

**Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Insentif
Perawat terhadap Pendokumentasian
Asuhan Keperawatan Di Ruang
Rawat Inap RSUD Wisata
UIT Makassar**

***Influence Of Motivation Competency And Nursing Incentives
On Documentation Of Nursing Care In
Patient General Hospital Tourism
Uit Makassar***

Nurul Hasmi

UIT Makassar

Email: nurul.hasmi1986@gmail.com

Mattalatta

PPS Stie amkop

Email : mattalatta@stieamkop.ac.id

Trimaya

Email : tr467maya@gmail.com

PPS STIE AMKOP

ABSTRAK

Latar belakang : Rumah sakit merupakan organisasi dengan kompleksitas yang sangat tinggi. Sering kali rumah sakit diistilahkan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi, padat ilmu pengetahuan dan padat regulasi. Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan insentif perawat terhadap dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar.

Metode penelitian : penelitian ini menggunakan survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah perawat di ruang rawat inap RSUD UIT Makassar sebanyak 115 orang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 30 responden.

Hasil penelitian : dari 30 responden sebagian besar perawat kompeten dalam pendokumentasian askep yaitu 22 responden (73,3%) dan uji chi-square menunjukkan hasil $p=0,007$ artinya ada hubungan antara kompetensi dengan dokumentasi askep, 17 perawat yang termotivasi dalam pendokumentasian askep (56,7%) uji chi-square menunjukkan hasil $p=0,025$ artinya ada hubungan antara motivasi dengan dokumentasi askep, dan insentifnya kurang sebanyak 19 responden (63,3%) dan uji chi-square menunjukkan hasil $p=0,000$ artinya ada hubungan antara insentif dengan dokumentasi askep.

Kesimpulan : Kompetensi, motivasi, insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap dokumentasi askep di ruang rawat inap RSUD UIT Makassar.

Kata kunci : Dokumentasi askep, Kompetensi, Motivasi, Insentif

ABSTRACT

Background: The hospital is an organization with very high complexity. Often hospitals are termed as capital-intensive, resource-intensive, technology-intensive, science-intensive and regulatory-intensive organizations. In rapid technological developments and increasingly fierce competition, hospitals are required to continue to improve their service quality. This study aims to determine and analyze the influence of competence, motivation, and incentives of nurses on nursing care documentation in inpatient wards of Tourism General Hospital of East Indonesia Makassar.

Research method: This research use analytical survey with cross sectional approach. The research population is nurses in inpatient ward of RSUD UIT Makassar as many as 115 people. The number of research samples were 30 respondents. Result of research: from 30 respondents most of nurses are competent in nursing care that is 22 respondents (73,3%) and chi-square test show result $p = 0,007$ meaning there is relation between competence with documentation nursing care, 17 nurses motivated in documentation of nursing care (56,7%) chi-square test showed that $p = 0,025$ means that there was a correlation between motivation and nursing care documentation, and incentive was less than 19 respondents (63,3%) and chi-square test showed $p = 0,000$ meaning there was a relationship between incentive with nursing care documentation.

Conclusion: Competence, motivation, incentive partially have a positive and significant impact on the documentation of nursing care in RSUD UIT Makassar.

Keywords: nursing care documentation, Competence, Motivation, Incentives

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi dengan kompleksitas yang sangat tinggi. Sering kali rumah sakit diistilahkan sebagai organisasi yang padat modal, padat

sumber daya manusia, padat teknologi, padat ilmu pengetahuan dan padat regulasi, Salimah, 2009 dalam (Aziz Abdul, 2012). Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya, menurut Depkes RI (2007) dalam (Azzah Tiara, 2013).

Mutu pelayanan keperawatan sebagai indikator kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat, (Nursalam, 2014). Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari perawat di rumah sakit, maka rumah sakit membutuhkan SDM yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab perawat dalam melayani pasien (Ridwan, 2012).

Pendokumentasian merupakan suatu kegiatan pencatatan, pelaporan atau merekam suatu kejadian serta aktivitas yang dilakukan dalam bentuk pemberian pelayanan yang dianggap penting dan berharga. Dokumentasi asuhan keperawatan menggunakan pendekatan proses keperawatan yang terdiri dari pengkajian, perumusan diagnosa, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, (Warsito, 2013).

Dokumentasi adalah salah satu alat yang sering digunakan dalam komunikasi keperawatan dalam memvalidasi asuhan keperawatan, sarana komunikasi antartim kesehatan lainnya dan merupakan dokumen paten dalam pemberian asuhan keperawatan, (Nursalam, 2009).

Kompetensi dan motivasi erat hubungannya dengan dokumentasi keperawatan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo, 2012).

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Suyanto, 2009).

Standar dokumentasi menjadi hal paling penting dalam setiap tindakan keperawatan, hal ini kadang tidak disadari oleh perawat. Ditemukan di rumah sakit format dokumentasi keperawatan yang telah disiapkan tidak pernah terisi. Bahkan tenaga keperawatan yang ada seolah melupakan dokumentasi keperawatan dan lebih terampil untuk menulis diagnosa medis. (Handayaningsih, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, Dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan, menunjukkan menunjukkan motivasi perawat tentang pendokumentasian asuhan keperawatan sebagian besar mempunyai motivasi tidak

baik sebesar 52,8% dan Kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan kurang baik sebesar 54,7%, (Warsito, 2013).

Kompetensi dan motivasi perawat RSUD Wisata UIT Makassar terhadap dokumentasi keperawatan masih kurang. Hal ini dikaitkan dengan masih kurangnya keterampilan atau *skill* yang dimiliki oleh perawat. Karena perawat jarang bahkan ada yang belum pernah mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan dokumentasi asuhan keperawatan. Terbukti dari hasil observasi awal terhadap 5 dokumentasi asuhan keperawatan, hanya 2 yang terisi dengan lengkap dan sisanya 3 dokumentasi asuhan keperawatan tidak terisi dengan lengkap.

Rumah sakit umum (RSU) RSUD Wisata UIT Makassar merupakan rumah sakit umum type B yang terletak di pinggir kota Makassar. Jumlah kunjungan pasien setiap tahunnya meningkat. Pada tahun 2014 jumlah kunjungan sebanyak 56, tahun 2015 menjadi 3.309 orang, dan tahun 2016 (periode Januari-Agustus) tercatat 16.058 kunjungan pada ruang rawat inap, dengan jumlah total tenaga perawat sebanyak 235 orang dan khusus di ruang rawat inap sebanyak 115 orang, dengan jumlah ruang perawatan sebanyak 54 buah dan jumlah tempat tidur rawat inap 200 buah (Rekam Medis RSUD Wisata UIT Makassar, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik ingin mengetahui "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan Diruang Rawat.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Dokumentasi Asuhan Keperawatan

Menurut Tungpalan (1983) dokumentasi adalah suatu catatan yang dapat dibuktikan atau dijadikan bukti dalam persoalan hukum. Inap Rumah Sakit Umum RSUD Wisata UIT Makassar".

Sedangkan proses pendokumentasian adalah merupakan pekerjaan mencatat atau merekam peristiwa baik dari obyek maupun pemberi jasa yang dianggap berharga dan penting, (Handayaningsih, 2009).

Dokumentasi asuhan dalam pelayanan keperawatan adalah bagian dari kegiatan yang harus dikerjakan oleh perawat setelah memberi asuhan kepada pasien. Dokumentasi merupakan suatu informasi lengkap meliputi status kesehatan pasien, kebutuhan pasien, kegiatan asuhan keperawatan serta respon pasien terhadap asuhan yang diterimanya. Dengan demikian, pemahaman dan keterampilan dalam menerapkan standar dengan baik merupakan suatu hal yang mutlak bagi setiap tenaga keperawatan agar mampu membuat dokumentasi keperawatan secara baik dan benar (Dalami, 2011) dalam, (Hidayah Nur, 2013).

b. Pengertian Kompetensi

Pengertian Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut, (Wibowo, 2012).

c. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Suarli, 2010).

Memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak (Stoner & Freeman). Menurut bentuknya, dalam (Suarli, 2010) motivasi terdiri atas:

d. Pengertian insentif

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja pegawai.

Insentif merupakan Insentif Pelayanan (IPEL) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang untuk meningkatkan perilaku produktif dalam memberikan pelayanan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) definisi insentif adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu (lazimnya per jam).

Insentif adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Asas-Asas Pemberian Insentif Pelayanan (IPEL)

1. Keadilan

Ipel diberikan sesuai kontribusi dan tanggungjawab terhadap pelayanan

2. Ta'awun

Ipel diberikan dengan tujuan untuk membangun rasa kebersamaan seluruh karyawan

3. Tawazzun

Penggalan dana dan pembagian didasarkan atas prinsip keseimbangan dan kewajaran

4. Maslahat
Pemberian Ipel diharapkan dapat memberikan manfaat untuk RS dan karyawan
5. Keterbukaan
Sistem penilaian dan pembagian Ipel dilakukan secara transparan
6. Istikmal
Sistem penilaian dan pembagian Ipel memungkinkan untuk dilakukan penyempurnaan sesuai situasi dan kondisi RS.

e. Penelitian Terdahulu

Hendi 2016, dengan judul "Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar" dengan hasil penelitian berdasarkan uji persial membuktikan bahwa (1) Variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan dengan nilai signifikasi = 0,000n yang berarti bahwa hipotesis alternative e diterima yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan dengan nilai signifikasi 0,001 yang berarti hipotesis alternative diterima yang menyatakan ada pengaruh motivasi dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSU Wisata UIT Makassar (3). Berdasarkan uji simultan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang paling tinggi dengan signifikasi 0,000.

Kurniawan 2016, dengan hasil (1) motivasi perawat rumah sakit umum daerah arga makmur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang di tunjukkan dari hasil koefisien regresi linear berganda sebesar 0,374 dengan tingkat signifikasi 0,009. (2) kompetensi perawat rumah sakit umum daeah arga makmur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi liniear berganda sebesar 0,318 dengan tingkat signifikasi 0,001. (3) motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah arga makmur yang di tunjukkan dengan nilai F hitung 185,884 yang lebih besar dari F 3,11, kemudian tingkat signifikasi 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alpha 0,05, yang berarti hipotesis Nol (Ho) di tolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, maka Xtabel motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perawat rumah sakit umum daerah argamakmur.

f. Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar
3. Terdapat pengaruh insentif terhadap dokumentasi askep di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar
4. Terdapat pengaruh antara kompetensi motivasi dan insentif pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar.

METODE PENELITIAN

a. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar, penelitian dilaksanakan bulan 4 Januari sampai 4 Februari 2018

b. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sikap subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Nursalam, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di RSUD UIT Makassar. Jumlah populasi 115. Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2014). Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan survey analitik dengan pendekatan *cross sectionla, sampling* yaitu sampel yang diteliti kebetulan ada di tempat penelitian pada saat penelitian berlangsung (Nursalam, 2010). Banyak sampel dalam penelitian ini dengan kriteria inklusi adalah kriteria atau standar yang ditetapkan sebelum penelitian berjumlah 30 orang.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Wawancara langsung
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan
2. Angket / Kuisioner
Angket adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi, maupun kinerja perawat selaku responden dari penelitian ini.

d. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. *Editing*

Dilakukan setelah data terkumpul untuk memeriksa kelengkapan data, kesinambungan data dan memeriksa keseragaman data.

2. *Coding*

Coding dilakukan untuk memudahkan pengolahan data yaitu memberikan simbol-simbol dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden.

3. *Tabulating*

masing-masing variabel sesuai dengan tujuan penelitian.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.404	.327		4.295	.000
Kompetensi	.352	.106	.368	3.318	.003
Motivasi	.239	.094	.280	2.538	.017
Insentif	-.455	.102	-.519	-4.459	.000

Dari data yang terlihat pada tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi linear berganda adalah 1.404 dengan nilai koefisien regresi variabel kompetensi perawat 0.352, nilai koefisien regresi linear berganda variabel motivasi perawat 0.239, dan nilai koefisien regresi linear berganda 0.455.

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh nilai F sebesar 21.617 dan nilai sig 0.000. atau nilai $\alpha < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh

kompetensi, motivasi dan insentif perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUW UIT Makassar.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kompetensi Perawat Terhadap, Dokumentasi Askep di Ruang Rawat Inap RSUW UIT Makassar.

Kompetensi Perawat dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa Kompetensi Perawat pada kategori kompeten. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi Perawat terhadap Dokumentasi Askep di Ruang Rawat Inap RSUW UIT Makassar. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh 3,562 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,001. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi Perawat terhadap Dokumentasi Askep di Ruang Rawat Inap RSUW UIT Makassar.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut, (Wibowo, 2012).

Dari hasil observasi ditemukan bahwa mayoritas perawat menginginkan perawat yang berkompeten di Ruang Rawat Inap RSUW UIT Makassar, dan yang harus diterapkan oleh perawat yang berkompeten, yaitu mampu menguasai dan melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan yang telah direncanakan secara terampil.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendi 2016, dengan judul "Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar" dengan hasil penelitian berdasarkan uji persial membuktikan bahwa (1) Variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan dengan nilai signifikansi = 0,000n yang berarti bahwa hipotesis alternative e diterima yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan dengan nilai signifikansi 0,001 yang berarti hipotesis alternative

diterima yang menyatakan ada pengaruh motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Wisata UIT Makassar (3). Berdasarkan uji simultan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang paling tinggi dengan signifikansi 0,000.

Semakin berkompeten seorang perawat maka, akan semakin tinggi pula kinerja seorang perawat dalam menjalankan dokumentasi askep. Hal ini akan lebih memudahkan bagi perawat dalam menggerakkan dan meningkatkan pendokumentasian asuhan keperawatan.

b. Pengaruh Motivasi Perawat Terhadap Dokumentasi Askep di Ruang Rawat Inap RSUD UIT Makassar.

Dari hasil olah data pada hasil jawaban responden, ditemukan bahwa persepsi variabel Motivasi Perawat terhadap Dokumentasi Askep di Ruang Rawat Inap RSUD UIT Makassar pada kategori Termotivasi. Hipotesis yang diajukan oleh penulis bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Perawat terhadap Dokumentasi Askep di Ruang Rawat Inap RSUD UIT Makassar diterima. Hal ini dibuktikan dari hasil uji-t.

Hasil dari uji-t diperoleh sebesar 2,832 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,008 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = < 0,05$. Hasil uji-t tersebut membuktikan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Perawat Terhadap Dokumentasi Askep di Ruang rawat Inap RSUD UIT Makassar. Hal ini dikarenakan tempat penelitian memiliki responden yang motivasinya baik dan melihat dari tabel 6 terdapat 17 orang responden (56,7) yang termotivasi dalam dokumentasi asuhan keperawatan. Dan melihat dari hasil penelitian yang ditunjukkan tabel 3 yang hasilnya terdapat 10 orang responden (33,3%) yang profesional atau tingkat pendidikan S1 Ners, sehingga peneliti mengemukakan bahwa jika seorang tenaga kerja profesional bekerja pada bidangnya maka motivasinya makin baik tapi sebaliknya jika seorang pekerja bukan pada bidangnya maka otomatis motivasinya akan kurang, tapi bukan berarti tidak memiliki motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg 2012 yang mengatakan bahwa, motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*, faktor intrinsik salah satunya adalah profesional. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Suarli, 2010).

c. Pengaruh Insentif Perawat Terhadap Dokumentasi Askep di Ruang Rawat Inap RSUD UIT Makassar.

Dari hasil olah data pada hasil jawaban responden diperoleh hasil penelitian bahwa dari 30 orang responden, jumlah responden yang Insentifnya kurang sebanyak 19 orang responden (63,3%) dan tidak ada responden yang

dokumentasi askepnya kurang baik dan dokumentasi askep baik sebanyak 19 orang responden (63,3%), sedangkan insentif yang cukup sebanyak 11 orang responden (36,7%) dan dokumentasi kurang baik sebanyak 7 orang responden (23,3%) dan dokumentasi baik sebanyak 4 orang responden (13,3%).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji-t antara variabel Insentif Perawat terhadap Dokumentasi Askep di Ruang Rawat Inap RSUW UIT Makassar diperoleh sebesar 5,571 dengan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya adapengaruh antara insentif dengan dokumentasi askep. Hal ini di karenakan tempat penelitian di dapatkan sebagian besar responden yang kurang insentif yaitu 19 responden (63,3%).

Insentif merupakan Insentif Pelayanan (IPEL) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang untuk meningkatkan perilaku produktif dalam memberikan pelayanan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendi 2016, dengan judul "Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar" dengan hasil penelitian berdasarkan uji persial membuktikan bahwa (1) Variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan dengan nilai signifikasi = 0,000n yang berarti bahwa hipotesis alternative e diterima yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan dengan nilai signifikasi 0,001 yang berarti hipotesis alternative diterima yang menyatakan ada pengaruh motivasi dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSU Wisata UIT Makassar (3). Berdasarkan uji simultan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang paling tinggi dengan signifikasi 0,000.

Begitu juga yang dilakukan oleh Kurniawan 2016, dengan hasil (1) motivasi perawat rumah sakit umum daerah arga makmur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang di tunjukkan dari hasil koefisien regresi linear berganda sebesar 0,374 dengan tingkat signifikasi 0,009. (2) kompetensi perawat rumah sakit umum daerah arga makmur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi liniear berganda sebesar 0,318 dengan tingkat signifikasi 0,001. (3) motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat rumah sakin umum daerah arga makmur yang di tunjukkan dengan nilai F hitung 185,884 yang lebih besar dari F 3,11, kemudian tingkat signifikasi 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alpha 0,05, yang berarti hipotesis Nol (H_o) di tolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, maka Xtabel motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perawat rumah sakit umum daerah argamakmur.

d. Pengaruh Antara Kompetensi, Motivasi dan Insentif Perawat Secara Bersama-sama Terhadap Dokumentasi Askep di Ruang Rawat Inap RSUW UIT Makassar.

Berdasarkan hasil perhitungan uji-F diperoleh 21,617 dengan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha \leq 0,05$ yang mengindikasikan bahwa hipotesis keempat penulis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara Kompetensi, Motivasi dan Insentif Perawat pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada dokumentasi askep di ruang rawat inap RSUW UIT Makassar, peneliti membuat beberapa kesimpulan yakni:

- a. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap dokumentasi askep di ruang rawat inap RSUW UIT Makassar.
- b. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap dokumentasi askep di ruang rawat inap RSUW UIT Makassar.
- c. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap dokumentasi askep di ruang rawat inap RSUW UIT Makassar.
- d. Kompetensi, motivasi, insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap dokumentasi askep di ruang rawat inap RSUW UIT Makassar.

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disarankan:

1. Bagi Perawat RSU Wisata UIT Makassar.
 - a. Perawat semakin meningkatkan kualitas pelayanan dengan memprioritaskan kepada dimensi kompetensi, motivasi dan insentif untuk meningkatkan pendokumentasian askep di RSUW UIT Makassar.
 - b. Mempertahankan Kompetensi, Motivasi, dan insentif pada diri Perawat untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUW UIT Makassar.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Disarankan bagi peneliti lain agar dapat meneliti variabel-variabel yang berhubungan dengan pendokumentasian askep di RSUW UIT Makassar.

REFERENSI

- Aziz A. 2012. *Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Keperawatan Prima di RSUP Dr. Djamil Padang*. (<http://jurnal.uqm.ac.id>). Sitasi tanggal 10 November 2014.
- Azzah T. 2013. *Hubungan Antara Perilaku Caring Perawat dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu*.
- Handayaningsih I. 2009. *Dokumentasi Keperawatan "DAR" Panduan, Konsep, dan Aplikasi*.
- Hendi, 2016. *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSU Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar*
- Hidayah N., 2013. *Manajemen Ruang Rawat Inap*. Alauddin University Press. Makassar
- Kurniawan, 2016. *Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah arga makmur* (repository.unib.ac.id) Sitasi tanggal 23 Februari 2018.
- Nursalam. 2011. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Salemba Medika: Jakarta
- Nursalam. 2010. *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 4. Salemba Medika: Jakarta
- Rekam medik RSU Wisata UIT Makassar 2017
- Ridwan, L. F.. 2012. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat* . (<https://www.scribd.com/doc/pustaka-unpad-pengaruh-motivasi-intrinsik.pdf>). Sitasi tanggal 11 November 2014.
- Suarli, S dan Bahtiar Y. 2009. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Erlangga: Jakarta.
- Suyanto. 2009. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Rumah Sakit*. Mitra Cendikia Press: Yogyakarta.
- Yanti, R. I. dan Warsito B. E. 2013. *Hubungan Karakteristik perawat motivasi dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan*. (<http://jurnal-unismus.ac.id>). Sitasi tanggal 8 November 2014.
- Warsito, 2013. *Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, Dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan*
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta