

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT  
DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN  
DI PUSKESMAS RAWAT INAP  
(PUSKESMAS SIKUMANA DAN PASIR PANJANG)**



**OLEH**

**LA BAYU DEWARI**  
**NIM : 14 1111 068**

**PROGRAM STUDI NERS  
SEKOLAH TINGGI KESEHATAN  
CITRA HUSADA MANDIRI  
KUPANG**

**2019**

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT  
DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN  
DI PUSKESMAS RAWAT INAP  
(PUSKESMAS SIKUMANA DAN PASIR PANJANG)**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)  
Pada Program Studi Ners  
STIKES Citra Husada Mandiri Kupang**



**OLEH**

**LA BAYU DEWARI  
NIM : 14 1111 068**

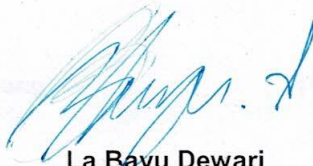
**PROGRAM STUDI NERS  
SEKOLAH TINGGI KESEHATAN  
CITRA HUSADA MANDIRI  
KUPANG  
2019**

## SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa proposal ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang pendidikan di perguruan tinggi manapun.

Kupang, April 2019

Yang menyatakan



**La Bayu Dewari**  
**NIM. 14 1111 068**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Skripsi ini telah disetujui

Tanggal, April 2019

**Menyetujui,**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



Appolonaris T. Berkanis, S.Kep, Ns., MH.Kes



Rosiana Gerontini, S.Kep, Ns

**Mengetahui:**

**Wakil Rektor I Bidang Akademik**

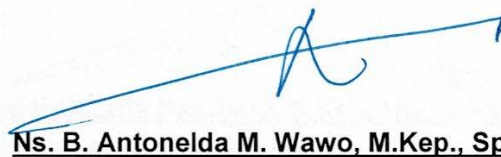
**Ketua**

**Universitas Citra Bangsa**

**Program Studi Ners**



Prof. Dr. Frans Salesman, S.E, M.Kes



Ns. B. Antonelda M. Wawo, M.Kep., Sp.Kep.J

**PENETAPAN PANITIA PENGUJI**

Telah diuji

Pada tanggal, April 2019

Panitia Penguji

Ketua : Sebastianus Kurniadi Tahu, S.Kep, Ns., M.Kep (.....)

Anggota : 1. Appolonaris T. Berkanis, S.Kep, Ns., MH.Kes (.....)

2. Rosiana Gerontini, S.Kep, Ns (.....)

Mengetahui,

Wakil Rektor I Bidang Akademik  
Universitas Citra Bangsa

Prof. Dr. Frans Salesman, S.E, M.Kes

Ketua  
Program Studi Ners

Ns. B. Antonelda M. Wawo, M.Kep., Sp.Kep.J

# **MOTTO**

***"Jarak 1000 KM Diawali  
Dengan 1 Langkah"***

Bayu Dhewari

## **PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT yang selalu melindungi dan memberikan nafas kehidupan dan kepada ayah saya Bpk La Dade Dewari yang selalu memberi dukungan doa secara lahir dan batin serta mampu menjadi orang tua tunggal selama ini dan juga kepada ibu saya yang sudah meninggal ketika saya menempu S1 Kep terima kasih ibu karena engkau telah menjadi ibu terbaik selama aku hidup. Inilah wujud kecil kado yang bisa aku persembahkan untukMu semoga mama bahagia di sisih Allah SWT. Serta adik dan keluargaku yang selalu memberi dukungan dan motivasi buat saya, serta teman-teman terlebih khusus buat teman Kep B angkatan VII.**

*TERIMA KASIH*

*SEMUA*

## ABSTRAK

Dewari La Bayu, 2018. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Puskesmas Rawat Inap Se-Kota Kupang.** Program Studi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Citra Husada Mandiri Kupang. Appolonaris T. Berkanis, S.Kep.,Ns.,MH.Kes, Rosiana Gerontini, S.Kep.,Ns.

---

Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku. Hal ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkalahuk manusia dalam arah tekat tertentu.

Tujuan umum untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengaruh motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas rawat Inap se-Kota Kupang.

Jenis penelitian ini adalah *deskriptif*, dimana penelitian yang digunakan untuk mengdeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 25 responden menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi internal dikatakan tinggi 21 responden (84%) dan sebanyak 4 responden (16%) dikatakan rendah. Untuk faktor eksternal, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 25 responden menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi tinggi sebesar 14 orang (56%) dan rendah 11 orang (44%).

Saran bagi pihak puskesmas khususnya ruang rawat inap, diharapkan supervisi dilakukan lebih optimal dan teratur pada perawat di ruang rawat inap Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang agar lebih meningkatkan motivasi eksternal perawat dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan di Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang Kota Kupang.

***Kata Kunci: Faktor Motivasi Internal dan Faktor Motivasi Eksternal***



## ABSTRACT

Dewari La Bayu, 2018. Factors that influence the work motivation of Nursing documentation Nursing care in health centers inpatients of Kota Kupang. Program Studi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Citra Husada Mandiri Kupang. Public health centre. Appolonaris T. Berkanis, S.Kep.,Ns.,MH.Kes, Rosiana Gerontini, S.Kep.,Ns.

---

Motivation is a feeling or thought that encourages someone to do work or exercise power, especially in behaving. This includes factors that cause, channel and maintain human attitudes in certain directions.

General purpose to determine the factors the influence of nurses' motivation in documenting nursing care in unpatient health centers throughout the city of Kupang.

This type of research is descriptive, where research is used to describe and answer the problems of a phenomenon or event that is happening at this time.

Based on the results of research conducted on 25 respondents showed that respondents who have internal motivation said 21 respondents (84%) and as many as 4 respondents (16%) said low. For external factors, based on the results of research conducted on 25 respondents showed that respondents who had high motivation were 14 respondents (56%) and low 11 respondents (44%).

Suggestions for health centers, especially inpatient rooms, supervision is expected to be carried out more optimally and inpatient rooms of Sikumana and Pasir Panjang health centers to further increase external motivation nursing care documentation at Sikumana and Pasir Panjang health centers.

***Keywords: Internal motivation factors and external motivation factors***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat dan Berkah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas Rawat Inap Se-Kota Kupang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep) di STIKes Citra Husada Mandiri Kupang.

Bersama ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada, Bapak Appolonaris T. Berkanis, S.Kep, Ns., MH.Kes selaku pembimbing 1, dan Ibu Rosiana Gerontini, S.Kep, Ns selaku pembimbing 2, yang selalu meluangkan waktu untuk mendiskusikan dan memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tua tercinta, Bapak La Dade Dewari, Mama Jaida (almarhum), beserta kakak dan ade tercinta, semua Keluarga saya, yang selalu membantu, menguatkan saya dan memberi motivasi buat saya dalam menulis proposal ini dan doa yang mereka selalu panjatkan buat saya sehingga saya tidak putus asa saat dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak drg. Jeffrey Jap, M.Kes selaku Ketua STIKes Citra Husada Mandiri Kupang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan S1 Keperawatan.
3. Ibu Sakti Oktaria Batubara, S.Kep, Ns., M.Kep, selaku Ketua Program Studi Ners STIKes Citra Husada Mandiri Kupang yang sudah memberikan kesempatan dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bpk. Sebastianus Kurniadi Tahu, S.Kep, Ns., M.Kep selaku ketua penguji yang telah menguji, memberikan masukan, kritikan dan saran kepada penulis.
5. Staf dan Dosen Prodi Keperawatan STIKes Citra Husada Mandiri Kupang yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis untuk menyusun skripsi penelitian ini.
6. Ibu Norzema F.D Tanaem, S.Kep, Ns (Almarhuma) dan Ibu Maria Lupita Nena Meo, S.Kep, Ns.,M.Kep selaku wali kelas keperawatan B angkatan VII yang selalu memberi motivasi dan dukungannya kepada semua anak-anak walinya.
7. Kepada kepala KESBAMPOL Kota Kupang beserta staf kerja yang telah membantu dan memberi kesempatan pada penulis untuk melakukan proses penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepala Dinas Kesehatan Kota Kupang beserta staf kerja yang telah membantu dan memberi kesempatan pada penulis untuk melakukan proses pengambilan data awal penelitian dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada Camat Maulafa beserta staf kerja yang telah membantu dan memberi kesempatan pada penulis untuk melakukan proses pengambilan data penelitian dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

10. Kepala Puskesmas Sikumana, Kepala Puskesmas Alak, Kepala Puskesmas Bakunase dan Kepala Puskesmas Pasir Panjang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan pengambilan data awal dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saya juga sangat berterima kasih kepada kakak-kakak perawat yang bertugas di Puskesmas Sikumana Dan Puskesmas Pasir Panjang karena suda bersedia menjadi responden sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman seangkatan STIKes CHM-Kupang Prodi Nurse, terlebih khususnya untuk Dewi Yuliana, Ermind Sel, Maria Imelda Tri Salan, Erlin Kolo, Modesta, Siska Hae, Petrus Kaka, Yopi Lado, Roby, Santoninho, Erens Nau, Wempi Kanni dan semua teman-teman Ners B angkatan VII hingga akhir, yang senantiasa saling memberikan motivasi dan dukungan doa.

Hanya doa, harapan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dari penulis atas segala bentuk dukungan dari semua pihak yang telah memberi kesempatan dan dukungan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis kiranya mendapat berkat dan perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, tetapi penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca baik dibidang keperawatan maupun kebidanan.

Kupang, April 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>PENETAPAN PANITIA PENGUJI</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.3.1 Tujuan Umum .....	4
1.3.2 Tujuan Khusus .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	5
1.4.2 Manfaat Praktis .....	5
1.5 Keaslian Penelitian .....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 .Konsep Motivasi .....	9
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	9
2.1.2 Jenis-jenis Motivasi .....	9
2.1.3 Teori-teori Motivasi .....	11
2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	19
2.1.5 Metode Peningkatan Motivasi .....	26
2.2. Konsep Dasar Dokumentasi Keperawatan .....	29
2.2.1 Defenisi Dokumentasi Keperawatan .....	29
2.2.2 Tujuan Dokumentasi .....	30
2.2.3 Manfaat Pendokumentasian .....	31
2.2.4 Komponen Pendokumentasi Keperawatan .....	33
2.2.5 Prinsip-prinsip Pencatatan Dokumentasi Keperawatan .....	41
2.2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan Pendokumentasian .....	43
2.3. Kerangka Koseptual Penelitian .....	45
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	46
3.1 Desain Penelitian dan Rancangan Penelitian .....	46
3.2 Kerangka Kerja .....	47
3.3 Identifikasi Variabel .....	48
3.4 Definisi Operasional .....	48

3.5 Populasi, Sampel dan Sampling.....	50
3.5.1 Populasi.....	50
3.5.2 Sampel .....	50
3.5.3 Sampling .....	50
3.6 Pengumpulan Data dan Analisa Data.....	51
3.6.1 Pengumpulan Data.....	51
3.6.2 Analisa Data .....	53
3.7 Etika Penelitian.....	54
3.7.1 Lembar Persetujuan ( <i>Informed Consent</i> ) .....	54
3.7.2 Tanpa Nama ( <i>Anonimity</i> ).....	54
3.7.3 Kerahasiaan ( <i>Confidentiality</i> ) .....	54
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBEHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1.1 Karakteristik Lokasi Penelitian .....	55
4.1.1.1 Wilayah Kerja Puskesmas Pasir Panjang .....	55
4.1.1.2 Wilayah kerja Puskesmas Sikumana .....	56
4.2.2 Data Umum .....	58
4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status PNS Dan NonPNS.....	60
4.1.3 Data Khusus .....	60
4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Faktor Motivasi Internal ..	60
4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Faktor Motivasi Eksternal ..	61
4.2 Pembahasan.....	61
4.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Internal Perawat di Puskesmas Rawat Inap Kota Kupang .....	62
4.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Eksternal Perawat di Puskesmas Rawat Inap Kota Kupang .....	64
<b>BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
5.1 Simpulan.....	68
5.1.1 Faktor Motivasi Internal.....	68
5.1.2 Faktor Motivasi Eksternal.....	68
5.2 Saran .....	68
5.2.1 Bagi Peneliti .....	68
5.2.2 Bagi Puskesmas Rawat Inap .....	68
5.2.3 Bagi Peneliti Sebelumnya .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Konseptual .....	45
3.1	Kerangka Kerja .....	47
5.2	Dokumentasi Penelitian .....	89

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Keaslian Penelitian .....	6
3.1	Defenisi Oprasional.....	49
4.1.	Karateristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.2	Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
4.3	Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
4.4	Karateristik Lesponden Berdasarkan Lama Bekerja .....	59
4.5	Karateristik Lesponden Berdasarkan Status PNS Dan Non PNS ....	60
4.6	Karateristik Responden Berdasarkan Faktor Motivasi Internal .....	61
4.7	Karateristik Responden Berdasarkan Faktor Motivasi Eksternal .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1	Surat Ijin Data Pra Penelitian .....	72
Lampiran 2	Surat Uji Validitas .....	73
Lampiran 3	Surat Ijin Pengambilan Data Penelitian .....	74
Lampiran 4	Surat Penelitian KESBANGPOL .....	75
Lampiran 5	Surat Pengambilan Data DINKES .....	76
Lampiran 6	Surat Persetujuan Melakukan Penelitian DINKES .....	77
Lampiran 7	Surat Keterangan Melakukan Penelitian Di Kecamatan....	78
Lampiran 8	Surat Keterangan Selesai Penelitian Di Puskesmas Sikumana .....	79
Lampiran 9	Surat Keterangan Selesai Penelitian Di Puskesmas Pasir Panjang.....	80
Lampiran 10	Lembar Permohonan Menjadi Responden.....	82
Lampiran 11	Lembar Persetujuan Menjadi Responden .....	83
Lampiran 12	Kuesioner Penelitian .....	84
Lampiran 13	Tabulasi Data .....	88
Lampiran 14	Hasil Uji Faliditas.....	92
Lampiran 15	Hasil Uji Data Umum Dan Data Khusus.....	93
Lampiran 16	Dokumentasi Penelitian .....	97
Lampiran 17	Lembar Konsultasi .....	98



### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Nursalam, (2008) Dokumentasi keperawatan mempunyai makna yang penting dilihat dari berbagai aspek seperti aspek hukum, kualitas pelayanan, keuangan, pendidikan dan akreditasi. Keberhasilan suatu asuhan keperawatan kepada klien sangat ditentukan oleh pemilihan metode pemberian asuhan keperawatan profesional. Penampilan kerja adalah akibat adanya interaksi antara dua variabel, yaitu kemampuan pelaksanaan tugas dan motivasi. Kemampuan dan pelaksanaan tugas merupakan unsur utama dalam nilai kinerja seseorang. Namun, tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi (Nursalam, 2011). Dokumentasi keperawatan adalah bukti pencatatan dan pelaporan yang dimiliki perawat yang berguna bagi klien, tim kesehatan dan juga penting bagi perawat sebagai tanggung jawab dan tanggung gugat dari berbagai masalah yang dialami klien dalam menerima pelayanan keperawatan (Wahit, 2012).

Standar pelayanan keperawatan merupakan kualitas pelayanan yang diinginkan untuk mengevaluasi pelayanan yang telah di berikan pada pasien. Dengan demikian membuat standar asuhan keperawatan dapat membuat pelayanan kesehatan lebih terarah (Nursalam 2013). Bila perawat dengan motivasi kerja yang rendah

maka perawat tersebut tidak mampu memahami segala bentuk pasien tentang peyakitnya, tidak mampu menegakan diagnosis, tindakan pengobatan, indikasi tindakan, penanganan penyakit, prosedur pengobatan, perawat tidak mampu menjaga hubungan yang baik diantara pasien, rekan kerja, perawat kepala dan dokter serta tim kesehatan lain. Selain itu perawat tersebut tidak memiliki rasa tanggung jawab dengan tugas-tugas yang dikerjakannya serta tidak mampu menunjukkan prestasi kerja pada instansi terkait (Tawale dkk, 2011).

Studi pendahuluan yang dilakukan pada unit rawat jalan 11 puskesmas di Kota Kupang. Berdasarkan survey awal pada unit rawat jalan 4 Puskesmas di Kota Kupang yang dilakukan oleh peneliti Luan (2015), "hubungan tingkat pengetahuan perawat dengan kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan di unit rawat jalan Puskesmas Kota Kupang" dengan pengambilan *medical rekort* dari sepuluh pasien secara acak, ditemukan sepuluh status tidak diisi dengan lengkap proses keperawatan yang diberikan bahkan ada yang sama sekali tidak diisi atau format asuhan keperawatan yang masih kosong. Adapun data kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan yang diperoleh di Puskesmas rawat inap Kota Kupang, dengan klasifikasi pendidikan SPK; 5 orang, dan D3; Keperawatan 21 orang, S,Kep; 2 orang dan D4; 1 orang. Berdasarkan data yang diambil oleh peneliti sebelumnya Luan (2015) Kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan di Puskesmas rawat inap sudah baik terbukti dengan 3

Puskesmas di katakan baik dan 1 puskesmas dikatakan cukup. Beberapa masalah dalam pendokumentasian yaitu ketidak mampuan perawat dalam mengorganisir data yang sudah dikumpulkan, data tidak relevan, adanya duplikasi data, misinterpretasi data, data tidak lengkap. Sedangkan masalah kolaboratif yaitu komplikasi fisiologis yang dipantau oleh perawat untuk mendeteksi perubahan status klien (Meralli, 2007).

Menurut Mangkunegara (2000) Nursalam, (2013)., bila perawat dengan motivasi kerja rendah akan berdampak pada suatu kondisi yang berpengaruh pada pasien dan proses pelayanan kesehatan. Bila tidak dilakukan pendokumentasian dengan jelas maka akan berdampak pada pasien dalam pemberian terapi selanjutnya sehingga terjadi komplikasi yang berkelanjutan. Sistem pelayanan disebut Puskesmas/RS yang meliputi; tenaga, sarana prasarana, metode asuhan keperawatan, dana, pemasaran dan lainnya. Ada sebuah asumsi yang menyatakan bahwa bila motivasi perawat dalam melakukan asuhan keperawatan kurang baik akan berdampak pada penurunan mutu pelayanan. Karena kualitas struktur puskesmas/RS di ukur dari tingkat kewajaran, kualitas biaya, atau (efisiensi), dan mutu dari masing-masing komponen stuktur (Nursalam, 2011).

Pemimpin juga harus selalu menjadi contoh atau panutan, dapat melihat dan berkomunikasi arti keperawatan profesional dan berkaitan dengan praktik keperawatan, harus dinamis dalam memberikan stimulasi kepada staf untuk berpartisipasi terhadap

program kerja, selalu memberikan wawasan/pandangan yang luas tentang situasi terbaru yang terjadi, harus membuka diri dan memberikan kesempatan kepada staf untuk berkonsultasi, selalu berdiskusi, kepala puskesmas harus bisa mendengar pendapat dari staf dan selalu berpegang pada standar yang ada dan menolak aktifitas yang kurang atau tidak memenuhi standar pelayanan (Nursalam, 2013). Institusi pelayanan kesehatan dianggap baik apabila perawat lebih memperhatikan pelayanan pasien terhadap pelayanan yang diberikan misalnya; pelayanan yang cepat, tanggap dan keramahan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk membawa permasalahan ini kedalam sebuah penelitian ilmiah dengan judul “faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas rawat inap Kota Kupang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas rawat inap se-Kota Kupang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengaruh motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas rawat Inap se-Kota Kupang.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi faktor internal (prestasi, tanggung jawab, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan hubungan antar personil) dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas rawat inap (Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang).
2. Untuk mengidentifikasi faktor eksternal (pengakuan/penghargaan, gaji, kelompok kerja dan supervisi) dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas rawat inap (Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang).

### 1.4. Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan membantu pendokumentasian asuhan keperawatan yang benar di Unit Rawat Jalan Puskesmas rawat inap (Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang).

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai sumber informasi untuk lebih mengetahui pelaksanaan pendokumentasian sesuai dengan standar asuhan keperawatan.

##### 1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pembelajaran dan penambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti sebagai *evidence base* untuk pelaksanaan asuhan keperawatan.

##### 2. Bagi responden

Sebagai bahan *evidence base* dan informasi dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Memperbaiki kinerja perawat pada puskesmas terkait agar lebih meningkatkan pelaksanaan asuhan keperawatan yang berkualitas.

### 3. Bagi pelayanan kesehatan

Sebagai bahan informasi tambahan bagi puskesmas dalam melaksanakan pendokumentasian terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi.

## 1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian terkait yang pernah dilakukan

**Tabel 1.1 Keaslian Penelitian**

No	Nama Penelitian	Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Adriana Luan	2015	Hubungan tingkat pengetahuan perawat dengan kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan di unit rawat jalan Puskesmas Kota Kupang	<p>Metode: jenis penelitian studi kolerasi</p> <p>Teknik:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengukuran/observasi yang dilakukan hanya satu kali pada satu saat,</li> <li>2. Tidak ada tindak lanjut.</li> </ol> <p>variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Independen tingkat pengetahuan perawat tentang pendokumentasian asuhan keperawatan</li> <li>b. Dependen kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan</li> </ol> <p>Lokasi : Puskesmas se-Kota Kupang.</p> <p>metode: jenis penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>cross Sectional</i> jenis penelitian dengan menekankan waktu pengukuran/observasi data.</li> </ol> <p>Variable: Variabel independen yaitu faktor</p>

				pengaruh motivasi perawat dan variabel dependen yaitu kelengkapan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. lokasi: Puskesmas yang motivasi baik.
2	Dewi Ayu Febrini	2013	Pengaruh motivasi perawat terhadap kelengkapan dokumentasian asuhan keperawatan di Instansi rawat darurat Rumah Sakit Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang.	Metode; jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian rancangan survey. Teknik: informasi yang berhubungan dengan prevelensi, distribusidan hubungan variabel dalam suatu populasi. Variabel: independen: motivasi perawat. dependen: kelengkapan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Lokasi; Instansi rawat darurat Rumah Sakit Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang. metode: jenis penelitian ini beruEpa penelitian <i>cross Sectional</i> jenis penelitian dengan menekankan waktu pengukuran/observasi data variable independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu faktor pengaruh motivasi perawat dan variabel dependen yaitu kelengkapan dalampendokumentasian asuhan keperawatan. lokasi: Puskesmas yang motivasi baik.
3	Sabarudin dkk	2013	faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam mendokument	Meetode; Jenis Penelitian Survey analitik dengan rancangan cross sectional study.

			<p>asikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Woodward Palu</p>	<p>teknik:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan data.</li> <li>2. Sekunder diperoleh dari unit Rumah instrumen/ konsiomer.</li> </ol> <p>Variabel;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. independen: kinerja perawat.</li> <li>2. Dependen: Pengaruh pendokumentasikan asuhan keperawatan di rumah sakit woodward Palu. Metode; jenis penelitian ini berupa penelitian cross sectional jenis penelitian dengan menekankan waktu pengukuran/observasi data.</li> </ol> <p>Variabel; independen: Motivasi perawat. Dependen: kelengkapan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Lokasi: Puskesmas yang motivasi baik.</p>
--	--	--	---	--



## **2.1 Konsep Motivasi**

### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motif atau motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku Notoatmodjo, (2010). Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkalahuk manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam perilaku, (Nursalam, 2015).

### **2.1.2 Jenis Jenis Motivasi**

Pada dasarnya motifasi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut (Sadirman, 2003 dalam Nursalam, 2015):

#### **1. Motivasi internal**

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikiran yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokan menjadi dua.

- 1).Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah seperti rasalapar,haus, dan lain-lain.
- 2).Psikologis, yang dapat dikelompokan menjadi tiga katagori dasar.
  - a).Kasih sayang, motivasi untuk menciptakan kehangatan, keharmonisan, kepuasan batin/emosi dalam berhubungan dengan orang lain.
  - b).Mempertahankan diri, untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, menghindari rasa malu dan ditertawakan orang, serta kehilangan muka, mempertahankan gengsi dan mendapatkan kebanggaan diri.
  - c).Memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

## 2. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal tidak dapat dilepaskan dari motivasi internal. Motivasi eksternal adalah yang timbul dari luar/lingkungan. Misalnya; pujian, hukuman, atau celaan yang diberikan oleh guru, teman atau keluarga (Nursalam, 2015).

## 3. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

Menurut Suryabrata (2004), motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang tidak memerlukan rangsangan dari luar. Dalam diri individu sendiri, memang telah ada dorongan itu yang

biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan sehingga manusia menjadi puas.

### **2.1.3 Teori-Teori Motivasi (menurut para ahli).**

Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan konsep atau teori tentang motivasi. Diantara banyak konsep tentang motivasi dari berbagai ahli tersebut, dibawah ini penulis menemukan beberapa konsep sebagai dasar motivasi (Notoadmodjo, 2010).

#### **2.1.3.1 Teori McClelland**

Menurut Mc yang mengatakan dalam diri manusia ada dua motivasi yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari dan motif sekunder atau motif yang dipelajari, oleh pengalaman serta interaksi dengan orang lain oleh karna motif sekunder timbul karna interaksi dengan orang lain, maka motif ini sering juga disebut motif social. Motif primer atau motif tidak dipelajari secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis, motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya biologisnya misalnya makan, minum, seks, da kebutuhan-kebutuhan biologis lainnya. Sedangkan motif sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi social. Selanjutnya motif sosial ini oleh Clevelland yand dikutip oleh Isnanto Bachtiar Senoadi (1984), dibedakan menjadi 3 motif, (Notoatmodjo, 2010).

### 1) Motif untuk berprestasi (*need for achievement*)

Berprestasi adalah suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Secara naluri setiap orang mempunyai kebutuhan untuk mengajarkan atau melakukan kegiatan lebih baik dari sebelumnya, dan bila mungkin untuk lebih baik dari orang lain. Namun dalam realitasnya, untuk berprestasi atau mengcapainya hasil kegiatan yang lebih baik dari sebelumnya, atau lebih baik dari orang lain itu tidak mudah, banyak kendalanya. Justru kendala yang dihadapi dalam mencapai prestasi inilah yang mendorongnya untuk berusaha mengatasinya serta memelihara semangat yang tinggi. Oleh sebab itu, maka motif berprestasi adalah sebagai dorongan sukses dalam situasi kompetensi yang didasarkan kepada ukuran “keunggulan” dalam dunia kerja atau organisasi, motif berprestasi ini ditampakkan atau diwujudkan dalam perilaku kerja atau kinerja yang tinggi, selalu ingin bekerja dengan baik dari sebelumnya atau lebih baik dari orang lain, serta mampu mengatasi kendala-kendala kerja yang dihadapi. Secara rinci pencerminan motif berprestasi dalam kehidupan sehari-hari antara lain sebagai berikut:

- a). Berani mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.

- b).Selalu mencari umpan balik terhadap keputusan atau tindakan-tindakannya yang berkaitan dengan tugasnya.
- c).Selalu berusaha melaksanakan pekerjaannya atau tugasnya sehari-hari dengan cara-cara yang berkaitan dengan tugasnya.
- d).Senantiasa tidak puas atau belum puas terhadap seriap pencapaian kerja atau tugas dan sebagainya (Notoadmodjo, 2010).

## 2) Motif untuk berafiliasi (*need for affiliation*)

Manusia adalah makhluk sosial, oleh sebab itu manusia menjadi bermakna dalam interaksinya dengan manusia yang lain (sosial). Dengan demikian, secara naluri kebutuhan atau dorongan berafiliasi dengan sesama manusia adalah melekat pada setiap orang. Agar kebutuhan berafiliasi dengan orang lain tidak terpenuhi, atau dengan kata lain diterima oleh orang lain atau lebih positif lagi supaya disukai oleh orang lain, ia harus menjaga hubungan baik dengan orang lain. Untuk menwujudkan “disenangi orang lain” maka setiap perbuatannya atau perilakunya adalah merupakan alat atau “media” untuk membentuk, memelihara, diterima, dan bekerja sama dengan orang lain.

Pencerminan motif berafiliasi didalam perilaku sehari-hari dalam organisasi kerja, antara lain sebagai berikut;

- a) Senang menjaling “pertemanan” atau persahabatan dengan orang lain terutama dengan *peer group*-nya.
- b) Dalam melakukan pekerjaan atau tugas lebih meningkatkan *team work* daripada kerja sendiri.
- c) Dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang lebih merasa efektif bekerja sama dengan orang lain dari pada sendiri.
- d).Setiap pengambilan keputusan berkaitan dengan tugas cenderung minta persetujuan atau kesepakatan orang atau kawan sekerjanya, dan sebagainya (Notoadmodjo, 2010).

### 3) Motif berkuasa (*need for power*)

Manusia mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi atau menguasai orang lain, baik dalam kelompok social yang kecil maupun kelompok social yang besar. Motif untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain ini oleh Clelland disebut motifasi berkuasa. Motif berkuasa ini adalah berusaha mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu, yakni kekuasaan dengan jalan mengontrol atau menguasai orang lain. Pencerminan motif berkuasa ini dalam kehidupan sehari-hari antara lain seperti dibawah ini;

- 1) Selalu ingin mendominasi pembicaraan-pembicaraan dalam pergaulan dengan orang lain terutama dalam kelompok.
- 2) Aktif dalam menentukan atau pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan kelompok atau belajar.

- 3) Senang membantu atau memberikan pendapat kepada pihak lain, meskipun tidak diminta.
- 4) Senang menjadi anggota suatu organisasi atau perkumpulan yang dapat mencerminkan prestasi, dan sebagainya, (Notoadmodjo, 2010).

#### 2.1.3.2 Sroner dan Freeman 1995

Landi dan Backe mengelompokkan banyak pendekatan moderen pada teori praktik yaitu; (Nursalam, 2015).

##### 1) Teori kebutuhan.

Teori kebutuhan berfokus pada kebutuhan orang untuk hidup bercukupan. Dalam dalam praktiknya, teori kebutuhan berhubungan dengan apa yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut teori kebutuhan motivasi dimiliki seorang pada saat belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dalam kehidupannya. Kebutuhan yang telah dipuaskan tidak akan lagi menjadi motivator, teori-teori yang termasuk dalam teori kebutuhan (Nursalam, 2015).

##### a) Teori Hierarki Kebutuhan menurut Maslow.

Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow, yang terkenal dengan kebutuhan FAKHA (Fisiologis, aman, Kasih Sayang, Harga Diri dan Aktuabilitas Diri) dimana dia memandang kebutuhan manusia sebagai lima macam hierarki, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi, yaitu akuatabilitas diri. Menurut Maslow,

individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling tertentu.

b) Teori ERG

Teori ERG adalah teori motivasi yang mengatakan bahwa orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi (*Existence*) kebutuhan mendasar dari Maslow, kebutuhan berkaitan (*Relatedness*) kebutuhan hubungan antar pribadi dan kebutuhan pertumbuhan (*Growth*) kebutuhan akan kreativitas pribadi, atau pengaruh produktif. Teori ERG menyatakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecewaan, kebutuhan yang lebih rendah akan kembali, walaupun sudah terpenuhi.

c) Teori motivasi dua factor

Teori ini dikembangkan oleh Fredrick Herzberg dimana dia menyakini bahwa karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan didalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Dari penelitiannya, Herzberg menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah (Nursalam, 2015).

Secara lengkap, beberapa faktor, yang membuat ketidakpuasan adalah kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, kondisi



kerja, gaji, hubungan dengan rekan sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

Faktor penyebab kepuasan (faktor memotivasi) termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan, semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan ini dan imbalan prestasi kerja, berbagai faktor lain yang membuat kepuasan yang lebih besar, yaitu; berprestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dalam pekerjaan dan pertumbuhan.

## 2) Teori keadilan.

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima. Individu akan termotivasi jika hal yang mereka dapatkan seimbang dengan usaha yang mereka jalankan.

## 3).Teori harapan

Teori ini menyatakan cara memilih dan bertindak dari berbagai alternatif tingka laku berdasarkan harapannya (apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingka laku). Teori harapan terdiri atas dasar sebagai berikut.

### a) Harapan hasil prestasi.

Individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingka laku mereka. Harapan ini nantinya akan mempengaruhi kepuasan tentan bagaimana cara mereka bertingka laku.

b) Valensi

Hasil dari suatu tingka laku tertentu mempunyai valensi atau kekuatan untuk memotivasi. Valensi ini bervariasi dari satu individu ke individu yang lain.

c) Harapan prestasi usaha

Harapan orang mengenai tingka keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas yang sulit akan berpengaruh pada tingka laku. Tingka laku seseorang sampai tingkat tertentu akan bergantung pada tipe hasil yang diharapkan. Beberapa hasil berfungsi sebagai imbalan intrinsik yaitu imbalan yang dirasakan langsung oleh orang yang bersangkutan. Imbalan ekstrinsik (misalnya: bonus, pujian dan promosi) diberikan oleh pihak luar seperti supervisor atau kelompok kerja.

4) Tori penguatan

Teori penguatan, dikaitan oleh ahli psikologis B. F. Skinner dengan teman-temannya, menunjukkan bagaimana konskuensi tingka laku dimasa lampau akan mengetahui tindakan dimasa depan dalam proses belajar siklis.

Dalam pandangan ini, tingka laku sukarela seseorang dari konskuensi tertentu. Teori penguatan menyakut ingatan orang mengenai pengalaman rangsangan respon konskuensi. Menurut teori penguatan, seseorang akan termotivasi jika dia memberikan respons pada rangsangan terhadap platingka laku konsisten sepanjang waktu (Nursalam, 2015).

#### 2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor internal, yakni faktor yang berasal dari dalam diri individu yang terdiri atas:

##### 1. Harga diri dan prestasi

Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

##### 2. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi berarti keharmonisan, kepuasan batin atau emosi dalam berhubungan dengan orang lain. Menurut McClland, secara naluri kebutuhan atau dorongan berafiliasi dengan sesama manusia adalah melekat pada setiap orang. Agar kebutuhan berafiliasi dengan orang lain tidak terpenuhi, atau dengan kata lain diterima oleh orang lain atau lebih positif lagi supaya disukai oleh orang lain, ia harus menjaga hubungan baik dengan orang lain.

##### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada kepada seorang tenaga kerja. Aspek tanggung jawab berpengaruh

timbulnya motivasi. Orang yang bertanggung jawab akan selalu bekerja untuk mencapai tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Hamzah B (2008) dalam jurnal motivasi bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja (Titis, Sumirat, 2014).

#### 4. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan

Seseorang akan memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, dan memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain. Dalam hal ini, seseorang memiliki kemungkinan untuk maju dalam pekerjaannya. nursalam

#### b. Faktor eksternal, yakni faktor yang berasal dari luar diri individu yang terdiri atas:

##### 1. Situasi lingkungan pada umumnya

Setiap individu mendorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

##### 2. Sistem imbalan yang diterima

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek penemuan yang butukan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingka laku dari satu objek ke objek yang lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem

pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai akan timbul imbalan (Fitriah, dkk. 2014).

### 3. Pengakuan/penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri orang lain, kelompok dan masyarakat lingkungannya. nursalam

### 4. Supervisi

Supervisi yang dilakukan dengan benar merupakan bentuk dukungan dari lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja perawat.

## c. Faktor motivasi menurut Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya, semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukannya, dalam 5 tingkat yang berbentuk piramid, orang memenuhi dorongan dari tingkat terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan *Herairki* kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

1. Kebutuhan psikologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya). Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, udara untuk bernapas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya). Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan, tanggung jawab, dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki). Kebutuhan rasa cinta dan memiliki sebenarnya adalah bagian dari kebutuhan sosial seperti kebutuhan teman, hubungan antar personal, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan). Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri orang lain, kelompok dan masyarakat lingkungannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif, mengetahui, memahami, dan menjelajahi kebutuhan estetis, keserasian, keteraturan, pengakuan dan keindahan, kebutuhan aktualisasi

diri, mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya). Hal ini dilakukan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi yang sangat memuaskan atau luar biasa (Jenita, 2017).

d. Teori motivasi ada dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dimana dia yakin bahwa karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan didalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Dari penelitiannya, Herzberg menyimpulkan bahwa ketidakpuasan dan kepuasan dalam bekerja muncul dari dua faktor yang terpisah.

Semua faktor-faktor penyebab ketidakpuasan mengaruhi konteks tempat pekerjaan dilakukan. Faktor yang paling penting adalah kebijakan perusahaan yang dinilai oleh banyak orang sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Penilaian positif terhadap berbagai faktor ketidakpuasan ini tidak menyebabkan kepuasan kerja tetapi hanya menghilangkan ketidakpuasan. Secara lengkap, beberapa faktor yang membuat ketidakpuasan adalah kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan.

Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) termasuk prestasi, kesempatan untuk mengembangkan

kemampuan, tanggung jawab, kemajuan dan penghargaan, semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja. Berbagai faktor lain yang membuat kepuasan yang lebih besar, yaitu: berprestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dalam pekerjaan dan pertumbuhan (Nursalam 2015).

e. Menurut Rowland dan Rowland (1997) Nursalam (2015) fungsi menejer dalam meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor-faktor motivasi yang meliputi:

1. Keinginan untuk peningkatan
2. Percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi
3. Memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan
4. Umpan balik
5. Instrumen penampilan untuk promosi, kerja sama, dan peningkatan penghasilan.

Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja, maka kebutuhan pencapaian prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi: program pelatihan, pembagian atau jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan, perubahan pola motivasi dan faktor-faktor lain (Nursalam 2013).



f. Teori Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang ahli psikologi dari Universitas Cleveland, Amerika Serikat. Pada tahun 1950 telah mengembangkan teori motivasi “Dua Faktor” (*Herzbergs Two Factors Motivation theory*). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan kegiatan, tugas atau pekerjaannya yakni:

1. Faktor penyebab kepuasan (*satisfier*) atau faktor motivasional.

Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologi seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi instrinsik. Apabila kepuasan dicapai dalam kegiatannya atau pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seseorang untuk bertindak atau bekerja, akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain:

- 1). Prestasi (*achievement*)
- 2). Penghargaan (*recognition*)
- 3). Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4). Kesempatan untuk maju (*possibility of Growth*)
- 5). Pekerjaan itu sendiri (*work*)

2. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor higiene. Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance faktor* yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah.

Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja (*dissatisfaction*). Faktor higienis yang menimbulkan ketidakpuasan melakukan kegiatan tugas dan pekerjaan ini antara lain:

- 1). Kondis kerja fisik
- 2). Hubungan interpersonal
- 3). Kebijakan dan administrasi
- 4). Pengawasan
- 5). Gaji
- 6). Keamanan dalam bekerja (Notoatmodjo, 2010).

#### **2.1.5 Metode Peningkatan Motivasi (Notoatmodio, 2010).**

Dilihat dari orientasi cara peningkatan motivasi, para ahli mengelompokkannya kedalam suatu model-model motivasi, yakni:

##### a). Model Tradisional

Model ini menekankan bahwa untuk memotivasi masyarakat agar mereka berperilaku sehat, perlu pemberian insentif berupa materi bagi anggota masyarakat yang mempunyai prestasi tinggi dalam berperilaku hidup sehat, anggota keluarga yang mempunyai prestasi makin baik dalam berperilaku sehat, maka banyak atau makin sering anggota masyarakat tersebut menjadi insentif.

b). Model hubungan manusia

Model ini menekankan bahwa untuk meningkatkan motivasi berperilaku sehat, perlu dilakukan pengakuan atau memperhatikan kebutuhan sosial mereka, menyakinkan pada mereka bahwa setiap orang adalah penting dan berguna bagi masyarakat. Oleh sebab itu, model ini lebih menekankan memberikan kebebasan berpendapat, bereaksi, dan berorganisasi, dan sebagainya bagi setiap orang, ketimbang memberikan insentif materi.

c). Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa banyak hak yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi. Disamping uang, barang, atau kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan keberhasilan (kesuksesan hidup). Menurut model ini setiap manusia cenderung untuk mencapai kepuasan dari prestasi yang dicapai, dan prestasi yang baik tersebut merupakan tanggung jawab sebagai anggota masyarakat. Oleh sebab itu, menurut model sumber daya manusia ini, untuk meningkatkan motivasi hidup sehat, perlu memperhatikan tanggung jawab dan kesempatan yang seluas-luasnya bagi mereka. Motivasi akan meningkat jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya dalam memelihara kesehatan.

Memberikan "Reward" atau penghargaan dan "punishment" atau hukuman oleh pimpinan masyarakat atau

organisasi kepada anggota masyarakat bawahan juga dapat dipandang sebagai upaya peningkatkan motivasi berperilaku. Dipandang dari segi ini, maka motivasi dapat dibedakan dua, yaitu:

(a). Motivasi positif

Adalah pimpinan masyarakat atau organisasi memberikan hadiah atau (*reward*) kepada anggota atau bawahan yang berprestasi atau berperilaku sehat. Dengan hadiah yang diberikan ini akan meningkatkan semangat berperilaku sehat atau kerja para anggota masyarakat atau anggota, yang akhirnya akan memacu perilaku mereka lebih meningkat. Hadiah atau (*reward*) dapat berupa uang, barang, atau nonmaterill, misalnya piagam, atau sekitar pujian berupa kata-kata lisan.

(b). Motivasi negatif

Adalah pimpinan meberikan hukuman (*punishment*) kepada anggotanya atau bawahannya yang kurang berprestasi atau perilakunya kurang baik. Dengan teguran-teguran atau kalau perlu hukuman, akan mempunyai efek “takut” pada anggota atau karyawan akan adanya saksi, atau hukuman, dan sebagainya. Oleh karena saksi atau hukuman, maka ia akan dapat meningkatkan semangat kerjanya atau perilakunya. Kedua jenis motivasi tersebut diatas dalam praktiknya dapat diterapkan oleh pimpinan masyarakat atau organisasi, tetapi

harus tepat dan seimbang, agar dapat meningkatkan semangat bekerja atau berperilaku. Perlu diingat bahwa untuk memperoleh efek jangka panjang, maka motivasi positiflah yang lebih tepat digunakan. Sedangkan insentif negatif, hanya cocok untuk meningkatkan motivasi jangka pendek saja.

## **2.2 Konsep Dasar Dokumentasi Keperawatan**

### **2.2.1 Defenisi Dokumentasi Keperawatan**

Dokumentasi keperawatan adalah suatu catatan atau rekaman akan hasil berkomunikasi tentang informasi relevan legal mengenai status pasien, perawatan medis, dan cara asuhan keperawatan serta memunculkan standar perawatan/asuhan, (Iman subakti Dkk, 2012). Dokumentasi keperawatan juga sebuah bukti pencatatan dan pelaporan yang dimiliki perawat dalam melakukan pencatatan perawat yang berguna untuk kepentingan klien, perawat, dan tim kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan dasar komunikasi yang akurat dan lengkap secara tertulis dengan tanggung jawab perawat. Penting bagi perawat dalam memberikan (askep), digunakan sebagai tanggung jawab dan tanggung gugat dariberbagai kemungkinan masalah yang dialami klien puas/tidak puas (Wahid, 2012). Menurut Potter dan Perry (2005), dokumentasi asuhan keperawatan adalah bagian dari kegiatan yang harus dikerjakan oleh perawat setelah memberi asuhan keperawatan kepada pasien.

Dokumentasi keperawatan sebuah bukti pencatatan perawat yang berguna untuk klien, perawat, dan tim kesehatan lainnya agar bisa memberikan pelayanan kesehatan dengan dasar komunikasi yang akurat dan lengkap. Pendokumentasian keperawatan juga mempunyai makna sangat penting seperti aspek hukum, kualitas pelayanan, pelaporan keuangan pendidikan penelitian dan akreditasi. Pendokumentasian keperawatan juga bisa menentukan status kesehatan pasien yang bisa diambil langsung dari pasien melalui pengkajian keperawatan.

### **2.2.2 Tujuan Dokumentasi**

Sebagai dokumen rahasia yang mencatat semua pelayanan keperawatan klien, dokumentasi keperawatan dapat diartikan sebagai suatu catatan bisnis hukum yang mempunyai banyak manfaat dan penggunaan. Tujuan utama dari pendokumentasian menurut Nursalam (2008), adalah untuk;

- 1) Mengidentifikasi status kesehatan klien dalam pendokumentasian kebutuhan klien, merencanakan, melaksanakan asuhan keperawatan, dan mengevaluasi intervensi.
- 2) Dokumentasi untuk penelitian, keuangan, hukum dan etika. Hal ini juga menyediakan bukti legal dokumentasi sebagai pertanggungjawaban kepada klien, informasi terhadap terhadap perlindungan individu, bukti aplikasi standar keperawatan, pengurangan biaya informasi sumber informasi untuk data yang

harus dimasukkan, komunikasi konsep resiko tindakan keperawatan, informasi untuk peserta didik keperawatan, persepsi hak klien, dan mempertahankan kerahasiaan klien, suatu data keuangan yang sesuai, data perencanaan peleyanan kesehatan dimasa yang mendatang.

### **2.2.3 Manfaat Pendokumentasian**

Dokumentasi keperawatan menurut Nursalam (2008), mempunyai makna yang penting dilihat dari berbagai aspek seperti aspek hukum, kualitas pelayanan, keuangan, pendidikan, penelitian dan akreditasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1) Hukum**

Semua informasi tentang klien merupakan dokumentasi resmi dan bernilai hukum. Bila terjadi suatu masalah (*misconduct*) yang berhubungan dengan profesi keperawatan, dimana perawat sebagai pemberi jasa, dan klien sebagai pengguna jasa maka dokumentasi sebagai dapat digunakan sewaktu-waktu. Dokumentasi tersebut dapat digunakan sebagai bukti di pengadilan. Oleh karena itu data-data didefenisikan secara lengkap, jelas, dan objektif dan ditanda tangani oleh tenaga kesehatan (perawat), tanggal, dan perlu dihindari adanya penulisan yang dapat menimbulkan interpretasi yang salah.

#### **2) Kualitas Pelayanan**

Pendokumentasian data klien yang lengkap dan akurat, akan memberi kemudahan bagi perawat dalam membatu

menyelesaikan masalah klien, juga untuk mengetahui sejauh mana masalah klien dapat teratasi dan seberapa jauh masalah klien didefinisikan dan dimonitor melalui dokumentasi yang akurat. Hal ini akan membantu meningkatkan kualitas (mutu) pelayanan keperawatan.

### 3) Komunikasi

Dokumentasi keadaan klien merupakan alat perekam terhadap masalah yang berkaitan dengan klien. Perawat atau profesi yang lain dapat melihat dokumentasi yang ada dan sebagai alat komunikasi yang dijadikan pedoman dalam memberikan asuhan keperawatan.

### 4) Keuangan

Dokumentasi dapat bernilai keuangan. Semua asuhan keperawatan yang belum, sedang, dan telah diberikan didokumentasikan dengan lengkap dan dapat dipergunakan sebagai acuan atau pertimbangan dalam biaya keperawatan bagi klien.

### 5) Pendidikan

Dokumentasi mempunyai nilai pendidikan, karena isinya mengandung kronologis dari kegiatan asuhan keperawatan yang dapat dipergunakan sebagai bahan atau referensi pembelajaran bagi peserta didik atau profesi keperawatan.

### 6) Penelitian

Dokumentasi keperawatan mempunyai nilai penelitian. Data yang terdapat di dalamnya mengandung informasi yang



dapat dijadikan bahan atau onjek riset dan pengembangan profesi keperawatan.

#### 7) Akreditasi

Melalui dokumentasi keperawatan akan dilihat sejauh mana peran dan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan mengenai tingkat keberhasilan pemberian asuhan keperawatan yang diberikan guna pembinaan dan pengembangan lebih lanjut. Hal ini selain bermanfaat bagi peningkatan kualitas pelayanan, juga bagi individu perawat dalam mencapai tingkat kepangkatan yang lebih tinggi.

### **2.2.4 Komponen Pendokumentasi Keperawatan**

#### 1. Dokumentasi pengkajian keperawatan

Pengkajian adalah pemikiran dasar dari proses keperawatan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi atau data tentang pasien. Pengkajian dilakukan guna mengidentifikasi, mengenali masalah-masalah, kebutuhan kesehatan dan keperawatan. Pengumpulan data pada pengkajian, merupakan kegiatan dalam menghimpun informasi (data-data) dari pasien yang meliputi unsur biopsikososio kultural spritual yang komperhesip (Asmadi, 2008). Tahap pengkajian dikutip dari Nursalam (2008), merupakan dasar utama dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan respons individu

sebagaimana yang telah ditemukan dalam standar praktik keperawatan dari *America Nursing Association (ANA)*.

Beberapa hal yang berhubungan dengan pengkajian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Fokus pengkajian

Menurut Nursalam (2008), pengkajian fokus merupakan pemilihan data spesifik yang ditentukan oleh perawat, klien dan keluarga. Pengkajian fokus dapat dilakukan selama tahap wawancara jika data yang perlu divalidasi. Penyusunan pengkajian keperawatan tidak sama dengan pengkajian medis, meskipun kadang-kadang pengkajian keperawatan ditujukan pada respon klien terhadap masalah-masalah kesehatan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Contohnya ketika perawat sedang melakukan pemeriksaan fisik mendapatkan data patologis yaitu terdengarnya suara jantung (S1 dan S2) sebagai indikator masalah keperawatan sementara. Perawat dapat menambahkan data-data dengan melakukan pengkajian fokus untuk memastikan adanya masalah keperawat.

2) Jenis pengkajian keperawatan, yaitu (Ali, 2010)

a) Pengkajian awal

Pengkajian awal (*initial assesment*) dilakukan pada saat klien mulai dirawat dengan menggunakan formulir data dasar

keperawatan. Untuk pengkajian awal ini, perawat dapat menggunakan beberapa format antara lain sebagai berikut:

1) Format tanya jawab

Perawat mencatat respon klien terhadap pertanyaan yang diajukan/tertera dalam formulir tanya jawab. Pertanyaan dirancang sedemikian rupa mulai dari yang sederhana/umum kearah yang lebih kompleks dan rahasia.

2) Format checklist

Format checklist ini umumnya terbuka (*open ended comment*), yaitu semua data yang diinginkan sudah ditulis dalam *checklist* terbuka dan kliennya hanya menjawab “ya” atau “tidak”.

3) Format daftar pertanyaan

Format disusun sedemikian rupa sehingga dengan mudah dapat diisi oleh klien sendiri/keluarganya. Setelah format diisi oleh klien, perawat memvalidasi isian tersebut dan melakukan pemeriksaan fisik.

b) Pengumpulan data

Pengumpulan data bertujuan mendapatkan informasi yang akurat tentang kadaan pasien/klien secara komprehensif terkait aspek bio, sosio, spiritual; menetapkan diagnosis keperawatan dengan tepat serta kebutuhan pasien/klien; memudahkan dalam penyusunan perencanaan

tindakan keperawatan; memudahkan pelaksanaan tindakan keperawatan; percepatan proses perencanaan tindakan; menetapkan penilaian kadaan kesehatan klien dan tindakan dan langkah berikutnya.

Tipe data dalam pengkajian keperawatan dapat dibedakan menjadi dua yaitu data subyektif dan data obyektif (Nursalam, 2008 ).

## 2. Dokumentasi diagnosis keperawatan

Menurut Carpinto (2000) yang dikutip dalam Nursalam (2008), diagnosa keperawatan adalah suatu pernyataan yang menjelaskan respon manusia (status kesehatan/resiko perubahan pola) dari individu/kelompok dimana perawat secara akuntabilitas dapat mengidentifikasi dan memberi intervensi secara pasti untuk jaga status kesehatan, menurunkan, membatasi, mencegah dan mengubah.

## 3. Dokumentasi rencana keperawatan

Rencana keperawatan adalah menyusun rencana tindakan keperawatan yang akan dilaksanakan perawat guna mengurangi masalah klien sesuai dengan diagnosis keperawatan yang telah ditemukan dengan tujuan terpenuhinya kesehatan klien. Komponen rencana tindakan keperawatan yang akan dilakukan ke pasien. Langkah-langkah penyusunan perencanaan keperawatan terdiri dari tujuan dan kriteria hasil. Tujuan dan kriterial hasil disusun sesuai denhan prioritas masalah klien yang akan

direncanakan untuk dilakukan tindakan asuhan keperawatan. Dengan menentukan tujuan dan kriteria hasil diharapkan asuhan keperawatan yang diberikan keberhasilan sesuai dengan yang diharapkan klien maupun perawat. Diagnosis keperawatan ditulis kembali pada formulir rencana tindakan keperawatan dan pada kolom diagnosis disertai penulisan tanggal serta jam ditegakan diagnosis. Rencana tindakan keperawatan disusun sesuai prioritas masalah klien atau sesuai diagnosis keperawatan yang sudah ditemukan. Setelah penetapan diagnosis keperawatan, kita menyusun rencana tindakan keperawatan sebagai dasar pelaksanaan tindakan/intervensi. Renpra tersebut juga harus didokumentasikan dengan baik sebagai dasar tindakan berikutnya atau dasar penilaian (Ali,2010). Menurut Ali (2010), banyak ahli menulis defenisi/pengertian perencanaan keperawatan.

#### 4. Dokumentasi implementasi keperawatan (Ali, 2010).

Tindakan keperawatan adalah pelaksanaan tindakan yang telah ditemukan, dengan maksud agar kebutuhan klien terpenuhi secara optimal. Pelaksanaan tindakan keperawatan adalah implementasi perawat terhadap klien secara urut sesuai prioritas masalah klien yang sudah dibuat dalam rencana tindakan asuhan keperawatan, termasuk didalam penulisan nomor dan waktu ditegakannya suatu pelaksanaan asuhan keperawatan. Tindakan keperawatan harus berprinsip pada tindakan yang aman, sejalan dengan komponen pengobatan dan mempunyai alasan yang jelas

dan bersifat realistik. Tindakan keperawatan harus berprioritaskan peningkatan status kesehatan pasien dan pasien menjadi sumber utama pemberian tindakan keperawatan. Dokumentasi implementasi atau tindakan keperawatan adalah pencatatan proses intervensi keperawatan yang meliputi tindakan apa, siapa, yang melakukan, dimana dilakukan, bilamana/ kapan/ waktutindakan dan bagaimana tindakan tersebut dilakukan, baik tindakan mandiri ataupun tindakan kolaboratif. Dokumentasi intervensi keperawatan bertujuan sebagai sarana komunikasi/ informasi tindakan perawatan klien dan menjadi referensi dalam pendidikan, pemeliharaan dan pengembangan keperawata.

#### 5. Dokumentasi evaluasi keperawatan

Evaluasi adalah proses penilaian tujuan serta pengkajian ulang rencana keperawatan, ditulis pada tiga kolom yaitu evaluasi formatif sumatif, rencana tindakan lanjut dan tanggal teratasi. Evaluasi menilai respon pasien yang meliputi subjek, objek, penkajian kembali (*assessment*) dan rencana tindakan (*planning*). Evaluasi terdiri dari evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif merefleksikan observasi dan analisis perawat terhadap respon klien pada intervensi keperawatan, mengenai apa yang terjadi pada klien saat itu. Sengkan evaluasi sumatif merefleksikan rekapitulasi dan sinopsis, observasi dan analisis mengenai status kesehatan terhadap waktu. Pernyataan-pernyataan ini menguraikan pencapaian kemajuan terhadap kondisi sesuai

kriteria hasil yang diharapkan (Nursalam, 2008), pernyataan evaluasi dalam Nursalam (2008) sebagai berikut:

a) Evaluasi formatif

Evaluasi formatif merefleksikan obserfasi dan analisis perawat terhadap respons klien pada intervensi keperawatan mengenai apa yang sedang terjadi pada klien saat itu.

b) Evaluasi sumatif

Pernyataan sumatif merefleksikan rekapitulasi dan sipnosis observasi dan analisis mengenai status kesehatan klien terhadap waktu. Pernyataan-pernyataan ini menguraikan kemajuan terhadap pencapaian kondisi sesuai kriteria hasil yang diharapkan. Perawat menggunakan data pengkajian yang didokumentasikan. Tanpa adanya data ini evaluasi sumatif tidaklah mungkin karena tidak ada standar lain yang dibandingkan dengan perkembangan klien. Untuk menulis pernyataan sumatif perawat perlu merujuk pada catatan data seperlunya dan harus menguji/memeriksa pengaruh perawatan kumulatif.

Langkah-langkah penting dalam pendokumentasian evaluasi menurut Nursalam (2008) meliputi:

a) Pengumpulan data dan pembentukan pernyataan kesimpulan merupakan dua langkah penting dalam pendokumentasian evaluasi. Data yang dikumpulkan untuk evaluasi

didokumentasikan sebagai bagian dari evaluasi dan biasanya sebelum pernyataan ringkasan.

- b) Kepekaan terhadap kemampuan klien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam banyak kasus klien seringkali menginginkan tujuan yang tidak mungkin, yang terkadang sumber-sumber yang diperlukan tidak ada. Dalam keadaan yang lain variabel intervensi mengubah pandangan klien. Perawat perlu membantu klien memformulasikan dan mengadaptasikan dengan harapan dan tujuan yang dapat dilakukan.
- c) Kesadaran faktor lingkungan sosial dan keluarga, social dan dukungan keluarga. Faktor-faktor ini berarti saat evaluasi dan diidentifikasi selama fase penilaian proses keperawatan terutama transfer atau proses implamentasi. Keluarga seringkali memberikan tanda-tanda atau informasi mengenai penyuaian klien terhadap lingkungan yang baru atau respon terhadap asuhan keperawatan. Hal ini harus dimasukkan dalam pernyataan evaluasi.

### **2.2.5 Prinsip-prinsip Percatatan Pendokumentasian Keperawatan**

- 1) Isi catatan
  - a) Misalnya rangkaian pendokumentasian kegiatan pelayanan keperawatan merupakan alat pembelaan yang sah manakala terjadi gugatan.



b) Mengandung nilai hukum

Misalnya catatan medis kesehatan keperawatan dapat dijadikan sebagai pengangan hukum bagi rumah sakit/puskesmas, petugas kesehatan maupun pasien.

c) Mengandung nilai keuangan

Kegiatan pelayanan medis keperawatan akan menggambarkan tinggi rendahnya biaya perawatan yang merupakan sumber perencanaan keuangan Rumah Sakit atau pun Puskesmas.

d) Mengandung nilai riset

Pencatatan mengandung data atau informasi, atau bahan yang dapat digunakan sebagai objek penelitian karena dokumentasi merupakan informasi yang terjadi dimasa lalu.

e) Mengandung nilai edukasi

Pencatatan medis keperawatan dapat digunakan sebagai referensi bahan pengajaran dibidang profesi si pemakai.

2) Teknik pencatatan

a) Menulis nama pasien pada setiap halaman catatan perawat.

b) Mudah dibaca, sebaiknya menggunakan tinta warna biru atau hitam.

c) Akurat, menulis catatan selalu dimulai dengan medis tanggal, waktu dan dapat dipercaya secara faktual.

d) Ringkas, singkasan yang biasa digunakan dan dapat diterima, dapat dipakai. Contoh : Kg untuk kilogram

- e) Pencatatan mencakup keadaan sekarang dan waktu lampau.
- f) Jika terjadi kesalahan pada saat pencatatan, coret satu kali kemudian tulis kata “salah” di atasnya serta paraf dengan jelas. Dilanjutkan dengan informasi yang benar “jangan dihapus”. Validitas pencatatan akan rusak jika ada penghapusan.
- g) Tulis nama jelas pada setiap hal yang telah dilakukan dan beri tanda tangan.
- h) Jika pencatatan bersambung pada halaman baru, tanda tangan dan tulis kembali waktu dan tanggal pada bagian halaman tersebut. Nursalam (2007).

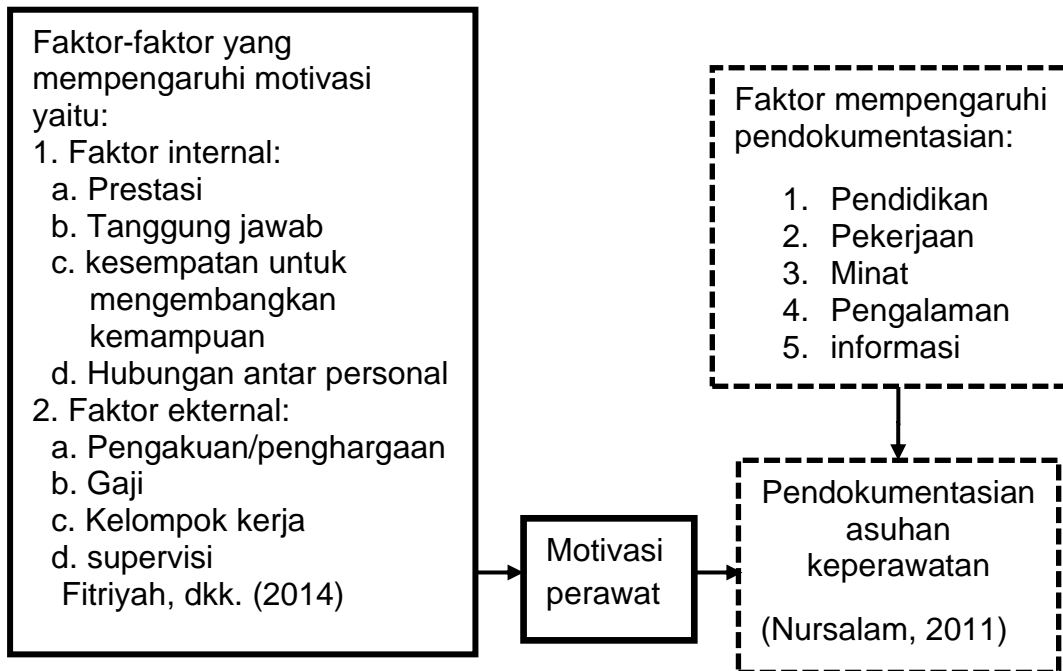
#### **2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan Pendokumentasian.**

Faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang menurut Mubarak (2007), yaitu:

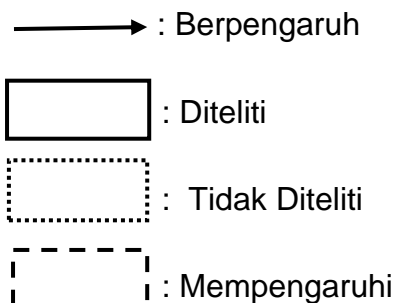
- a. Pendidikan, yang berarti bimbingan yang diberikan seseorang kepada orang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwa semakin mudah seseorang menerima informasi dan makin banyak pula pengetahuan yang dimilikinya. Sebaliknya jika seseorang tingkat pengetahuannya rendah akan menghambat perkembangan sikap seseorang terhadap penerimaan, informasi dan nilai-nilai baru diperkenalkan.

- b. Pekerjaan, lingkungan pekerjaan dapat menjadikan seseorang memperoleh pengalaman dan pengetahuan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- c. Minat, sebagai suatu kecenderungan atau keigian yang tinggi terhadap sesuatu. Minat menjadikan seseorang untuk mencoba dan menekuni sesuatu hal dan pada akhirnya diperoleh pengetahuan yang lebih mendalam.
- d. Pengalaman, adalah suatu kejadian yang pernah dialami seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Ada kecenderungan pengalaman yang kurang baik, seseorang akan berusaha melupakan namun jika pengalaman terhadap objek tersebut menyenangkan maka secara psikologis akan timbul kesan yang sangat mendalam dan membekas dalam emosi kejiwaannya, dan akhirnya dapat pula membentuk sikap positif dalam kehidupannya.
- e. Informasi, kemudahan untuk memperoleh suatu informasi dapat membantu mempercepat seseorang untuk memperoleh pengetahuan yang baru.

### 2.3 Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan :

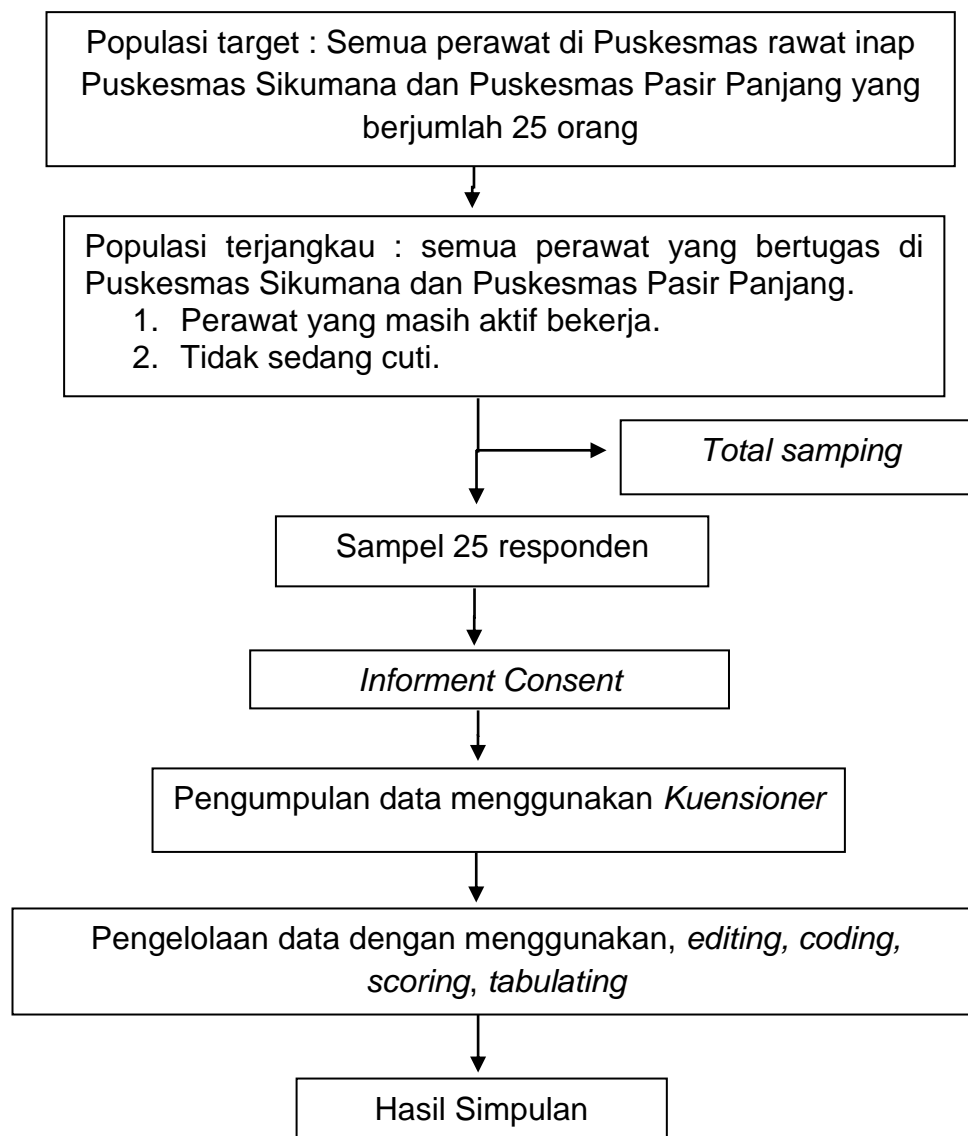


**Gambar 2.1 Kerangka Konsep penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas rawat inap (Puskesmas Sikumana dan Puskesmas Pasir Panjang).**

**3.1 Desain Penelitian dan Rancangan Penelitian**

Desain penelitian merupakan rencana penelitian yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Jenis penelitian ini adalah *deskriptif*, dimana penelitian yang digunakan untuk mengdeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, pada penelitian ini akan menggambarkan faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas Rawat Inap (Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang), (Setiadi, 2013).

### 3.2 Kerangka Kerja



**Gambar 3.1 Kerangka Kerja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat**

### **3.3 Identifikasi Variabel**

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai beda terhadap suatu benda atau manusia (Nursalam, 2008). variabel dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain; faktor internal dan faktor eksternal

### **3.4 Defenisi Oprasional**

Defenisi operasional adalah unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana cara menentukan variabel dan mengukur suatu variabel sehingga defenisi oprasional ini merupakan suatu informasi ilmiah yang akan membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama (Setiadi 2007). Adapun defenisi oprasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

**Tabel 3.1 Defenisi Oprasional Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas rawat Inap Sikumana dan Pasir Panjang.**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi oprasional</b>	<b>Parameter</b>	<b>Instrumen</b>	<b>Skala</b>	<b>Skor</b>
1.faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan a.faktor internal	Faktor yang berasal dari dalam diri perawat dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas.	1. Prestasi 2. Tanggung jawab 3. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan 4. Hubungan antar personal	Kuesioner	Ordinal	Skor tiap item: 5= Sangat setuju (SS) 4= Setuju (S) 3= Kurang setuju (KS) 2= Tidak setuju (TS) 1= Sangat tidak setuju (STS) Kategori: Tinggi jika jawaban responden > 36 Rendah jika jawaban responden < 36
2. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan b. Faktor eksternal	Faktor yang berasal dari luar diri perawat dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan rawat inap se-Kota Kupang	1. Pengakuan/penghargaan 2. Gaji 3. Kelompok kerja 4. Supervisi	Konsioner	Ordinal	Skor tiap item: Skor tiap item: 5= Sasngat setuju (SS) 4= Setuju (S) 3= Kurang setuju (KS) 2= Tidak setuju (TS) 1= Sangat tidak



					setujuh (STS) Kategori: Tinggi jika jawaban responden >45 Rendah jika jaban responden <45
--	--	--	--	--	---

### 3.5 Populasi Sampel dan Sampling

#### 3.5.1 Populasi

Populasi dalam penelitian adalah setiap subyek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Nursalam, 2009). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perawat di Puskesmas rawat inap Sikumana dan Pasir Panjang yang memenuhi kriteria inklusi.

1. perawat di puskesmas yang masi aktif bekerja.
2. Tidak sedang citi

#### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2008). Populasi yang memenuhi kriteria penelitian dan biasanya dapat dijangkau oleh peneliti dan kelompoknya (Nursalam, 2013). Populasi terjangkau dalam penelitian ini berjumlah 25 orang.

#### 3.5.3 Sampling

Sampling adalah proses meyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi (Nursalam, 2008). Teknik sampling

merupakan cara-cara yang ditemukan dalam pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan subjek penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. *Total sampling/ sampling jenuh* yaitu dimana cara pengambilan sampelnya mengambil semua populasi menjadi sampel (Nursalam, 2008).

### **3.6 Pengumpulan Data dan Analisa Data**

#### **3.6.1 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subyek dan proses pengumpulan karakteristik subyek yang diperlukan dalam suatu penelitian (Nursalam, 2008). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dari Puskesmas rawat inap Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang.

##### **3.6.1.1 Proses pengumpulan data**

Dalam melakukan penelitian, peneliti mengurus surat pengantar untuk melakukan penelitian yang diperoleh dari institusi setelah surat dikeluarkan dari bagian administrasi setelah ditandatangani oleh ketua STikes CHM-K. Surat pengantar tersebut ditujukan kepada KESBANGPOL Kota Kupang. Setelah surat dikeluarkan dari KESBANGPOL Kota Kupang ditujukan kepada Dinas Kesehatan Kota Kupang. Setelah surat dikeluarkan dari Dinas kesehatan Kota Kupang surat tersebut ditujukan kepada kepala Puskesmas Sikumana dan kepala Puskesmas Pasir Panjang. Setelah itu peneliti akan ke Puskesmas dan

langsung kebagian administrasi untuk mengambil data perawat, kemudian peneliti mengadakan pendekatan dengan calon responden dengan memberi *informed consent*. Setelah responden menyetujui maka responden akan menandatangani lembar persetujuan kemudian peneliti membagikan kuensioner kepada perawat yang bertugas di ruang Rawat Inap untuk diisi.

#### 3.6.1.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuensioner, kuensioner adalah jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Instrumen untuk mengetahui faktor motivasi perawat yang berisi 28 pertanyaan (Nursalam, 2008). Dimana kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah baku dan diadopsi dari peneliti sebelumnya yaitu dari Maulana Suryadika (2016), pada perhitungan didapatkan dari 17 responden nilai lebih besar dari 0,514 dan dua pertanyaan didapatkan lebih kecil dari 0,514 dan sudah dilakukan uji validitas di Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang pada tanggal 9 juli 2018 dengan jumlah 17 responden dan sudah berdistribusi normal.

#### 3.6.1.3 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 1). Waktu

Waktu peneliti dilaksanakan tanggal 19- 28 Juli 2018

## 2). Tempat

Tempat penelitian yaitu: Puskesmas Pasir Panjang, Puskesmas Sikumana.

### 3.6.2 Analisa Data

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting untuk tujuan pokok penelitian yaitu menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang mengungkap fenomena.

#### 1. *Editing*

*Editing* adalah tahapan kegiatan memeriksa validitas data yang masuk seperti memeriksa kelengkapan pengisian kuensioner, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, dan keseragaman suatu pengukuran (Setiadi, 2007).

#### 2. *Coding*

*Coding* adalah tahapan mengklasifikasikan data dan jawaban menurut katagori masing-masing sehingga memudahkan dalam pengelompokan data.

#### 3. *Scoring*

Menentukan skor atau nilai untuk tiap-tiap aitem pertanyaan tentukan nilai terendah dan tertinggi.

##### a. Mengetahui faktor internal:

- 1). SS: Sangat Setuju
- 2). S: Setuju
- 3). KS: Kurang Setuju
- 4). TS: Tidak Setuju

5). STS: Sangat Tidak Setuju

b. Mengetahui faktor eksternal:

1) SS: Sangat Setuju

2). S: Setuju

3). KS: Kurang Setuju

4). TS: Tidak Setuju

5). STS: Sangat Tidak Setuju

#### 4. *Tabulating*

Peneliti mengelompokan data kedalam bentuk tabel sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam berbagai kategori sesuai tujuan penelitian (Hidayat, 2008).

### **3.7 Etika Penelitian (Hidayat, 2019)**

#### **3.7.1 Lembar Persetujuan (*Informend Consent*)**

*Informend consent* merupakan bentuk persetujuan antara peneliti dan responden penelitian dengan memberikan lembar persetujuan. *Informend consent* tersebut diberikan dengan memberikan lembar persetujuan untuk menjadi responden.

#### **3.7.2 Tanpa Nama (*anonymity*)**

*Anominy* merupakan jaminan dalam menggunakan subjek penelitian dengan cara tidak memberikan atau mencantumkan nama responden pada lembar alat ukur dan hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data atau hasil penelitian akan disajikan.

### **3.7.3 Kerahasiaan (*confidentiality*)**

*Confidentiality* merupakan jaminan hasil penelitian, baik informasi maupun masalah-masalah lainnya. Semua informasi yang telah dikumpulkan dijamin kerahasiannya oleh peneliti, hanya kelompok data tertentu akan dilaporkan pada hasil riset.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****4.1 Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas rawat inap Sikumana dan Pasir Panjang. Data ini diperoleh melalui pengisian kuesioner yang berisi 28 pertanyaan untuk mengidentifikasi faktor internal dengan jumlah 13 pertanyaan (prestasi, tanggung jawab, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan hubungan antar personal) dan faktor eksternal dengan jumlah 15 pertanyaan (pengakuan/ penghargaan, gaji, kelompok kerja dan supervisi) di Puskesmas Rawat Inap Sikumana dan Puskesmas Pasir Panjang. Pengambilan data dimulai dari tanggal 16 Juli sampai 28 Juli 2018 dengan jumlah responden 25 perawat yang bertugas di Puskesmas Rawat Inap Puskesmas Sikumana dan Puskesmas Pasir Panjang.

**4.1.1 Karakteristik Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Rawat Inap Sikumana dan Pasir Panjang yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

**4.1.1.1 Wilayah kerja Puskesmas Pasir Panjang**

Kelurahan Tode Kisar salah satu kelurahan dari 51 kelurahan yang berada di Kota Kupang sebagaimana yang diamanatkan dalam peraturan daerah dalam peraturan No 17

tahun 2014 tentang pembentukan organisasi dan data kerja kecamatan dan kelurahan. Adapun luas wilayah kelurahan Tode Kisar 0,11 Ha yang terdiri dari RW dan 7 RT, dengan batas-batas wilayah:

Sebelah Utara : Berbatasan dengan laut Ketapang

Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kelurahan Fatubesi

Sebelah Barat : Berbatasan dengan Jalan Kartini

Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kelurahan Merdeka

Pertumbuhan penduduk Kelurahan Tode Kisar pada hakekatnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kelahiran, kematian dan perpindahan penduduk. Sarana kesehatan yang terdapat di kelurahan Tode Kisar sebanyak 3 jenis pelayanan kesehatan yaitu puskesmas pembantu (PUSTU)1, posyandu balita 3 dan 1 posyandu lansia.

#### 4.1.1.2 Wilayah kerja Puskesmas Sikumana

Puskesmas Sikumana terletak di kelurahan Sikumana kecamatan Maulafa. Wilayah kerja Puskesmas Sikumana mencakup 6 kelurahan dalam wilayah kecamatan Maulafa dengan luas wilayah kerja 37,92 km. Kelurahan yang termasuk dalam wilayah kerja Puskesmas Sikumana adalah Kelurahan Sikumana (3.36 km), Kelurahan Bello (5.61 km), Kelurahan Naikolan (0.9 km), Kelurahan Kolhua (10.75 km), Kelurahan Fatukoa (15.71 km) dan Kelurahan Oepura (1.67 km). Wilayah kerja Puskesmas Sikumana berbatasan dengan wilayah-wilayah sebagai berikut:



Sebelah Utara : Kecamatan Oebobo

Sebelah Timur : Kecamatan Kupang Tengah

Sebelah Selatan: Kecamatan Kupang Barat

Sebelah Barat: Kecamatan Alak

Wilayah kerja Puskesmas Sikumana mencakup seluruh penduduk yang berdomisili di Kecamatan Maulafa kecuali Kelurahan Penfui, Kelurahan Naimata, dan Kelurahan Maulafa. Berdasarkan data Kecamatan Maulafa, jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Sikumana tahun 2011 berjumlah 47.943 jiwa (Profil Puskesmas Sikumana, 2011). Puskesmas Sikumana merupakan salah satu Puskesmas Rawat Inap yang ada di Kota Kupang dan dimiliki 5 Puskesmas pembantu. Dalam upaya pemberian pelayanan kepada masyarakat, selanjutnya dikembangkan pos pelayanan terpadu (Posyandu).

Sampai akhir tahun 2011, jumlah tenaga dalam wilayah kerja Puskesmas Sikumana sebanyak 75 orang dan tenaga honor 2 orang. Adapun distribusi tenaga kesehatan per unit kerja Puskesmas Sikumana adalah sebagai berikut dokter 5 orang, perawat 56 orang, bidan 22 orang, apoteker 3 orang, gizi 4 orang sanitarian 3 orang dan analisis 2 orang (Sumber Profil Puskesmas Sikumana, 2018).

#### 4.1.2 Data Umum

Pada bagian ini akan diuraikan karakteristik responden yang terdapat di Puskesmas Rawat Inap Sikumana dan Puskesmas Pasir Panjang yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

##### 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.1 Distribusi Responden berdasarkan umur di Puskesmas rawat Inap Sikumana dan Pasir Panjang.**

<b>Kategori Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
17-25 Tahun	2	8
26- 35 Tahun	16	64
36-45 Tahun	5	20
>46 Tahun	2	8
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, Juli 2018*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan umur, didapatkan responden terbanyak pada umur 26-35 tahun sebanyak 16 orang (64%) dan yang paling sedikit pada umur 17-25 tahun dan >46 tahun sebanyak 2 orang (8%).

##### 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin di Puskesmas rawat Inap Sikumana dan Pasir Panjang.**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki – laki	9	36
Perempuan	16	64
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, Juli 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, didapatkan responden terbanyak perempuan sebanyak 16 orang (64%) dan yang paling sedikit berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang (36%).

#### 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3 Distribusi Responden berdasarkan pendidikan di Puskesmas rawat Inap Sikumana dan Pasir Panjang.**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
DIII	15	40
S.Kep, Ns	10	60
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, Juli 2018*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan pendidikan, didapatkan responden terbanyak DIII sebanyak 15 orang (60%) dan yang paling sedikit S.Kep,Ns sebanyak 10 orang (40%).

#### 4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Distribusi Responden berdasarkan lama bekerja di Puskesmas rawat Inap Sikumana dan Pasir Panjang.**

<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
1-10	17	68
11-20	6	24
>20	2	8
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, Juli 2018*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan lama bekerja,

didapatkan responden terbanyak 1-10 tahun sebanyak 17 orang (68%) dan yang paling sedikit >20 sebanyak 2 orang (8%).

#### 4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status PNS dan Non PNS

**Tabel 4.5 Distribusi Responden berdasarkan status PNS dan Non PNS di Puskesmas rawat Inap Sikumana dan Pasir Panjang.**

<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
PNS	19	76
Non PNS	6	24
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, Juli 2018*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan status PNS dan Non PNS, didapatkan responden terbanyak 19 (76%) dan yang paling sedikit sebanyak 6 orang (24%).

#### 4.1.3 Data Khusus

Pada data khusus akan di uraikan tentang karakteristik responden berdasarkan faktor yang mempengaruhi motivasi internal dan faktor yang mempengaruhi motivasi eksternal dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas Rawat Inap Kota Kupang. Pada penelitian ini terdapat 25 responden.

#### 4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Faktor Motivasi Internal

**Tabel 4.6 Distribusi Responden berdasarkan faktor motivasi internal di Puskesmas rawat Inap Sikumana dan Pasir Panjang.**

<b>Faktor Internal</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Tinggi	21	84
Rendah	4	16
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Primer, Juli 2018**

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan faktor internal, didapatkan responden terbanyak 21 orang (84%) dikatakan tinggi dan 4 orang (16%) yang memiliki motivasi internal rendah

#### 4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Faktor motivasi Eksternal

**Tabel 4.7 Distribusi Responden berdasarkan faktor internal di Puskesmas rawat Inap Sikumana dan Pasir Panjang.**

<b>Faktor Eksternal</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Tinggi	14	56
Rendah	11	44
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Primer, Juli 2018**

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan faktor eksternal, didapatkan responden terbanyak 14 orang (56%) yang dikatakan tinggi dan sebanyak 11 orang (44%) yang memiliki motivasi eksternal rendah

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Internal Perawat Di Unit Rawat Inap Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 25 responden menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi internal dikatakan tinggi 21 responden (84%) dan sebanyak 4 responden (16%) dikatakan rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subarulin dkk, (2013) dari 54 responden yang memiliki motivasi perawat tinggi 34 yang menyatakan bahwa 34 (72,6%) responden yang memiliki motivasi tinggi dalam faktor yang mempengaruhi kinerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumas sakit Woowart Palu. Sehingga baik kurangnya motivasi yang dimiliki oleh perawat sangat mempengaruhi pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan sesuai dengan teori yang dilakukan oleh Mc Clelland mengatakan bahwa motivasi internal merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam suatu pekerjaannya dengan orang lain.

Menurut Nursalam (2015), faktor motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Hal tersebut akan mempengaruhi pikiran selanjutnya dalam perilaku orang tersebut. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya: 1) Prestasi dimana seseorang termotivasi dalam

melakukan sesuatu proses negatif tentang dirinya sendiri dan mendorong perilaku seseorang untuk bertindak. Harga diri dan prestasi juga mendorong dan mengarahkan individu untuk berusaha menjadi pribadi yang memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan kerja. 2) Hubungan antar pribadi, hal ini berarti keharmonisan, kepuasan batin atau emosi dalam berhubungan dengan orang lain. 3) Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Seseorang akan memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, mendapatkan pengakuan dari orang lain, dan memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain. Dalam hal ini, seseorang memiliki kemungkinan untuk maju dalam pekerjaannya. 4) Tanggung jawab, aspek tanggung jawab berpengaruh timbulnya motivasi. Orang yang bertanggung jawab akan selalu bekerja untuk mencapai tujuan. Dalam jurnal motivasi bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja (Titis, Sumirat, 2014).

Menurut peneliti ada kesesuaian antara teori dan fakta. Dimana sebagian besar responden memiliki motivasi internal tinggi. Menurut pendapat peneliti dari hasil penelitian pengisian kuesioner oleh perawat, menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mempunyai motivasi internal dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan cukup tinggi hal ini disebabkan karena sebagian besar responden ingin mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya dimana dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya secara naluri setiap

orang mempunyai kebutuhan untuk mengajarkan atau melakukan kegiatan yang lebih baik dari sebelumnya, dan untuk lebih baik dari orang lain, dengan responden yang bersatatus kepegawaian PNS sudah merasa aman dengan pekerjaannya. Namun dalam realitasnya, untuk mencapai kesuksesan harus ada pencapaian hasil kegiatan yang lebih baik dari sebelumnya serta mampu mengatasi kendala-kendala kerja yang dihadapi dan saling menjalin hubungan yang harmonis antara teman sejawat dan saling mendukung antara satu dengan yang lain hal tersebut yang telah didapatkan di Puskesmas rawat Inap Kota Kupang. Dimana dalam hal ini saling menjaling hubungan yang harmonis antara teman sejawat untuk disenangi orang lain maka setiap perbuatan dan perikakunya harus bisa membentuk, memelihara, diterima dan bisa bekerja sama dengan orang lain.

#### **4.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Eksternal Perawat di Unit Rawat Inap Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 25 responden menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi eksternal tinggi sebesar 14 orang (56%) dan rendah 11 orang (44%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berthiana (2013) hubungan motivasi kerja perawat dengan ketetapan pengisian pendokumentasian asuhan keperawat di Ruang Rawat Inap RSUD Buntok yang menyatakan bahwa dari 30



responden 14 (46,7%) responden dikatakan motivasi kerja perawat tinggi, 10 (33,3%) responden dikatakan motivasi kerja perawat sedang dan 6 (20%) responden dikatakan motivasi kerja perawat rendah.

Menurut Nursalam (2012), motivasi eksternal yaitu motivasi yang berasal dari luar diri individu yaitu tingkat pendidikan dimana akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan suatu proses belajar yang berarti pendidikan itu terjadi proses pertumbuhan, perkembangan, atau perubahan kearah yang lebih dewasa dan lebih baik pada diri individu atau kelompok. Faktor eksternal tersebut diantaranya: 1) pengakuan atau penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri orang lain, kelompok dan masyarakat lingkungannya. 2) Sistem imbalan yang diterima/gaji. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai akan timbul imbalan. 3) Supervisi. Supervisi yang dilakukan dengan benar merupakan bentuk dukungan dari lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja perawat. 4) Kondisi kerja. Setiap individu mendorong untuk berhubungan dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya. Situasi lingkungan pada umumnya dimana setiap individu mendorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya

dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungan dan tempat-tempat kerja.

Menurut peneliti ada kesesuaian antara teori dan fakta. Hasil penelitian ini yaitu responden yang memiliki motivasi eksternal tinggi dikarenakan beberapa faktor diantaranya: 1) imbalan yang diterima/gaji. Gaji merupakan salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau pekerjaan. Menurut peneliti, gaji atau imbalan yang diterima mendukung dalam kelancaran bekerja, perawat juga sering mendapat tambahan gaji lembur yang sesuai dengan hasil kerjanya dimana sistem pemberian gaji/imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. 2) kondisi kerja. Menurut responden berdasarkan jawaban pada kuesioner, fasilitas tempat responden bekerja tidak mendukung dalam kelancaran bekerja, ruangan tempat bekerja tidak terlalu luas sehingga membuat perawat terganggu dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas rawat inap Sikumana dan Pasir Panjang. Hal ini sesuai dengan penelitian Sabarulin, dkk (2013) yang berjudul faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Woodward Palu dengan hasil ada pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,018$  ( $p < 0,05$ ). Dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hakim dkk, (2014) yang berjudul pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruangan UGD RSUD Salewang Maros.

Didapatkan dari 36 responden didapatkan 27 (75%) responden dengan kinerja perawat tinggi, 2 (2,6%) kategori kinerja perawat sedang dan 7 (19,4%) responden dengan kategori kinerja perawat rendah.

Selanjutnya, menurut peneliti masih ditemukan responden dengan motivasi eksternal rendah disebabkan karena kurangnya perhatian atasan pada responden untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Selain itu, menurut responden atasan yang kurang membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak dalam melaksanakan tugas keperawatannya dalam hal ini melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan menyebabkan motivasi kerja perawat rendah dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Menurut peneliti, supervisi yang dilakukan di Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang jarang dan belum dilakukan secara optimal. Atasan kurang memperhatikan kinerja perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan di puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang.

## **5.1 Simpulan**

### **5.1.1 Faktor Motivasi Internal**

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di puskesmas rawat inap kota kupang memiliki motivasi internal yang tinggi.

### **5.1.2 Faktor Motivasi Eksternal**

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian perawat di Puskesmas rawat inap Sikumana dan Pasir Panjang memiliki motivasi eksternal yang tinggi.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Bagi Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dalam melakukan asuhan keperawatan di Puskesmas Rawat Inap Sikumana dan Pasir Panjang.

### **5.2.2 Bagi Puskesmas Rawat Inap**

Diharapkan supervisi dilakukan lebih optimal dan teratur pada perawat di ruang rawat inap puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang agar lebih meningkatkan motivasi eksternal perawat dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan di Puskesmas Sikumana dan Pasir Panjang.

### **5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dihapkan penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan data tambahan untuk mengembangkan judul-judul selanjutnya. Berdasarkan pada hasil penelitian peneliti menyarankan agar judul-judul selanjutnya lebih berfokus pada hubungan supervisi kepala Puskesmas Rawat Inap se-Kota Kupang dengan motivasi perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan


### **5.2.4 Kelemahan Penelitian**

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zaidin. (2010). **Dasar-Dasar Dokumentasi Keperawatan**. Jakarta: EGC
- Asmadi. (2008). **Konsep Dasar keperawatan**. Jakarta: EGC
- Fitriah, dkk. (2014). **Pengantar Usikologi Umum**. Prestasi Pustaka Jakarta.
- Hakim dkk, (2014) **Yang Berjudul Pengaruh Hubungan Interpersoanal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangn UGD RSUD Salewang Maros**. Kupang 10 Agustus 2018 21.35 WITA
- Jenita, (2017). **Psikologi Keperawatan**. Yogyakarta. Pustaka Baru Pres
- Luan Adriana, (2015). **Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat Dengan Kelengkapan Dokumentasi Asuhan keperawatan Di Unit Rawat Jalan Puskesmas Kota Kupang**. Kupang 21 September 2017, Pukul 11. WITA.
- Marelli, T.M. et all. (2007). **Buku Saku Dokumentasi Keperawatan**. Jakarta: EGC
- Notoatmodjo, (2010). **Ilmu Perilaku Kesehatan**. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. (2007). **Manejemen Keperawatan**. Jakarta : Salemba medika
- \_\_\_\_\_. (2008). **Konsep Penerapan Metodologi Penelitian dan Ilmu Keperawatan**. Jakarta: Salemba medika
- \_\_\_\_\_. (2009). **Metodologi Penelitian dan Ilmu Keperawatan**. Jakarta : Salemba medika
- \_\_\_\_\_. (2011). **Menejemen Keperawatan**. Jakarta salemba medika
- \_\_\_\_\_. (2013). **Manejemen Keperawatan**. Jakarta salemba medika.
- \_\_\_\_\_. (2015). **Manejemen Keperawatan**. Jakarta salamba medika
- Potter and Perry, (2005), **Buku Ajar Fundamental Keperawatan Ed.4,2005**. Jakarta: EGC
- Setiadi. (2007). **Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan**. Edisi pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu

- \_\_\_\_\_. (2013). **Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan**. Edisi 3. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sabarulin, dkk (2013) **Yang Berjudul Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Woodward**. Kupang 10 Agustus 21.33 WITA.
- Sumirat Titis. (2014). **Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Penembahan Senopati Bantul Yogyakarta**. Kupang 10 Agustus 21.30 WITA
- Suryabrata. (2008). **Metodelogi Penelitian**. Jakarta: PT. Raja Gradinho Persada.
- Tawale dkk, (2011). **Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami *Burnout* pada Perawat di RSUD Serui Papua**. Surabaya. Hhttp:// pasca.ac.id/jurnal/files/pdf. Diakses tanggal 16 Oktober 2017 pkl 20.00 WITA.
- Wahid, Abd. Et All. (2012). **Dokumentasi Proses Keprawatan**. Yogyakarta: Nuha Medika

## Lampiran 1

**Citra Husada Mandiri Kupang**  
**Institute of Health Sciences**  
**(STIKes CHMK)**


*The Leading Health Institute  
for Global Community*

Nomor : 0122/PRA-PLT/STIKesCHMK/ADUM/X/2017  
 Lampiran : -  
 Perihal : Ijin Pengambilan Data Pra Penelitian


Kepada Yth.  
 Kepala Dinas Kesehatan Kota Kupang  
 di  
 Tempat

Dengan Hormat,

Schubungan dengan kegiatan pengambilan data untuk penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi), maka kami mohon  
 kesediaan Bapak/Ibu sebagaimana perihal surat di atas. Adapun data mahasiswa/i kami adalah sebagai berikut :

Nama Mahasiswa	: La Bayu Dewari
NIM	: 141111068
Program Studi	: S1 Keperawatan
Tahun Masuk / Semester	: 2014 / VII (Tujuh)
Judul	: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motifasi Perawat Dalam Pemberian Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Puskesmas Se-Kota Kupang
Waktu	: 03 Oktober 2017 s/d 17 Oktober 2017
Lokasi	: Puskesmas Se-Kota Kupang

Demikian surat permohonan kami. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.



Kupang, 03 Oktober 2017  
 Sekretaris Ka. Lembaga Penjamin Mutu  
**Aysanti Y. Paulus, SKM., M.Kes (Epid)**


Tembusan :  
 1. Kepala Puskesmas Sikumana;  
 2. Kepala Puskesmas Alak;  
 3. Kepala Puskesmas Bakunase;  
 4. Kepala Puskesmas Oepoi;  
 5. Kepala Puskesmas Kupang Kota;  
 6. Kepala Puskesmas Penfui;  
 7. Kepala Puskesmas Naioni;  
 8. Kepala Puskesmas Oebobo;  
 9. Kepala Puskesmas Pasir Panjang;  
 10. Kepala Puskesmas Oesapa;  
 11. Mahasiswa yang bersangkutan;  
 12. Arsip.

17<sup>th</sup> Manafe Street, Kayu Putih  
 0380-8553961  
 chmk.ac.id



## Lampiran 2

Citra Husada Mandiri Kupang  
Institute of Health Sciences  
(STIKes CHMK)



*The Leading Health Institute  
for Global Community*

Nomor : 0030/VALID/STIKesCHMK/ADUM/VII/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Uji Validitas dan Reliabilitas

Kepada Yth.  
Kepala Puskesmas Tarus.

di  
Tempat

Dengan Hormat,


Sehubungan dengan kegiatan penyusunan Tugas Akhir (Skripsi), maka kami mohon ijin agar mahasiswa/i kami diperkenankan melakukan uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitiannya di Institusi yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun data mahasiswa/i kami adalah sebagai berikut :

Nama Mahasiswa : La Bayu Dewari  
NIM : 141111068  
Program Studi : S1 Keperawatan  
Tahun Masuk / Semester : 2014 / VIII (Delapan)  
Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Puskesmas Rawat Inap se-Kota Kupang.

Tanggal Uji : 2018-07-09

Demikian surat permohonan kami. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.


Kupang, 06 Juli 2018  
Kepala Unit Penjamin Mutu

  
Aysanti Y. Paulus, S.KM., M.Kes (Epid)

Tembusan :  
1. Mahasiswa Yang Bersangkutan;  
2. Arsip;

17th Manafe Street, Kayu Putih  
0380-8553961  
chmk.ac.id

## Lampiran 3

**Citra Husada Mandiri Kupang**  
**Institute of Health Sciences**  
**(STIKes CHMK)**


*The Leading Health Institute  
 for Global Community*

Nomor : 0054/PLT/STIKesCHMK/ADUM/VII/2018  
 Lampiran : -  
 Perihal : Ijin Pengambilan Data Penelitian

Kepada Yth.  
 Kepala Kesbangpol Kota Kupang


di  
 Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan pengambilan data untuk penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi), maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu sebagaimana perihal surat di atas. Adapun data mahasiswa/i kami adalah sebagai berikut :

Nama Mahasiswa	: La Bayu Dewari
NIM	: 141111068
Program Studi	: S1 Keperawatan
Tahun Masuk / Semester	: 2014 / VIII (Delapan)
Judul	: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Puskesmas Rawat Inap Se-Kota Kupang
Waktu	: 19 Juli 2018 s/d 28 Juli 2018
Lokasi	: Puskesmas Alak, Puskesmas Bakunase, Puskesmas Pasir Panjang Dan Puskesmas Sikumana.

Demikian surat permohonan kami. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Kupang, 17 Juli 2018  
 Kepala Unit Penjamin Mutu  
  
**Aysanti Y. Paulus, S.KM., M.Kes (Epid)**

Tembusan :  
 1. Kepala Dinas Kesehatan Kota Kupang;  
 2. Kepala Puskesmas Alak;  
 3. Kepala Puskesmas Bakunase;  
 4. Kepala Puskesmas Pasir Panjang;  
 5. Kepala Puskesmas Sikumana;  
 6. Mahasiswa Yang Bersangkutan;  
 7. Arsip.

17th Manafe Street, Kayu Putih  
 0380-8553961  
 chmk.ac.id

## Lampiran 4



**PEMERINTAH KOTA KUPANG  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. S. K. Lerik      Telp. (0380) 826573

**SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN / SURVEY**

Nomor : BKBP. 070 /3305/III/VII/2018

Berdasarkan : Surat Ketua STIKES. CHMK Kupang Nomor :0054/PLT/STIKes  
CHMK/ADUM/VII/2018, Tanggal 17 Juli 2018, Perihal Ijin Pengambilan  
data Penelitian.  
Menimbang : Bahwa demi kelancaran tugas dimaksud, perlu dikeluarkan suatu  
rekomendasi.

WALIKOTA KUPANG

Dengan ini menerangkan : ===== **TIDAK KEBERATAN** ===== kepada :

Nama : **LA BAYU DEWARI**  
Pekerjaan : Mahasiswa  
NIM : 14.1111.068  
Fakultas/Prodi : S1 Keperawatan  
Alamat : Kel. Fontein  
Untuk : Melakukan penelitian dengan judul

“ **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA  
PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN  
KEPERAWATAN DI PUSKESMAS RAWAT INAP SE-KOTA KUPANG.** ”

Lama : 2 (Dua) minggu, Terhitung Mulai Tanggal Surat ini.  
Lokasi : Puskesmas Alak, Puskesmas Dakunase, Puskesmas Pasir Panjang dan  
Pengkut : Puskesmas Sikumana .

Dengan ketentuan :

1. Wajib memberitahukan maksud dan tujuan kepada Instansi Pemerintah / Swasta yang hendak diteliti.
2. Selama melakukan penelitian tidak diijinkan melakukan kegiatan di bidang lain yang mengganggu ketertiban masyarakat.
3. Wajib melaporkan hasil penelitian kepada Walikota Kupang Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang.
4. Ijin Penelitian ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi apabila Pihak Peneliti melanggar ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan diharapkan agar pihak - pihak yang mendapat tembusan surat ini memberikan bantuan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Kupang, 17 Juli 2018

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang  
Ub. Kabid. Antar Lembaga



**Tembusan** di. Disampaikan kepada :

1. Walikota Kupang di Kupang (sebagai Laporan);
2. Ketua STIKES CHMK Kupang di Kupang;
3. Kepala Dinas Kesehatan Kota Kupang di Kupang;
4. Kepala Puskesmas Alak di Kupang;
5. Kepala Puskesmas Dakunase di Kupang;
6. Kepala Puskesmas Pasir Panjang di Kupang;
7. Kepala Puskesmas Sikumana di Kupang;
8. Camat Se-Kota Kupang di Kupang.



## Lampiran 5



**PEMERINTAH KOTA KUPANG  
DINAS KESEHATAN**

Jalan S.K Lerik, Kelapa Lima Telp. (0380) 825769, Fax. (0380) 825730  
Website. [www.dinkes-kotakupang.web.id](http://www.dinkes-kotakupang.web.id), Email. [sekretariat@dinkes-kotakupang.web.id](mailto:sekretariat@dinkes-kotakupang.web.id)

Nomor : 440.870/1115/Dinkes/X/2017  
Lampiran : -  
Perihal : **Ijin Pengambilan Data**

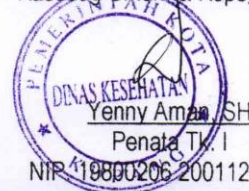
Kupang, 03 Oktober 2017

Kepada  
Yth. Kepala UPT Puskesmas se-Kota Kupang  
di-  
tempat

Menunjuk Surat dari Sekretaris Ka. Lembaga Penjamin Mutu STIKes CHMK Kupang Nomor : 0122/PRA-PLT/STIKesCHMK/ADUM/IX/2017 tanggal 03 Oktober 2017 perihal Ijin Pengambilan Data Pra Penelitian atas nama : **La Bayu Dewari, NIM : 141111068**, Maka dengan ini disampaikan bahwa kami menyetujui kegiatan tersebut, dan diharapkan agar saudara dapat memberikan bantuan data dan kemudahan lainnya sesuai dengan kepentingan yang bersangkutan berkaitan dengan judul penelitian **“Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motifasi Perawat Dalam Pemberian Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Puskesmas Se-Kota Kupang”**

Demikian untuk maklum, dan atas perhatian saudara disampaikan terima kasih.

a.n SEKRETARIS DINAS KESEHATAN  
KOTA KUPANG  
Kasubag Umum & Kepegawaian

  
**Yenny Amalia, SH**  
 Pengata Tk. I  
 NIP. 198002062001122005

**Tembusan** : disampaikan dengan hormat kepada :

1. Ketua STIKes CHM Kupang di Kupang
2. Yang bersangkutan

## Lampiran 6



**PEMERINTAH KOTA KUPANG**  
**DINAS KESEHATAN**

Jalan S.K.Lerik Kelapa Lima Telp. (0380) 825796 Fax. (0380) 825769  
Website. [www.dinkes-kotakupang.web.id](http://www.dinkes-kotakupang.web.id), Email. [secretariat@dinkes-kotakupang.web.id](mailto:secretariat@dinkes-kotakupang.web.id)

Nomor : 440.870/920 /Dinkes/VII/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Persetujuan Melakukan Penelitian

Kupang, 18 Juli 2018

Kepada  
Yth. 1. Kepala UPT Puskesmas Bakunase  
2. Kepala UPT Puskesmas Sikumana  
3. Kepala UPT Puskesmas Alak  
4. Kepala UPT Puskesmas Pasir Panjang  
masing - masing  
di -  
Kupang

Menunjuk Surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : BKBP.070/3305/III/VII/2018 tanggal 17 Juli 2018 Perihal Permohonan Ijin Penelitian atas nama : LA BAYU DEWARI, NIM : 141111068 dengan Judul "FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI PUSKESMAS RAWAT INAP SE-KOTA KUPANG, selama 2 (dua) minggu maka dengan ini disampaikan bahwa kami menyetujui kegiatan dari peneliti tersebut dan diharapkan agar saudara dapat memberikan bantuan data dan kemudahan lainnya sesuai dengan kepentingan yang bersangkutan.

Demikian untuk maklum, dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

An. SEKRETARIS DINAS KESEHATAN  
KOTA KUPANG  
Kasubag Umum dan Kepegawaian

Yeni Aman, SH  
 Penata Tk.I  
 NIP. 19800206 200112 2 005

Tembusan, disampaikan dengan hormat kepada :

1. Kepala Kesbangpoi Kota Kupang di Kupang
2. Ketua STIKes CHM Kupang di Kupang
3. Yang bersangkutan



## Lampiran 7



**PEMERINTAH KOTA KUPANG  
KECAMATAN MAULafa**

Jl. Hutan Tanaman Industri (HTI) Kel. Maulafa  
Email : - Kode Pos : 85117  
Kota Kupang - Nusa Tenggara Timur

**SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN / SURVEY**

Nomor : Kec.Mf.070 / 761 / VII / 2018

- Berdasarkan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang Nomor :BKBP.070 / 3305 / III / 07 / 2018, tanggal 17 Juli 2018, perihal : Mohon Ijin Penelitian / Survey.
- Menimbang : Bahwa demi kelancaran tugas dimaksud, perlu dikeluarkan suatu rekomendasi.

CAMAT MAULafa

Dengan ini menerangkan :===== TIDAK KEBERATAN ===== kepada :

- Nama : **LA BAYU DEWARI**
- N I M : 14.1111.068
- Pekerjaan : Mahasiswa
- Fak / Jurusan : S1 Keperawatan
- Universitas : STIKES CHMK Kupang
- Untuk : Melakukan Penelitian dengan judul:  
" FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM  
PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI PUSKESMAS RAWAT INAP  
SE- KOTA KUPANG ".
- Lama : 1 ( satu ) minggu, Terhitung mulai tanggal surat ini.
- Lokasi : Wilayah Kerja Puskesmas Sikumana
- Pengikut : -

Dengan ketentuan :

1. Wajib memberitahukan maksud dan tujuan kepada Instansi. Pemerintah / Swasta yang hendak diteliti.
2. Selama melakukan Penelitian tidak diijinkan melakukan kegiatan dibidang lain yang mengganggu ketertiban masyarakat.
3. Wajib melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Kupang cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang.
4. Ijin Penelitian ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi apabila pihak peneliti melanggar ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan dan diharapkan agar pihak-pihak yang mendapatkan tembusan surat ini memberikan bantuan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Kupang 19 Juli 2018

An. Camat Maulafa

Kasie Pembangunan

**THEODORUS KOPU GAMBE**  
 NIP. 19621001 198603 1 013

Tembusan : dengan hormat disampaikan kepada :

1. Walikota Kupang di Kupang ( sebagai laporan );
2. Ketua STIKES CHMK Kupang di Kupang;
3. Kepala Puskesmas Sikumana Kota Kupang di Kupang;

## Lampiran 8



PEMERINTAH KOTA KUPANG  
 DINAS KESEHATAN KOTA KUPANG  
 UPT PUSKESMAS PASIR PANJANG  
 Jl. Maumere RT 23 / RW 07 Kel. Nefonaek  
 Kupang – NTT Telp (0380) 27740  
 Email : [puskpasirpanjang@gmail.com](mailto:puskpasirpanjang@gmail.com)



**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
 Nomor : PUSK.PPJ.445.870/ 165 /VIII / 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Batse Y. Mbuilima, S,KM**  
 NIP : 19820611 200604 2 011  
 Jabatan : Kasubag Tata Usaha UPT Puskesmas Pasir Panjang – Kupang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **La Bayu Dewari**  
 NIM : 141111068  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 Fakultas/Jurusan : S1 Keperawatan  
 Universitas/PT : Stikes CHM Kupang

Yang bersangkutan benar-benar telah selesai melakukan Penelitian dari tanggal 14 Juli sampai dengan 28 Juli 2018 dengan judul **"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI PUSKESMAS RAWAT INAP SE KOTA KUPANG"**.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kupang, 15 Agustus 2018

**Kasubag Tata Usaha  
 UPT Puskesmas Pasir Panjang**

  
**Batse Y. Mbuilima, S.KM**  
 NIP. 19820611 200604 2 011

**Tembusan :**

1. Walikota Kupang di Kupang (sebagai laporan);
2. Kepala Kesbangpol Kota Kupang;
3. Kepala Dinas Kesehatan Kota Kupang;
4. Ketua Stikes CHMK;
5. Camat Kota Lama;
6. Lurah Nefonaek;
7. Yang bersangkutan;
8. Arsip.





**PEMERINTAH KOTA KUPANG  
DINAS KESEHATAN  
UPT. PUSKESMAS SIKUMANA**

Jln. Oebonik I No. 4 Sikumana, Kupang. Telp.(0380) 820591; Mobile: 081338128794. Kode Pos: 85143  
Website: <http://pusksmn.dinkes-kotakupang.web.id>. Email: [puskesmassikumana96@gmail.com](mailto:puskesmassikumana96@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
**No. PUSK SMN 445.870 / 1992 . / VIII / /2018**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Oktaviana R. Nahak.SE  
NIP : 19701024 199203 2 008  
Pangkat / Gol. : Penata / III C  
Jabatan : Kasubag Tata Usaha Puskesmas Sikumana

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : La Bayu Dewari  
NIM : 141111068  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Fakultas/ Jurusan : S 1 Keperawatan  
Universitas/PT : STIKes Citra Husada Mandiri Kupang

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan Penelitian di Wilayah Kerja Puskesmas Sikumana Tanggal 19 Juli 2018 s / d 28 Juli 2018 , dengan Judul:

**“ FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT  
DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN  
DI PUSKESMAS RAWAT INAP SE-KOTA KUPANG ”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kupang, 18 Agustus 2018

Kepala Sub Bagian Tata Usaha  
UPT. Puskesmas sikumana,



Oktaviana R.Nahak.SE

NIP. 19701024 199203 2 008



**Lampiran 9****LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**

Kepada

Yth. Calon Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : La Bayu Dewari

NIM : 141111068

Adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan STIKes Citra Husada Mandiri Kupang yang akan melakukan penelitian tentang "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas Rawat Inap Kota Kupang"

Dengan ini memohon kepada calon responden (bapak/ibu dan saudara/saudari) untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Data calon responden dijamin kerahasiannya dan tanpa nama. Data hanya untuk kepentingan pengembangan ilmu manajemen keperawatan.

Atas perhatian dan kerja sama calon responden (bapak/ibu dan saudara/saudari) saya ucapkan terima kasih.

Kupang, Mei 2018

Peneliti



La Bayu Dewari

**Lampiran 10****SURAT PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN**

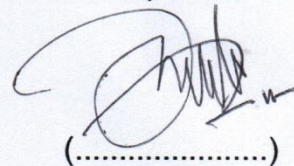
Setelah mendapat penjelasan tentang tujuan penelitian ini, saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia untuk menjadi responden dan berpartisipasi dalam pengumpulan data tentang "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Puskesmas Rawat Inap Kota Kupang" Yang akan dilakukan saudara/i " La Bayu Dewari" mahasiswa STIKes Citra Husada Mandiri Kupang.

Saya mengetahui, informasi saya dibutuhkan untuk penelitian ini. Oleh sebab itu saya berharap informasi yang saya dapat berikan besar manfaatnya dalam mencapai tujuan dan harapan penelitian.

Demikian ini saya buat dengan sadar tanpa suatu paksaan dari pihak manapun juga untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kupang, Mei 2018

Responden



(.....)

**Lampiran 11****KUENSIONER PENELITIAN****FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PERAWAT  
DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN  
DI PUSKESMAS RAWAT INAP KOTA KUPANG.**

---

**A. Identitas Responden**

Petunjuk Kuensioner

1. Kerjakan seluruh pertanyaan/ pernyataan yang ada
2. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang anda berikan adalah benar, dikerjakan dengan disesuaikan dengan pengetahuan dan pendapat anda sendiri dengan rasa tanggung jawab.
3. Beberapa alternatif jawaban yang saya sediakan yang akan disesuaikan dengan kondisi diri anda, anda yang paling tau dengan diri anda.
4. Jawablah yang tersedia pada kuensioner.

1. No. Responden :
2. Umur : 31.....tahun
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Pendidikan :  SPK  
 DIII  
 S.Kep, Ns
5. Lama Bekerja (tahun) : 7 Tahun

**Keterangan kuisioner:**

- SS : Sangat Setujuh
- S : Setujuh
- KS : Kurang Setujuh
- TS : Tidak Setujuh
- STS : Sangat Tidak Setujuh



## B. Motivasi Kerja

Berilah tanda ( ) pada kolom dibawah ini:

No.	PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	ST
1.	<b>Motivasi Internal:</b>					
	<b>Prestasi</b>					
1	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan			✓		
2	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya				✓	
	<b>Tanggung jawab</b>					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu		✓			
4	Saya akan melaksanakan tugas suami dengan tugas yang telah diberikan oleh atasan saya			✓		
5	Saya selalu hadr tepat waktu					
6	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya melakukan dengan penuh tanggung jawab			✓		
	<b>Hubungan antar personal</b>					
7	Saya menjaling hubungan yang harmonis dengan atasan	✓				
8	Saya menjaling hubungan yang harmonis antara sesama teman sejawat dengan saling mendukung				✓	
	<b>Kesempatan Untuk mengembangkan kemampuan</b>					
9	Posisi saya saat ini sudah sangat memuaskan					✓
10	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja			✓		
11	Selama saya bekerja ditempat ini saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potesi saya			✓		
12	Saya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk menentukan hal yang ingin dicapai oleh atasan				✓	
13	Setiap karyawan yang bekerja dengan baik, atasan saya akan mempromosikan karyawan tersebut ke level selanjutnya				✓	
2.	<b>Motivasi Eksternal</b>					
	<b>Pengakuan/Penghargaan</b>					
14	Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik				✓	
15	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat			✓		
	<b>Gaji</b>					
16	Saya merasa puas atas gaji yang diberikan			✓		
17	Pemberian gaji dapat memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik			✓		
18	Menurut saya diperlukan pemberian gaji secara adil sesuai hasil kerja saya				✓	
19	Saya mendapat tambahan gaji bila saya lembur		✓			
	<b>Supervisi</b>					
20	Atasan saya selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik		✓			
21	Atasan saya selalu mendengarkan dengan baik pendapat/keluhan dalam melaksanakan pekerjaan			✓		

22	Atasan saya memperhatikan dan memberikan saya untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik			✓	
23	Atasan saya selalu memberikan penjelasan tentang perkembangan/info terbaru tentang asuhan keperawatan				✓
24	Atasan saya membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak			✓	
<b>Kondisi kerja</b>					
25	Kondisi lingkungan tempat kerja aman dan nyaman		✓		
26	Ruangan tempat saya bekerja bersih dan rapi				✓
27	Fasilitas ditempat saya bekerja sangat mendukung dalam kelencaran bekerja				✓
28	Ruangan tempat saya bekerja cukup luas				✓

## Lampiran 12

### HASIL UJI VALIDITAS KUISIONER

#### 1. Faktor Internal

RELIABILITY  
 /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA  
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE  
 /SUMMARY=TOTAL MEANS.

#### Reliability

		Notes
Output Created		10-JUL-2018 10:03:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	16
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

#### Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	16	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,922	,922	13

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
p1	3,81	,544	16
p2	3,88	,500	16
p3	4,19	,544	16
p4	4,19	,544	16
p5	4,13	,619	16
p6	4,31	,602	16
p7	4,44	,512	16
p8	4,44	,512	16
p9	4,38	,500	16
p10	4,44	,512	16
p11	4,38	,500	16
p12	4,19	,655	16
p13	4,19	,655	16

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,226	3,813	4,438	,625	1,164	,041	13

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	51,13	24,117	,509	.	,922
p2	51,06	24,463	,489	.	,922
p3	50,75	22,867	,763	.	,913
p4	50,75	22,867	,763	.	,913
p5	50,81	22,563	,711	.	,915
p6	50,63	22,650	,718	.	,914
p7	50,50	23,467	,685	.	,916
p8	50,50	23,467	,685	.	,916
p9	50,56	24,396	,503	.	,922
p10	50,50	23,333	,714	.	,915
p11	50,56	24,129	,560	.	,920
p12	50,75	22,067	,753	.	,913
p13	50,75	22,067	,753	.	,913



## 2. Faktor External

RELIABILITY

/VARIABLES=p\_14 p\_15 p\_16 p\_17 p\_18 p\_19 p\_20 p\_21 p\_22 p\_23 p\_24 p\_25 p\_26  
p\_27 p\_28

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE

/SUMMARY=TOTAL MEANS.

### Reliability

		Notes
Output Created		10-JUL-2018 10:14:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	16
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=p_14 p_15 p_16 p_17 p_18 p_19 p_20 p_21 p_22 p_23 p_24 p_25 p_26 p_27 p_28 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL MEANS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

### Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	16	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,933	,934	15

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
p_14	3,81	,750	16
p_15	4,06	,929	16
p_16	3,88	,500	16
p_17	3,88	,500	16
p_18	4,13	,619	16
p_19	4,13	,619	16
p_20	3,94	,680	16
p_21	4,19	,544	16
p_22	4,19	,544	16
p_23	3,94	,443	16
p_24	4,13	,719	16
p_25	4,06	,574	16
p_26	4,06	,574	16
p_27	4,13	,619	16
p_28	3,56	,814	16

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,004	3,563	4,188	,625	1,175	,029	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p_14	56,25	39,533	,816	.	,924
p_15	56,00	37,333	,846	.	,924
p_16	56,19	43,896	,551	.	,932
p_17	56,19	43,896	,551	.	,932
p_18	55,94	42,729	,579	.	,931
p_19	55,94	42,729	,579	.	,931
p_20	56,13	42,250	,575	.	,932
p_21	55,88	41,983	,783	.	,926
p_22	55,88	41,983	,783	.	,926
p_23	56,13	43,317	,735	.	,929
p_24	55,94	38,996	,923	.	,921
p_25	56,00	44,000	,455	.	,934
p_26	56,00	42,533	,659	.	,929
p_27	55,94	42,863	,561	.	,932
p_28	56,50	39,467	,750	.	,927

INTERNAL													JUMLAH	PERSEN	KATEGORI	KODE	EKSTERNAL													JUMLAH	PERSEN	KATEGORI	KODE			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13					P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26					P27	P28	
4	4	4	2	4	1	3	4	3	3	2	2	4	40	62%	tinggi	1	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	39	52%	rendah	2		
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	5	2	3	44	68%	tinggi	1	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	47	63%	tinggi	1		
4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	42	65%	tinggi	1	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	43	57%	rendah	2		
3	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	41	63%	tinggi	1	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	42	56%	rendah	2
4	2	3	3	2	3	5	4	2	3	2	5	3	41	63%	tinggi	1	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	49	65%	tinggi	1	
3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	42	65%	tinggi	1	3	4	3	2	2	4	2	4	2	3	1	2	3	3	4	42	56%	rendah	2	
2	4	3	3	4	2	3	2	5	5	3	3	3	42	65%	tinggi	1	3	2	5	3	3	4	3	2	3	2	1	3	4	2	5	45	60%	tinggi	2	
4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	44	68%	tinggi	1	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	46	61%	tinggi	1		
3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	5	3	4	42	65%	tinggi	1	3	4	4	1	2	4	2	2	3	3	2	3	4	3	4	44	59%	rendah	2	
2	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	37	57%	rendah	2	4	3	3	2	4	5	3	3	2	3	2	3	3	4	2	46	61%	tinggi	1	
4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	46	71%	tinggi	1	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	4	4	44	59%	rendah	2	
4	3	3	2	4	2	2	5	5	4	3	3	2	42	65%	tinggi	1	3	4	4	3	3	2	1	2	2	5	3	3	2	3	43	57%	rendah	2		
3	4	4	2	2	3	1	4	2	4	2	4	2	37	57%	rendah	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	2	4	45	60%	tinggi	2		
4	3	3	3	2	3	3	4	3	5	3	4	3	43	66%	tinggi	1	2	5	3	5	3	4	3	2	1	4	2	2	5	2	2	45	60%	tinggi	2	
3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	44	68%	tinggi	1	4	4	5	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	2	3	50	67%	tinggi	1	
5	3	3	3	3	2	5	3	4	3	3	3	4	44	68%	tinggi	1	4	1	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	5	46	61%	tinggi	1	
4	3	3	3	4	3	3	2	5	4	3	4	3	44	68%	tinggi	1	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	42	56%	rendah	2		
3	2	2	5	3	1	5	3	4	4	5	4	4	45	69%	tinggi	1	4	5	4	3	3	3	2	3	1	3	4	3	3	4	48	64%	tinggi	1		
3	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	3	4	42	65%	tinggi	1	2	4	3	4	3	2	2	2	4	5	3	3	2	4	45	60%	tinggi	2		
3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	37	57%	rendah	2	3	3	4	4	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	40	53%	rendah	2	
3	3	4	3	4	2	4	3	3	5	2	2	3	41	63%	tinggi	1	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	46	61%	tinggi	1	
4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	42	65%	tinggi	1	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	44	59%	rendah	2		
3	2	4	3	2	3	5	3	4	3	3	4	3	42	65%	tinggi	1	4	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	48	64%	tinggi	1		
2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	37	57%	rendah	2	3	4	3	3	2	4	4	2	3	2	1	3	2	4	3	43	57%	rendah	2	
5	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	5	48	74%	tinggi	1	2	4	4	5	3	5	4	3	3	2	3	4	3	3	51	68%	tinggi	1		

## Lampiran 14

## HASIL DATA UMUM

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005  
 VAR00006 VAR00007 VAR00008  
 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

		Notes
Output Created		02-AUG-2018 13:42:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	25
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

		Statistics				
		UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	LAMA KERJA	PRESTASI
N	Valid	25	25	25	25	25
	Missing	0	0	0	0	0

		Statistics				
		TANGGUNGJAW AB	HUB. ANTAR PERSONAL	KESEMPATAN UNTUK MENGEMBANGK AN KEMAMPUAN	PENGAKUAN PENGHARGAAN	GAJI
N	Valid	25	25	25	25	25
	Missing	0	0	0	0	0

		Statistics	
		SUPERVISI	KONDISI KERJA
N	Valid	25	25
	Missing	0	0

## Frequency Table

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 TAHUN	2	8,0	8,0	8,0
	26-35 TAHUN	16	64,0	64,0	72,0
	36-45 TAHUN	5	20,0	20,0	92,0
	>46 TAHUN	2	8,0	8,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	9	36,0	36,0	36,0
	PEREMPUAN	16	64,0	64,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.KEP.,NS	10	40,0	40,0	40,0
	D3	15	60,0	60,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

		LAMA KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 TAHUN	17	68,0	68,0	68,0
	11-20 TAHUN	6	24,0	24,0	92,0
	>20 TAHUN	2	8,0	8,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

		PRESTASI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	17	68,0	68,0	68,0
	RENDAH	8	32,0	32,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

		TANGGUNGJAWAB			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	10	40,0	40,0	40,0
	RENDAH	15	60,0	60,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

		HUB. ANTAR PERSONAL			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	18	72,0	72,0	72,0
	RENDAH	7	28,0	28,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

**KESEMPATAN UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	14	56,0	56,0	56,0
	RENDAH	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**PENGAKUAN PENGHARGAAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	16	64,0	64,0	64,0
	RENDAH	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**GAJI**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	14	56,0	56,0	56,0
	RENDAH	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**SUPERVISI**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	10	40,0	40,0	40,0
	RENDAH	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**KONDISI KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	12	48,0	48,0	48,0
	RENDAH	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

## HASIL DATA KHUSUS

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00013 VAR00014  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

Notes		
Output Created		02-AUG-2018 14:14:40
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	25
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=VAR00013 VAR00014 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

### Statistics

		INTERNAL	EKSTERNAL
N	Valid	25	25
	Missing	0	0

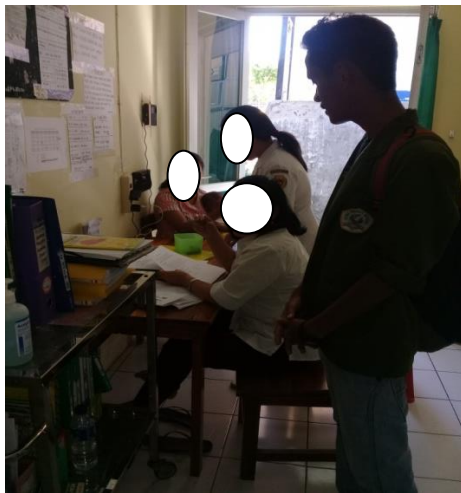
### Frequency Table

		INTERNAL			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	TINGGI	21	84,0	84,0	84,0
	RENDAH	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

		EKSTERNAL			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	TINGGI	10	40,0	40,0	40,0
	RENDAH	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Lampiran 15

DOKUMENTASI PENELITIAN





## Lampiran 16



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
CITRA HUSADA MANDIRI KUPANG  
Jl. Manafe No. 17 Kota Baru Oebufu Kupang  
Telp/faks. (62-0380) 8553961/8553590, Email: [stikeschmk@yahoo.com](mailto:stikeschmk@yahoo.com)

## LEMBAR KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : La Bayu Dewari

NIM : 141111068

Pembimbing I : Appolonaris T. Berkanis, S.Kep, Ns., MHKes

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Catatan Pembimbing I	Paraf
1.		Masalah.	Acu	
2.	Jumat, 13/10/2017	Bab 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>o) Susun kembali Bab pendahuluan</li> <li>o) Cari literatur mengenai topic &amp; penelitian</li> </ul>	
			o) Tambahkan keaslian penelitian	
3.	Senin, 16/10/2017	Bab 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>o) Ringkas kembali masalah dan skala masalah</li> <li>o) Kronologis masalah dan solusi belum nampak</li> </ul>	
			→ Perbaiki Tujuan khusus, manfaat penelitian dan keaslian penelitian	



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
CITRA HUSADA MANDIRI KUPANG  
Jl. Manafe No. 17 Kota Baru Oebufu Kupang  
Telp/faks. (62-0380) 8553961/8553590, Email: [stikeschmk@yahoo.com](mailto:stikeschmk@yahoo.com)

## LEMBAR KONSULTASI PROPOSAL/SKRIPSI

Nama Mahasiswa : La Bayu Dewari  
NIM : 141111068  
Pembimbing II : Ns. Riana Gerontini, S.Kep

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Catatan Pembimbing II	Paraf
4.	5/11/17.	Bab 1 dan 2	1) perbaiki materi Bab 2	
5.	23/1/18	Bab 2	1) cari kembali literatur untuk faktor 2 motivasi 2) perbaiki kerangka konseptual	
6.	7/2/18.	Bab 2	1) seleksi kembali faktor 2 yang akan diteliti 2) lanjut bab 3	
7.	28/2/18	Bab 3	Revisi total	
8.	5/3/18	Bab 3	1) perbaiki kerangka kerja, definisi operasional, populasi, teknik sampling, proses pengumpulan data dan scoring 2) Lengkapi variabel	

## RIWAYAT PENULIS

Nama : La Bayu Dewari  
JenisKelamin : Laki-Laki  
TTL : P.Osi Resetlement  
10 Desember 1996  
Asal : Kota Ambon  
Agama : Islam  
AnakKe : 1 (2 Bersaudara)  
HP : 082237823358  
E-mail : bhayudhewary@gmail.com

### Orang Tua

Ayah : La Dade Dewari  
Ibu : Jaidah Dewari

### RiwayatPendidikan:

1. 2002 – 2008 : SD Negeri P.Osi Resetlement
2. 2008 – 2011 : SMP Negeri 6 Seram Barat
3. 2011 – 2014 : SMA PGRI Pelita Jaya
4. 2014 – 2018 : Menyelesaikan Pendidikan Program Studi SarjanaKeperawatan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Citra Husada Mandiri Kupang.