

Hubungan Sikap, Pengetahuan dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat

Aisyiah¹, Yarni¹, Nova Angginy¹

Relationship Attitudes, Knowledge and Motivation With Performance Documenting Nursing Care Nurses In The Space Orchid and Lotus Hospital Kota Bekasi West Java Province

Abstrak

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan kinerja perawat yaitu perilaku kerja yang ditampilkan oleh seseorang yang didasari oleh motivasi dan perilaku seorang perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sikap, pengetahuan dan motivasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat tahun 2015. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi yang berjumlah 41 orang, dan semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini (*total sampling*). Dari hasil analisis diperoleh adanya hubungan antara sikap (*p value*: 0,019) dan motivasi (*p value*: 0,005) dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2015. Diharapkan kepada perawat agar dapat lebih fokus dan benar dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan, dan terus mempertahankan sikap serta motivasi perawat sehingga dapat meningkatkan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien.

Kata Kunci : Pengetahuan, Sikap, Motivasi, Dokumentasi, Kinerja

Abstract

*Performance is the result achieved by a person under the applicable workload for the job. Nurse performance is the work behavior displayed by someone based on the motivation and behavior of a nurse. This study aims to determine the relationship between attitudes, knowledge, and motivation with the Nurse performance in nursing care documentation at the Orchid and Lotus Room in Bekasi Regional Hospital, West Java Province in 2015. The design used in this study was cross sectional method. The population in this study was the nurses at the Orchid and Lotus Room in Bekasi Regional Hospital totaling 41 people, and all the population sampled in this study (total sampling). The analysis results shows significant relationship between attitudes (*p value*: 0.019) and motivation (*p value*: 0.005) with the Nurse performance in nursing care documentation in the Orchid Lounge and Lotus Room in Bekasi Regional Hospital, West Java Province Year 2015. It is expected to nurses in order to better focus and right in doing nursing care documentation, and continues to maintain the attitude and motivation to improve nursing care services to patients.*

Keywords: Knowledge, Attitude, Motivation, Documentation, Performance

¹ Dosen pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Nasional

Pendahuluan

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang mempunyai kontribusi untuk menentukan pelayanan di rumah sakit sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan kinerja seorang perawat akan menentukan baik atau tidaknya suatu rumah sakit (Widoyoko, 2011).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2012), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sementara kinerja perawat merupakan kemampuan melaksanakan proses keperawatan, mengidentifikasi masalah, merencanakan secara sistematis, melaksanakan serta mengevaluasi tindakan keperawatan yang telah dilakukan (Mariner, 2014). Kinerja perawat dapat diukur dari pendokumentasian asuhan keperawatan. Menurut PPNI (2002 dalam Murni, 2013) untuk melihat kinerja perawat maka yang dilihat adalah hasil kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hasil kerja perawat dapat dinilai melalui pengamatan langsung yaitu proses pemberian asuhan keperawatan atau laporan dan catatan pasien (dokumentasi) asuhan keperawatan yang telah diberikan.

Dokumentasi keperawatan merupakan dokumen yang penting bagi asuhan keperawatan di rumah sakit, merupakan bukti dari pelaksanaan asuhan keperawatan dan catatan tentang tanggapan atau respon pasien terhadap tindakan medis, tindakan

keperawatan atau reaksi pasien terhadap penyakit (Suarli & Bahtiar, 2010). Dokumentasikan asuhan keperawatan adalah salah satu tugas yang tidak kalah pentingnya dari tugas-tugas perawat yang lain. Dokumentasi merupakan bukti kinerja perawat yang harus dipertanggung jawabkan dan dapat dijadikan sebagai tanggung gugat apabila ada pasien yang merasa tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan.

Dokumentasi asuhan keperawatan di unit rawat inap rumah sakit, masih belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Martini (2007) di Salatiga Semarang bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan yang sesuai standar tersedia hanya 59% jauh dari standar yang telah ditentukan yaitu 75%. Dalam prasarvei, menurut salah seorang perawat di RSUD Kota Bekasi, masih ada beberapa perawat pelaksana yang tidak melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan benar. Jumlah rata-rata perawat di ruang rawat inap adalah 18 perawat dan terdapat 30 tempat tidur. Perbandingan jumlah pasien dan perawat yaitu 4 : 1, perbandingan ini dinilai masih belum mencukupi karena ada beberapa tindakan yang masih dibebankan kepada perawat seperti memandikan pasien dan mengganti spre. Lebih lanjut, menurut hasil prasarvei tersebut rasio perbandingan perawat yang kurang mencukupi, salah satunya berdampak pada kurang fokusnya perawat dalam melakukan pendokumentasian keperawatan.

Hasil prasarvei juga didapatkan bahwa belum adanya imbalan atau sistem *reward* dan *punishment* bagi perawat dalam melakukan pendokumentasian, serta belum adanya tim khusus yang meninjau atau memantau mengenai pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit. Dikhawatirkan, belum adanya sistem penilaian kinerja yang jelas, dapat berdampak pada kualitas kinerja perawat khususnya dalam melakukan pendokumentasian.

Tujuan Penelitian adalah Mengetahui hubungan antara sikap, pengetahuan dan motivasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat.

Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah metode *Cross-Sectional*. Penelitian *Cross-Sectional* adalah jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran /observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali, pada satu saat (Nursalam, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi yang berjumlah 41 orang. Sampel diambil dengan tehnik *total sampling*. Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisa univariat dan bivariat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan tabel 1, sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik terhadap dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Selain itu, hasil penelitian univariat juga didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki sikap dan pengetahuan yang baik serta motivasi yang tinggi. Pada tabel 1, terdapat 68,3% kinerja perawat yang sudah baik, 53,7% sikap perawat yang sudah baik terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan, 73,2% pengetahuan perawat terkait dengan pendokumentasian sudah baik dan tidak terdapat perbedaan yang jauh antara persentase motivasi perawat yang tinggi dengan yang rendah, dimana 51,2% perawat di RSUD tersebut memiliki motivasi yang tinggi terkait dengan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Tabel 1 Hasil Analisa Univariat Kinerja Perawat, Sikap, Pengetahuan dan Motivasi Perawat di Ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2015 (n= 41)

| Variabel | Kategori | Distribusi Responden | |
|-----------------|-------------|----------------------|------|
| | | Jumlah | % |
| Kinerja Perawat | Kurang | 13 | 31,7 |
| | Baik | 28 | 68,3 |
| Sikap | Kurang Baik | 19 | 46,3 |
| | Baik | 22 | 53,7 |
| Pengetahuan | Kurang | 11 | 26,8 |
| | Baik | 30 | 73,2 |
| Motivasi | Rendah | 20 | 48,8 |
| | Tinggi | 21 | 51,2 |

Tabel 2 Hubungan Sikap, Pengetahuan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan keperawatan di Ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2015 (n= 41)

| Variabel | Kinerja Perawat | | | | Total | OR | P Value | |
|--------------------|-----------------|------|------|------|-------|-----|---------|-------|
| | Kurang | | Baik | | | | | |
| | N | % | N | % | | | | N |
| Sikap | | | | | | | | |
| Kurang | 10 | 52,6 | 9 | 47,4 | 19 | 100 | 7,037 | 0,019 |
| Baik | 3 | 13,6 | 19 | 86,4 | 22 | 100 | | |
| Pengetahuan | | | | | | | | |
| Kurang | 4 | 36,4 | 7 | 63,6 | 11 | 100 | 1,333 | 0,993 |
| Baik | 9 | 30,0 | 21 | 70,0 | 30 | 100 | | |
| Motivasi | | | | | | | | |
| Rendah | 11 | 55 | 9 | 45 | 20 | 100 | 11,611 | 0,005 |
| Tinggi | 2 | 9,5 | 19 | 90,5 | 21 | 100 | | |

Berdasarkan Tabel 2 tergambar bahwa responden dengan sikap kurang baik yang memiliki kinerja kurang baik pula sebesar 52,6% dan responden dengan sikap baik yang memiliki kinerja baik sebesar 86,4%. Hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa $p \text{ value} < \alpha$, sehingga ada hubungan yang bermakna antara sikap dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Dari hasil analisa lebih lanjut diperoleh nilai OR sebesar 7,037 yang artinya responden dengan sikap yang kurang baik akan berpeluang sebesar 7,037 kali untuk memiliki kinerja yang kurang baik pula dibandingkan dengan responden yang memiliki sikap baik. Hasil analisa tabel 2 juga didapatkan gambaran bahwa responden dengan pengetahuan kurang yang memiliki kinerja kurang baik sebesar 36,4% dan responden dengan pengetahuan baik yang memiliki kinerja baik pula sebesar 70%.

Hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa $p \text{ value} > \alpha$, sehingga tidak ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Selain itu, berdasarkan tabel 2 juga didapatkan hasil bahwa responden dengan motivasi rendah yang memiliki kinerja kurang baik sebesar 55% dan responden dengan motivasi tinggi yang memiliki kinerja baik sebesar 90,5%. Dari hasil analisa lebih lanjut, didapatkan juga nilai OR sebesar 11,611 yang artinya responden dengan motivasi yang rendah berpeluang sebesar 11,611 kali untuk memiliki kinerja yang kurang baik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai gambaran kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi diperoleh data dari 41 responden menunjukkan bahwa masih ada responden yang memiliki kinerja pada kategori kurang baik yaitu sebesar 31,7% (13 orang).

Hasil tersebut memberikan gambaran tentang masih kurangnya kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Kinerja kurang baik juga dapat disebabkan karena adanya unsur dari luar diri tenaga perawat yang mempengaruhi psikologi sehingga menurunkan semangat kerja dalam rangka pemenuhan pelayanan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat. Aspek yang berasal dari luar ini mencakup hubungan interpersonal dengan teman sejawat ditempat kerja, adanya konflik internal keorganisasian, kurangnya aspek motorik dan organisasi dalam rangka pemberian motivasi kepada tenaga perawat. Hal tersebut diperkuat dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh adanya faktor-faktor dari luar yaitu supervisi dan insentif baik sosial maupun finansial penghargaan karena penghargaan merupakan suatu kebutuhan (Siagian, 2002).

Hasil penelitian mengenai gambaran sikap perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi diperoleh data dari 41 responden terdapat responden yang sikapnya berada pada kategori kurang baik yaitu sebesar 46,3% (19 orang). Hasil tersebut memberi interpretasi bahwa masih kurangnya sikap yang positif pada perawat dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa yang menyebabkan sikap perawat kurang baik meliputi pemahaman terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan yang menurut perawat hanya merepotkan dan menambah beban kerja perawat. Selain itu belum adanya rasa tanggung jawab penuh terhadap pendokumentasian, sehingga perawat merasa hal tersebut tidak penting.

Hasil penelitian mengenai gambaran pengetahuan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi diperoleh data dari 41 responden menunjukkan bahwa masih ada

responden yang memiliki tingkat pengetahuan berada pada kategori kurang baik yaitu sebesar 26,8% (11 orang). Hasil tersebut memberi interpretasi bahwa masih kurangnya pengetahuan perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa yang menyebabkan pengetahuan perawat kurang baik meliputi tingkat pengetahuan terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan seperti tujuan pendokumentasian yang tidak diketahui oleh perawat dan pentingnya pendokumentasian dimata hukum, serta belum diketahuinya syarat yang harus dipenuhi agar pendokumentasian dilakukan dengan benar.

Berdasarkan tabel 1, didapatkan juga hasil penelitian mengenai gambaran motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi. Hasil penelitian diperoleh data bahwa masih terdapat adanya perawat yang memiliki motivasi dengan kategori rendah dan persentasenya hampir tidak terpaut jauh dengan perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu sebesar 48,8% (20 orang). Hasil tersebut memberi interpretasi bahwa masih kurangnya minat dan semangat kerja dari perawat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa yang menyebabkan motivasi perawat rendah meliputi lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan, kurangnya rasa tanggung jawab perawat dan tidak ada penghargaan atas prestasi yang dihasilkan. Selain itu tidak adanya perhatian dari atasan tentang peningkatan karir kepada bawahan.

Selain hasil analisa univariat pada tabel 1, juga didapatkan hasil analisa pada penelitian yang tercantum ditabel 2. Hasil analisis bivariate yang dilakukan dengan menggunakan uji *chi square* diperoleh secara statistik bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota

Bekasi Provinsi Jawa Barat tahun 2015 dengan *Pvalue* sebesar 0,019 ($Pvalue < \alpha$). Terdapatnya hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi dikarenakan masih banyak perawat yang mempunyai sikap baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan merasa bahwa ada tanggung jawab besar dan menganggap pendokumentasian merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh perawat sebagai bentuk legalitas di mata hukum. Hal inilah yang berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat. Akan tetapi masih ada sebagian kecil yang belum memiliki sikap baik karena belum dapat melakukan pekerjaan sepenuhnya dengan tepat. Misalnya adanya pandangan bahwa pendokumentasian merupakan hal yang sangat merepotkan bagi perawat, apalagi dengan beban kerja yang tidak ringan.

Hal ini dapat ditunjang pula dari teori Gibson (1999), bahwa sikap yang baik adalah sikap dimana seseorang mau mengerjakan pekerjaan tersebut tanpa terbebani oleh sesuatu hal yang menjadi konflik internal. Perilaku bekerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sikap dalam bekerja. Sedangkan sikap seseorang dalam memberikan respon terhadap masalah dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Sikap adalah kesiap-siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya. Menurut Gibson (1999), sikap merupakan sebuah titik dalam diri seseorang untuk tidak melakukan atau melakukan pekerjaan tersebut sebagai bagian dari aktivitas yang menyenangkan. Sikap yang baik adalah sikap dimana dia mau mengerjakan pekerjaan tersebut tanpa terbebani oleh sesuatu hal yang menjadi konflik internal. Perilaku bekerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sikap dalam bekerja.

Sedangkan sikap seseorang dalam memberikan respon terhadap masalah dipengaruhi oleh kepribadian seseorang.

Hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Sabarulin, Darmawansyah dan Abdullah (2013) tentang Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Woodward Palu yang menyatakan ada pengaruh sikap terhadap kinerja perawat di dengan nilai $P < 0,003$ ($p < 0,05$).

Hasil dari analisa bivariat juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian. Tidak terdapatnya hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi karena masih banyak perawat yang mempunyai pengetahuan tinggi dengan latar belakang pendidikan mereka yang memiliki pendidikan minimum D3, tetapi belum dapat melakukan pekerjaan sepenuhnya dengan tepat karena masih ada beberapa pemahaman yang keliru. Analisa berdasarkan isian pada kuesioner penelitian dan hasil wawancara pada beberapa perawat ketika prasurvei menyatakan bahwa beberapa perawat sudah mengetahui dan cukup paham mengenai sistem pendokumentasian yang harus mereka lakukan. Hanya saja, baiknya tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh perawat tersebut, tidak dituangkan kedalam pendokumentasian yang mereka lakukan. Pada hal ini, pendokumentasian yang dilakukan, hanya sekedar isian wajib pada rekam medis pasien yang kurang begitu diperhatikan benar atau salahnya sesuai dengan kaidah penulisan dalam sistem pendokumentasian keperawatan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Netty (2012) di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Achmad Mochtar di Bukit Tinggi Sumatera Barat tahun 2012 yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan

bermakna antara tingkat pengetahuan dengan kinerja perawat dengan nilai ($Pvalue < 0,05$).

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan beberapa penelitian lainnya. Menurut Erlin & Joeharno (2006) bahwa dalam melaksanakan asuhan keperawatan berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tingkat pendidikan, pengetahuan, beban kerja, pelatihan dan masa kerja. Sehingga pengetahuan bukanlah menjadi satu-satunya yang mempengaruhi kinerja secara signifikan. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Siagian (2009) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kinerja memiliki hubungan sebab akibat dari kompetensi, sedangkan kompetensi terbentuk dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran secara efektif. Sedangkan pengetahuan yang dimiliki individu tidak hanya didapatkan dari pengalaman namun tingkat pendidikan yang dimiliki (Wirawan, 2009). Dapat diketahui dari hasil analisis bivariat yang menggunakan uji *chi square* diperoleh juga secara statistik bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat tahun 2015 dengan $Pvalue$ sebesar 0,005 ($Pvalue < \alpha$). Terdapatnya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan karena para perawat di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi telah melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan berdasarkan proses keperawatan dengan penuh tanggung jawab.

Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik karena mereka bersemangat dan tidak menganggap bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan

adalah rutinitas yang membosankan. Masih ada sebagian kecil perawat memiliki kinerja kurang baik karena motivasi yang rendah. Hal ini terjadi karena para perawat tersebut merasa belum adanya hubungan kerja yang menyenangkan dengan rekan bekerja serta belum adanya jaminan perlindungan yang jelas jika membuat kesalahan dalam pendokumentasian. Motivasi kerja yang kurang juga dapat disebabkan karena belum ada bentuk penghargaan dan kurangnya promosi kenaikan pangkat dan jabatan kepada petugas yang melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu. Setiap orang yang memasuki suatu lingkungan kerja memiliki tujuan tertentu, dan tujuan inilah yang mendorong atau memotivasi dirinya untuk terlibat dalam suatu lingkungan kerja.

Hal ini searah dengan pandangan Kohar (2001), yang mengemukakan bahwa tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, terlepas dari apa dan bagaimana jenis kebutuhan yang ingin dipenuhi tersebut. Selain itu menurut Arep dkk. (2003) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2007) tentang hubungan motivasi dan karakteristik Individu dengan kinerja Perawat di RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep Madura diperoleh $Pvalue = 0,004$ yang berarti ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Adanya hubungan ini disebabkan karena motivasi kerja perawat yang bekerja di RSD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep sudah tinggi dan didapat kinerja yang 99% baik. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang perawat maka

diharapkan semakin tinggi pula kinerja perawat tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan pada klien.

Kesimpulan

Sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik (68,3%), sikap yang baik (53,7%), pengetahuan yang baik (73,2%) dan memiliki motivasi yang tinggi (51,2%), dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara sikap ($P\ value=0,019$) dan motivasi ($P\ value=0,005$) dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang Anggrek dan Teratai RSUD Kota Bekasi tahun 2015.

Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan pada kepala keperawatan agar dapat lebih sensitif lagi memonitor setiap aktivitas yang dilakukan oleh perawat saat menjalankan tugas sehingga dapat mengetahui kinerja dari perawat. Selain itu, Perlu adanya pembinaan terhadap perawat yang tidak memiliki sikap dan motivasi yang baik. Dalam upaya peningkatan kinerja perawat, perlu bimbingan peningkatan pengetahuan yaitu peningkatan jenjang pendidikan petugas, misalnya dari D3 menjadi S1, serta pelatihan-pelatihan sebagai penyegar wawasan perawat. Hal lain yang harus ditekankan adalah perlu memberikan perhatian khusus kepada perawat yang memiliki motivasi tinggi dan sikap yang baik agar terus mempertahankan profesionalisme dalam pendokumentasian asuhan keperawatan kepada pasien. Misalnya dengan memberikan insentif/bonus bagi perawat yang melakukan pendokumentasian dengan baik, lengkap, tepat waktu dan memiliki prestasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya
Perlu dikembangkan lebih lanjut tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat, seperti variabel tentang tingkatan status pendidikan. Selain itu, perlu adanya penelitian secara kualitatif mengenai penyebab perawat tidak melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan kurang baik.

Daftar Pustaka

- Erlin, N & Joeharno. (2006). *Kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit dan faktor yang mempengaruhi keperawatan di rawat inap BPRSUD Kota Salatiga*. Semarang: Undip.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kesepuluh. Bandung: Remaja Rodakarya.
- Martini. (2007). *Hubungan karakteristik perawat, sikap, beban kerja, ketersediaan fasilitas dengan pendokumentasian asuhan*
- Netty, E. (2002). *Hubungan antara karakteristik perawat pelaksana, pemahaman proses keperawatan dan supervisi dengan penerapan proses keperawatan di ruang rawat inap RSAB Harapan Kita Jakarta*. Diakses 16 Februari 2015. <http://eprints.undip.ac.id/10502/1/ARTIKEL.doc>.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika
- Panjaitan, R. (2004). *Persepsi perawat pelaksana tentang budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja di RS Marzoeki Mahdi Bogor*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana FIK-UI
- Prawoto, E. (2007). *Hubungan rotasi dan iklim kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Koja*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana FIK-UI
- Riyadi, S. & Kusnanto, H. (2007). *Motivasi kerja dan karakteristik individu perawat di RS Dr.H. Moh. Anwar Sumenep Madura*.
- Sabarulin, Darmawansyah, & Abdullah, R. (2013). Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Woodward Palu. *Jurnal AKK*, Vol 2 No 3, September 2013, hal 29-34
- Siagian. (2009). *Teori, motivasi dan aplikasinya, cetakan kedua*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suarli & Bahtiar. (2010). *Manajemen keperawatan dengan aplikasi pendekatan praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajawali Perss
- Widoyoko, A. (2011). *Penilaian kinerja perawat*. Diakses tanggal 27 Maret, 2015 dari <http://penilaiankinerjaperawat.blogspot.com>
- Wirawan. (2009). *Budaya dan iklim organisasi teori: aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba 4.