

**PENGARUH MOTIVASI DUA-FAKTOR HERZBERG TERHADAP
PELAKSANAAN DOKUMENTASI PROSES KEPERAWATAN DI
INSTALASIRAWAT INAP RSUD PURBALINGGA**

Hartati ¹, Handoyo ²

^{1 2} Prodi Keperawatan Purwokerto, Poltekkes Semarang

ABSTRACT

Based on Herzberg's two-factor motivation theory, there are intrinsic and extrinsic factors influencing work performance. Nursing document is an authentic document, eligible for evaluation and serves as a legal aspect to assess nursing quality provided by hospitals to their patients. This study aim is to analyze the influence of intrinsic motivation factors (the work itself, opportunity to progress, appreciation of others, and responsibility) and extrinsic motivation factors (compensation, work condition, supervision, and interpersonal relationship) on nursing documentation.

This study used cross sectional survey. The sample consists of 125 nurses selected by simple random sampling. Data were collected using questionnaire. Multiple regression method was used to analyze the data. This study shows that none of the intrinsic motivation factors significantly influences the dependent variable, while all of the extrinsic motivation factors significantly influence it. The coefficient of determination is very high, 0.917 meaning that the model predict 91.7 percent of the cases correctly.

Extrinsic motivation factors significantly influence nursing documentation at RSUD Purbalingga. Those factors, therefore, should be closely taken care in order to improve nursing documentation at the hospital.

Keywords: Herzberg's two-factor motivation theory, Nursing documentation

PENDAHULUAN

Pada sistem pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, para dokter dan perawat mendapat banyak perhatian karena peran dan fungsi mereka memberi bentuk terhadap upaya pelayanan kesehatan. Perhatian yang besar banyak diberikan kepada profesi perawat dan peran mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan. Mutu pelayanan rumah sakit sangat tergantung pada kualitas para perawatnya sehingga dewasa ini perawat

merupakan profesi yang banyak diusahakan peningkatan kualitasnya (Nursalam, 2001).

Keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif serta ditujukan pada individu, keluarga dan masyarakat baik yang sakit maupun sehat yang mencakup seluruh siklus kehidupan

(Carpenito, 2000). Dalam pelayanan kesehatan, berbagai jenjang pelayanan dan asuhan pasien (*patient care*) merupakan bisnis utama dan pelayanan keperawatan sebagai *mainstream* sepanjang kontinum asuhan (Kuntjoro, 2005).

Asuhan keperawatan (*nursing services*) yang dilakukan perawat dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan (*nursing process*) dapat terlihat dari hasil dokumentasi keperawatan. Kaitannya dengan keperawatan, maka dokumentasi memegang peranan penting terhadap segala macam tuntutan dan merupakan satu bentuk upaya membina serta mempertahankan akuntabilitas perawat dan keperawatan.

Menurut Fisbach (1991), pelaksanaan dokumentasi keperawatan adalah sebagai salah satu alat ukur untuk mengetahui, memantau dan menyimpulkan suatu pelayanan asuhan keperawatan yang diselenggarakan di rumah sakit. Penyelenggaraan dokumentasi keperawatan telah ditetapkan dalam SK Menkes No. 436/Menkes/SK/VI/1993 tentang Standar Pelayanan Rumah Sakit dan SK Dirjen Yanmed No. YM. 00.03.2.6.7637 tahun 1993 tentang Standar Asuhan Keperawatan.

Menurut Nursalam (2001), permasalahan yang sudah sejak dulu melekat pada pelayanan keperawatan adalah dimana perawat merasakan tugas sehari-harinya hanya sebagai suatu rutinitas dan merupakan sebuah intuisi semata. Oleh karenanya perawat yang mempunyai motivasi tinggi

dalam melaksanakan asuhan keperawatan mempunyai arti yang sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pelayanan.

Menurut Siagian (2004), mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan. Studi empirik dari Handoko (1992), menyatakan makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Anwari (2005), setiap organisasi bisnis harus mampu menyusun sebuah kerangka yang tepat bagaimana sebaiknya motivasi itu ditanamkan pada setiap individu yang terlibat di dalamnya. Secara skematik, motivasi lalu menjadi tugas kepemimpinan di mana jajaran pemimpin mengkonseptualisasi dan sekaligus mengimplementasi motivasi itu untuk seluruh jajaran karyawan, pegawai dan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang bertugas di berbagai lini. Realitas ini bahkan telah membentuk sebuah postulat: pencapaian tujuan-tujuan organisasi melalui mobilisasi sumber daya manusia antara lain ditentukan oleh ketepatan dalam menyusun kerangka motivasi itu.

Berdasarkan Teori Motivasi Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick

Herzberg (1966), ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Adapun yang merupakan faktor motivasi (instrinsik) menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*). Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari: kompensasi, kondisi kerja, supervisi, dan hubungan antar manusia.

Hasil wawancara dengan perawat RSUD Purbalingga mengatakan bahwa pemberian kompensasi untuk perawat belum memadai. Hal ini disebabkan karena pihak manajemen menganggap bahwa pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan merupakan tanggung jawab dan pekerjaan perawat. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi karyawan maupun organisasi. Program pemberian kompensasi yang baik mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya

manusianya. Menurut Martoyo (2000), pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan makin produktif. Selain hasil wawancara dengan perawat, hasil *Nursing Audit* pada bulan Maret 2008 mengenai evaluasi pelaksanaan dokumentasi keperawatan di instalasi rawat inap RSUD Purbalingga menunjukkan kategori rendah (56%) karena kategori >75% adalah baik, 60%-74% adalah cukup dan <60% adalah kategori rendah. Oleh karena itu, perlu diperhatikan hal-hal yang dapat menjadi hambatan pelaksanaan dokumentasi keperawatan karena dokumentasi merupakan wujud nyata atau bukti otentik yang dapat dievaluasi dan sebagai aspek legal untuk menentukan baik buruknya asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien dalam suatu rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan *cross sectional*. Objek penelitian adalah perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga. Lokasi penelitian di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi dan cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga yang meliputi ruang Cempaka, Kenanga, Bougenvil, Anggrek, Dahlia, Edelweis, Flamboyan dan Gardena yang berjumlah 182 perawat. Besarnya sampel yang diambil berdasarkan pada tingkat kesalahan 5% dengan menggunakan rumusnya Slovin sebesar 125 perawat.

Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam melakukan dokumentasi proses keperawatan. Menurut Djarwanto (2001), analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui hubungan antara lebih dari satu variabel *independent* (X) dengan satu variabel *dependent* (Y). Pada penelitian ini terdapat delapan (8) variabel *independent* (X) yaitu variabel motivasi intrinsik terdiri dari: pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*) dan variabel motivasi intrinsik terdiri dari: kompensasi, kondisi kerja, supervisi, dan hubungan

antar manusia serta satu variabel *dependent* (Y).

HASIL DAN BAHASAN

Pada tahap pelaksanaan telah dilakukan pengumpulan data dan telah terkumpul sebanyak 125 responden (100%) yang dilakukan selama 2 bulan. Pada setiap responden disurvei dengan menggunakan kuisioner. Dan semua responden dapat menyelesaikan program tanpa ada responden yang drop-out. Kemudian dari data yang terkumpul telah dilakukan pengolahan dan analisa data dengan hasil sebagai berikut :

A. Hasil Persamaan Regresi

Pada bagian ini akan dipaparkan mengenai persamaan atau model regresi serta analisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara parsial terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan. Variabel motivasi intrinsik terdiri dari pekerjaan (X1), peluang (X2), pengakuan (X3), tanggung jawab (X4), dan variabel motivasi ekstrinsik terdiri dari kompensasi (X5), kondisi kerja (X6), supervisi (X7) dan hubungan interpersonal (X8) seperti tabel 1. berikut ini :

Tabel .1. Hasil Persamaan Regresi

Model	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi (p)
	B		
Constant	7.985	6.656	0.000
Pekerjaan (X1)	-5.95	-1.366	0.174
Peluang (X2)	-6.46	-1.065	0.289
Pengakuan (X3)	-2.41	-0.289	0.773
Tanggung jawab (X4)	-9.14	-1.745	0.084
Kompensasi (X5)	1.040	19.264	0.000
Kondisi Kerja (X6)	-0.125	-1.968	0.052
Supervisi (X7)	0.810	14.472	0.000
Hub. Interpersonal (X8)	1.048	24.674	0.000
R	0.961		
R ²	0.923		
Adjust R ²	0.917		
F hitung	173.325		
Signifikansi	0.000		

Dari tabel 1 dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.985a + -5.95X_1 + -6.46X_2 + -2.41X_3 + -9.14X_4 + 1.040X_5 + -0.125X_6 + 0.810X_7 + 1.048X_8$$

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui nilai R menunjukkan gabungan korelasi atau keeratan hubungan semua variabel bebas (pekerjaan, peluang, pengakuan, tanggung jawab, kompensasi, kondisi kerja, supervisi dan hubungan interpersonal) terhadap variabel terikat (pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan) adalah sebesar 0,961. Nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,917 artinya bahwa variabel pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan akan dijelaskan oleh variabel pekerjaan, peluang, pengakuan, tanggung jawab, kompensasi, kondisi kerja, supervisi dan

hubungan interpersonal sebesar 91,7% sedangkan sisanya 8,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Analisis Hasil Uji F

Uji F adalah uji ketepatan model (*goodness of fit*) yang bertujuan untuk mengetahui apakah perumusan model sudah tepat atau fit. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F. Jika hasil F hitung > dari F tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat (*goodness of fit*). Pengujian ketepatan model dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* atau derajat kebebasan (dk) pembilang = 8 dan dk

penyebut = $(n-k-1)$ adalah 116 maka diperoleh hasil sebagai berikut : F hitung untuk model regresi 1 sebesar 173,325; F tabel sebesar 2,03 dan Tingkat signifikansi sebesar 0,00. Maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,00 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya perumusan model regresi dalam penelitian ini sudah tepat (goodness of fit).

Sesuai hasil analisis uji F terbukti adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi intrinsik yaitu pekerjaan, peluang untuk maju, pengakuan dari orang lain dan tanggung jawab maupun variabel motivasi ekstrinsik yaitu kompensasi, kondisi kerja, supervisi dan hubungan interpersonal terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga ($F_{hitung} = 173,325$ dan $F_{tabel} = 2,03$ dengan $p = 0,00 < \alpha = 0,05$). Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,917 artinya bahwa variabel pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan akan dijelaskan oleh variabel pekerjaan, peluang, pengakuan, tanggung jawab, kompensasi, kondisi kerja, supervisi dan hubungan interpersonal sebesar 91,7% sedangkan sisanya 8,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arikh (2007) dengan mengadopsi Teori Dua Faktor Herzberg yang menemukan bahwa faktor motivasi intrinsik (pekerjaan, prestasi, promosi, tanggung

jawab) maupun faktor motivasi ekstrinsik (kompensasi, kondisi kerja, pengawasan, hubungan interpersonal dan kebijakan rumah sakit) mempunyai pengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di rumah sakit Margono Soekardjo Purwokerto.

C. Analisis Pengaruh Uji t

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel motivasi intrinsik yaitu pekerjaan, peluang, pengakuan, tanggung jawab dan variabel motivasi ekstrinsik yaitu kompensasi, kondisi kerja, supervisi, hubungan interpersonal terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan digunakan Uji t. Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan $dk = N-1$ ($125 - 1$) = 124 dan menggunakan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka t_{hitung} untuk variabel motivasi intrinsik yaitu pekerjaan, peluang, pengakuan, dan tanggung jawab adalah $< t_{tabel} = 1,960$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga. Sedangkan untuk variabel motivasi ekstrinsik yaitu kompensasi, kondisi kerja, supervisi dan hubungan interpersonal diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,960$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat dikatakan bahwa variabel

motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga.

Penelitian oleh Riyadi (2007) tentang Hubungan motivasi kerja dan karakteristik individu dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Moh. Anwar Sumenep Madura menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat ($p=0,114$). Namun ada hubungan yang signifikan antara umur perawat dengan kinerja perawat ($p=0,006$) terutama setelah dilakukan pembatasan pada umur 25 tahun keatas dan pengalaman kerja diatas 15 tahun.

Penelitian oleh Anhar (1999) tentang Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja akademik dosen PNS di Universitas Islam Banjarmasin menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari lima variabel yaitu fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan/harga diri, dan aktualisasi diri/pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja akademik dosen. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Sarasri (2002) yang menunjukkan hubungan yang bermakna antara faktor motivasi intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Tugu Semarang dengan (nilai $p=0,011$ dengan $\alpha=0,05$).

SIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik ($F_{hitung} = 173,325 > F_{tabel} = 2,03$ dan $p = 0,00 < \alpha = 0,05$) terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan. Secara parsial, variabel motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,917 artinya bahwa variabel pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga akan dijelaskan oleh variabel pekerjaan, peluang, pengakuan, tanggung jawab, kompensasi, kondisi kerja, supervisi dan hubungan interpersonal sebesar 91,7 % sedangkan sisanya 8,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan simpulan di atas, dapat dilakukan upaya-upaya perbaikan agar ada dapat meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga sebagai berikut: 1) Perlu adanya kegiatan pelatihan, workshop, lokakarya antar tenaga perawat dalam persamaan persepsi terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan, 2) Perlu adanya kegiatan rutin dan terstruktur antar perawat, atasan dan profesi kesehatan lain dalam memecahkan

masalah medis maupun paramedis agar terbentuk kondisi kerja yang nyaman, 3) Perlu dilakukan penelitian yang mendalam tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, A., 1994, *Program Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*, Jakarta, Yayasan Pen. IDI
- Algifari, 1997, *Analisis Regresi*. BPF, Yogyakarta
- Anwari, 2005, *Motivasi : Perangkat Analisis untuk Para Manajer*, *Usahawan*, No. 12 TH XXIX Desember 2000
- Anhar, 1999, *Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Akademik Dosen PNS di Universitas Islam Barjarmasin*, Digital Library UIB
- Arih, 2007, *Analisis Faktor Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap Pelaksanaan Dokumentasi Askep di RS Margono Soekarjo*, Library RSMS
- Amriyati, 2003, *Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Banyumas*, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol. 09, No.02 Juni
- Adhitias, 2008, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat di RS Wahidin SH Mojokerto*, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol. 09, No.02 Juni
- Bjorvell C, Wredling R, Thorell-Ekstrand I., 2003, *Prerequisites and Consequences of Documentation in Patient Records as Perceived by a Group of Registered Nurses*, *Journal of Clinical Nursing*, 12 : 206-214
- Bakan G, Akyol A.D., 2007, *Theory-Guided Interventions for Adaptation for Heart Failure*, *Journal of Advanced Nursing*, 6(61) : 596-608
- Carpenito, L.J, 2000, *Rencana Asuhan Keperawatan dan Dokumentasi Keperawatan: Diagnosa Keperawatan dan Masalah Kolaboratif (Nursing Care Plans and Documentation: Nursing Diagnosis and Colaborative Problems)* Edisi 2, EGC, Jakarta
- Eggland E.T., Heinemann D.S., 1994, *Nursing Documentation: Charting, Recording and Reporting*, JB Lippincott comp. Philadelphia
- Frederick Herzberg, B. Mausner, and B. Snydermann, 1959, *The Motivation to Work*, New York: Wiley
- Fisbach T.F., 1991, *Documentating Care: The Communication, the Nursing Process and Documentation Standards*, F.A, Davis Comp. Philadelphia

- Hasibuan, P.S, 1996, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara Yogyakarta
- Handoko, M., 1992, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*, Kanisius, Yogyakarta
- Idvall E, Ehrenberg., 2002, Nursing Documentation of Postoperative Pain Management, *Journal of Clinical Nursing*, 11: 734-742
- Kuntjoro, T., 2005, *Performance Management Development for Nurses and Midwives as a National Strategy for Improving Quality of Clinical Care*, Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, Vol. 08/No.03/September/2005
- Kurnianto, 2008, Pengaruh factor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV Berdikari Kediri, <http://www.HR.org/sdm/teca/def.en.asp>
- Larrabee, J.H., 2001, Evaluation of Documentation Before and After Implementation of a Nursing Information System in an Acute Care Hospital, *Journal Computers in Nursing* 19 (2) : 56-65
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPEF, Yogyakarta
- Nursalam, 2001, *Proses dan Dokumentasi Keperawatan : Konsep dan Praktik*, Salemba Medika, Jakarta
- William E. Souder, 1984 "Motivating Matrix Personnel: Applying Theories of Motivation," dalam David I. Cleland (ed.), *Matrix Management Systems Handbook*, New York: Van Nostrand Reinhold Co.
- William P. Alston, 1972 "Motives and Motivation," dalam *The Encyclopedia of Philosophy*, vol. 5, reprint edition, New York: Macmillan Publishing Co., Inc. & The Free Press