

# ANALISIS PENGARUH PENGETAHUAN, SIKAP DAN MOTIVASI PERAWAT TERHADAP KINERJA PELAKSANAAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD KABUPATEN BEKASI TAHUN 2015

Istiqomah<sup>1</sup>

1. Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam As-syafi'iyah Jakarta, Indonesia

2. Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam As-syafi'iyah Jakarta, Indonesia

\*email : [fikesuia@gmail.com](mailto:fikesuia@gmail.com)

---

## ABSTRAK

**Pendahuluan** Undang – Undang No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit menekankan bahwa Rumah Sakit rumah sakit memiliki peran memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna untuk menjamin mutu pelayanan kesehatan. Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan di Rumah sakit adalah peran tenaga kesehatan, terutama perawat. Hal ini dikarenakan perawat memiliki proporsi besar, hampir 50% dari seluruh Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pengaruh pengetahuan, sikap dan motivasi perawat terhadap pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi. **Metode penelitian** yang digunakan adalah cross sectional dengan jenis penelitian Analitik Kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan terhadap 110 orang perawat pelaksana. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah Accidental sampling. Adapun analisis antar variabel menggunakan uji Chi Square. **Hasil penelitian** diperoleh nilai p value < 0,005, dimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja didapatkan p = 0,007 dengan OR sebesar 3,056. Sedangkan sikap terhadap kinerja dihasilkan p= 0,020 dengan OR = 2,563, dan motivasi perawat terhadap kinerja Asuhan keperawatan dengan p = 0,000 dengan OR = 8,000. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat hubungan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. **Kesimpulan** terdapat pengaruh antara pengetahuan, sikap dan motivasi terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2015. **Saran** penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan Rumah sakit dan perawat terkait peningkatan kinerja pelayanan keperawatan, khususnya pelaksanaan Asuhan Keperawatan guna meningkatkan mutu layanan kesehatan kepada masyarakat.

Kata Kunci : Pengetahuan Perawat, Sikap, Motivasi Perawat, Kinerja Asuhan keperawatan.

## ABSTRACT

**Introduction** of Law no. 44 of 2009 on Hospitals emphasizes that Hospital hospitals have the role of providing full-scale personal health services to ensure the quality of health services. One of the elements that determine the quality of hospital service is the role of health workers, especially nurses. This is because the nurse has a large proportion, almost 50% of all Hospital Human Resources. The purpose of this study was to determine the effect of knowledge analysis, attitude and nurse motivation to the implementation of Nursing Care in RSUD Kabupaten Bekasi. **The research method** used is cross sectional with Quantitative Analytical research type. This study was conducted on 110 nurses implementation. As for the sampling technique used is Accidental sampling. Adapun analysis between variables using Chi Square test. **The results** obtained p value <0,005, where the influence of knowledge on the performance obtained p = 0.007 with OR of 3.056. While attitudes toward performance resulted p = 0,020 with OR = 2,563, and nurse motivation to nursing care performance with p = 0,000 with OR = 8,000. Thus it can be said there is a significant relationship between independent variables (knowledge, attitudes and motivation) to the dependent variable (Nursing Care Performance). **Conclusion** that is influence between knowledge, attitude and motivation to performance of implementation of nursing care in RSUD of Bekasi Regency 2015. **Suggestion** can be input of hospital and nurse related to improvement of nursing service performance, Nursing to improve the quality of health services to the community.

Keywords: Nurse Knowledge, Attitude, Nurse Motivation, Nursing Care Performance.

## LATAR BELAKANG

Rumah Sakit, sebagai salah satu organisasi pelayanan kesehatan, menurut Undang-undang No.44 Tahun 2009, mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Hal ini terkait erat dengan mutu pelayanan kesehatan.

Mutu pelayanan kesehatan, menjadi isu utama dalam upaya pembangunan kesehatan. Hal ini dikarenakan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan, baik dalam pelayanan medis, pelayanan keperawatan maupun pelayanan lainnya yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan kesehatan, termasuk oleh Rumah Sakit.

Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan rumah sakit adalah peran tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan rumah sakit yang memiliki peranan sangat besar adalah perawat, hal ini disebabkan profesi perawat memiliki proporsi relatif besar yaitu hampir melebihi 50% dari seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit. Disamping itu, kerja dan tugas perawat lebih banyak dibanding tenaga lain, karena sifat dan fungsi tenaga ini adalah mendukung pelayanan medik berupa pelayanan keperawatan yang dikenal dengan Asuhan Keperawatan. Asuhan Keperawatan merupakan standar Perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan, dimana pelayanan ini meliputi kegiatan Pengkajian, Diagnosa Keperawatan, Perencanaan, Implementasi, Evaluasi dan Dokumentasi Keperawatan (Subanegara, 2005).

Pelaksanaan Asuhan Keperawatan merupakan salah satu indikator penilaian kinerja perawat, dimana secara tidak langsung menjadi tolak ukur kualitas pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit harus memiliki perawat yang berkinerja personel baik, yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga

dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Swansburg, Russel C, 2000).

Kinerja Seseorang, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor individu (pengetahuan, kemampuan, keterampilan, latar belakang, dll), faktor psikologis (persepsi, sikap, motivasi, dan kepribadian), dan faktor organisasi, yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, dan supervisi. Ketiga faktor tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas – tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran jabatan atau tugas (Ilyas, 2002).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hendrarni (2008), diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Burdayat (dalam Royani, 2010) tentang kinerja perawat, diketahui bahwa kecenderungan kinerja perawat di Rumah Sakit pemerintah yang termasuk dalam kategori baik sebesar 49,5%, sedangkan sisanya, yaitu 50,5% masih memiliki kategori yang kurang.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa kinerja karyawan, dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, sikap dan motivasi, sebagai faktor utama pendorong kinerja individu. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh I GST A A Putri Mastini (2013) tentang Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Beban Kerja dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Irna Di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kelengkapan dokumentasi Asuhan Keperawatan yang dilakukan oleh perawat, dimana diketahui responden dengan pengetahuan baik, dengan kelengkapan pendokumentasian yang sesuai sebanyak 83,3% dan responden dengan pengetahuan

kurang yang memiliki kelengkapan pendokumentasian tidak sesuai, sebanyak 86,4%. Dan diketahui bahwa responden sikap positif dengan kelengkapan pendokumentasian sesuai 100% dan responden sikap negative dengan kelengkapan pendokumentasian tidak sesuai sebanyak 88,9%.

Sementara itu Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, dkk (2012) tentang Hubungan Pengetahuan, Motivasi, Dan Supervisi Dengan Kinerja Pencegahan Infeksi Nosokomial di RSUD Haji Makassar, disimpulkan bahwa tingkat pengetahuan sejalan dengan kinerja yang dihasilkan, bila pengetahuan cukup, maka kinerjanya baik dan begitupun sebaliknya, dimana diketahui bahwa persentase kinerja baik sabagian besar dimiliki oleh perawat yang berpengetahuan cukup yaitu 86,0%, dan perawat yang memiliki pengetahuan kurang dan memiliki kinerja baik sebanyak 31,3%.

Berdasarkan data rata-rata tahun 2010 sampai 2011 pada RSUD Kabupaten Bekasi, diketahui bahwa dari 36 tindakan asuhan keperawatan yang sesuai dengan SOP rata-rata hanya 22,2%, pendokumentasian asuhan keperawatan dari pengkajian sampai dengan evaluasi sebanyak 58,56% dari 7 ruangan yang diobservasi. Data-data tersebut menunjukkan pendokumentasian asuhan keperawatan masih belum optimal sehingga mengindikasikan bahwa tingkat kinerja perawat di RSUD Kabupaten Bekasi masih cukup rendah (Yanindrawati, 2012).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015.

## **TUJUAN PENELITIAN**

1. Mengetahui Apakah terdapat pengaruh Pengetahuan Perawat terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015.
2. Mengetahui Apakah terdapat pengaruh Sikap Perawat terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015.
3. Mengetahui Apakah terdapat pengaruh Motivasi Perawat terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Konsep Pengetahuan**

#### **1. Definisi Pengetahuan**

Pengetahuan didefinisikan sebagai hasil dari “tahu” yang terjadi setelah orang mengadakan penginderaan terhadap suatu objek tertentu (Notoatmodjo, 2007).

Perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Namun peningkatan pengetahuan tidak selalu menggambarkan perubahan perilaku (Notoatmodjo, 2003).

#### **2. Cara Memperoleh Pengetahuan**

Cara memperoleh pengetahuan menurut Notoatmodjo (2003) adalah sebagai berikut :

- a. Cara Coba salah (*Trial and Error*)
- b. Cara kekuasaan atau otoritas
- c. Berdasarkan pengalaman pribadi
- d. Cara Akal sehat
- e. Cara modern

### **B. Konsep Sikap**

#### **1. Definisi Sikap**

Sikap merupakan reaksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus

atau objek. Menurut Newcomb (dalam Notoatmodjo, 2007) menyatakan bahwa sikap itu merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak, dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

Tingkatan sikap (Notoatmodjo, 2003)

- a. Menerima (Receiving)
- b. Merespon (Responding)
- c. Menghargai (Valuing)
- d. Bertanggungjawab (Responsible)

### C. Konsep Motivasi

Menurut Greenberg dan Baron dalam Sunyoto (2015), motivasi didefinisikan sebagai serangkaian proses menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan.

Teori motivasi terdiri dari dua pendekatan, yaitu pendekatan isi (Content approaches) dan pendekatan proses (process approaches). Pendekatan isi meliputi teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori ERG, teori dua Faktor, dan teori kebutuhan McClelland.

Sedangkan pendekatan proses terdiri dari teori pengharapan, teori keadilan dan teori penetapan tujuan (Ivancevich dan Matteson dalam Sunyoto dan Burhanudin, 2015).

### D. Konsep Kinerja

#### 1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Secara lebih terperinci, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata ( John Whitmore, dalam Hamzah dan Lamatenggo, 2012).

Menurut Mangkuprawiro dalam Hendrarni (2008), kinerja

adalah hasil dari suatu proses pekerjaan tertentu pada waktu dan tempat dari karyawan, serta organisasi bersangkutan. Kinerja dapat merupakan penampilan individu, maupun kerja kelompok personel.

#### 2. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (dalam Hendrarni, 2008), penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal, dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Pendekatan penilaian kinerja hendaknya mengidentifikasi standar kinerja yang terkait, mengukur kriteris dan kemudian memberikan umpan balik pada karyawan dan departemen sumber daya manusia.

Adapun tujuan penilaian kinerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu untuk menilai kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (Gomes dalam Hamzah dan Limatenggo, 2012).

Penilaian kinerja pelaksanaan Asuhan Keperawatan, dilakukan terhadap setiap perawat yang bertugas melakukan Asuhan keperawatan kepada klien. Standar praktik keperawatan telah dijabarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia, yang mengacu pada tahapan proses keperawatan, meliputi :

1. Pengkajian,
2. Diagnosa Keperawatan,
3. Perencanaan,
4. Implementasi,
5. Evaluasi.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk jenis penelitian Analitik Kuantitatif dengan menggunakan desain “Cross Sectional”.

### B. Populasi dan Besar Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Perawat Pelaksana yang bertugas melakukan Asuhan Keperawatan langsung di RSUD Kabupaten Bekasi, yang berjumlah 151 orang perawat.

Besar sampel dalam penelitian sebanyak 110 orang yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun Sampel diambil dengan metode Accidental *Sampling*.

## HASIL PENELITIAN

### A. Analisa Univariat

#### 1. Distribusi Tingkat Pengetahuan Responden

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Tingkat Pengetahuan Responden Tentang Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015**

Tingkat Pengetahuan	Frekuensi	
	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Rendah	61	55,5 %
Tinggi	49	44,5 %
Total	110	100 %

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sebanyak 61 orang (55,5%) perawat memiliki pengetahuan yang masih rendah tentang Asuhan Keperawatan, sedangkan 49 orang (44,5 %) perawat memiliki pengetahuan tinggi tentang Asuhan Keperawatan.

#### 2. Distribusi Frekuensi Sikap Responden

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Sikap Responden Terhadap Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015**

Sikap Perawat terhadap Asuhan Keperawatan	Frekuensi	
	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Kurang Baik	51	46,4 %
Baik	59	53,6 %
Total	110	100 %

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sebanyak 59 orang (53,6%) perawat memiliki sikap baik terhadap Asuhan Keperawatan, dan 51 orang (46,4 %) perawat memiliki sikap kurang baik terhadap Asuhan Keperawatan.

#### 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Responden

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Motivasi Responden Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015**

Motivasi Perawat Terhadap Asuhan Keperawatan	Frekuensi	
	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Kurang	43	39,1 %
Baik	67	60,9 %
Total	110	100 %

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa perawat yang memiliki motivasi baik terhadap pelaksanaan Asuhan Keperawatan sebanyak 67 orang (60,9%), namun masih terdapat perawat dengan motivasi kurang yaitu sebanyak 43 orang (39,1%).

#### 4. Distribusi Frekuensi Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

**Tabel 4 Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015**

Kinerja Asuhan Keperawatan	Frekuensi	
	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Kurang Baik	45	40,9 %
Baik	65	59,1 %
Total	110	100 %

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebanyak 65 orang (59,1%) perawat memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan, dan sebanyak 45 orang (40,9 %) masih memiliki kinerja kurang baik dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan.

#### B. Analisa Bivariat

##### 1. Pengaruh Tingkat Pengetahuan Perawat terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015

**Tabel 5 Distribusi Frekuensi Pengaruh Tingkat Pengetahuan Perawat Terhadap Kinerja Asuhan keperawatan DI RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015**

Variabel	Kategori	Kinerja Perawat				OR	P value
		Kurang Baik		Baik			
		N	%	N	%		
Pengetahuan	Rendah	32	29,1	29	26,4	3,056	0,007
	Tinggi	13	11,8	36	32,7		

Berdasarkan tabel 5 diperoleh data bahwa dari 45 responden

(40,9%) dengan kinerja kurang baik, diketahui 32 orang (29,1%) memiliki tingkat pengetahuan yang rendah terhadap Asuhan Keperawatan. Sedangkan dari 65 orang (59,1%) responden dengan kinerja yang baik, diketahui sebanyak 36 orang (32,7%) memiliki pengetahuan yang tinggi terhadap Asuhan Keperawatan.

Hasil Uji statistic dengan Chi-Square diperoleh nilai  $p = 0,007$  ( $p < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015.

Sedangkan nilai OR adalah 3,056 yang artinya, responden dengan pengetahuan tinggi berpeluang sebesar 3,056 kali untuk memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan, dibandingkan dengan responden dengan pengetahuan yang rendah.

##### 2. Pengaruh Sikap Perawat terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015

**Tabel 6 Distribusi Frekuensi Pengaruh Sikap Perawat Terhadap Kinerja Asuhan keperawatan DI RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015**

Variabel	Kategori	Kinerja Perawat				OR	P value
		Kurang Baik		Baik			
		N	%	N	%		
Sikap	Kurang Baik	27	24,5	24	21,8	2,563	0,020
	Baik	18	16,4	41	37,3		

Berdasarkan tabel 6 diperoleh data bahwa dari 45 responden (40,9%) dengan kinerja kurang baik, diketahui 27 orang (24,5%) memiliki sikap yang kurang baik terhadap Asuhan Keperawatan. Sedangkan dari 65 orang (59,1%) responden dengan kinerja yang baik, diketahui sebanyak 41 orang (37,3%) memiliki sikap yang baik terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan.

Hasil Uji statistik dengan *Chi-Square* diperoleh nilai  $p = 0,020$  ( $p < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupetan Bekasi Tahun 2015. Sedangkan nilai OR adalah 3,056 yang artinya, responden dengan sikap yang baik berpeluang sebesar 3,056 kali untuk memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan, dibandingkan dengan responden dengan pengetahuan yang kurang baik.

### 3. Pengaruh Motivasi Perawat terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015

**Tabel 7 Distribusi Frekuensi Pengaruh Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Asuhan keperawatan DI RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015**

Variabel	Kategori	Kinerja Perawat				OR	P value
		Kurang Baik		Baik			
		N	%	N	%		
Motivasi Perawat	Kurang Baik	30	27,3	13	11,8	8,000	0,000
	Baik	15	13,6	52	47,3		

Berdasarkan tabel 7 diperoleh data bahwa dari 45 responden (40,9%) dengan kinerja kurang baik, diketahui 30 orang (27,3%) memiliki motivasi yang kurang baik terhadap Asuhan Pelaksanaan Keperawatan. Sedangkan dari 65 orang (59,1%) responden dengan kinerja yang baik, diketahui sebanyak 52 orang (47,3%) memiliki motivasi yang baik terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan.

Hasil Uji statistic dengan *Chi-Square* diperoleh nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Motivasi Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupetan Bekasi Tahun 2015.

Sedangkan nilai OR adalah 8,000 yang artinya, responden dengan motivasi yang baik berpeluang sebesar 8,000 kali untuk memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan, dibandingkan dengan responden dengan motivasi yang kurang baik..

## PEMBAHASAN

### A. Analisis Pengaruh Pengetahuan Perawat Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015

Berdasarkan hasil analisa diperoleh data bahwa dari 45 responden (40,9%) dengan kinerja kurang baik, diketahui 32 orang (29,1%) memiliki tingkat pengetahuan yang rendah terhadap Asuhan Keperawatan. Sedangkan dari 65 orang (59,1%) responden dengan kinerja yang baik, diketahui sebanyak 36 orang (32,7%)

memiliki pengetahuan yang tinggi terhadap Asuhan Keperawatan.

Disamping itu, diketahui bahwa dari 49 perawat yang memiliki pengetahuan tinggi terhadap Asuhan Keperawatan, sebanyak 36 diantaranya memiliki kinerja yang baik dalam melakukan Asuhan Keperawatan.

Berdasarkan analisis chi-square menunjukkan bahwa p value sebesar 0,007 ( $p < 0,05$ ), dimana  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh pengetahuan perawat terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. Sedangkan OR sebesar 3,056, sehingga dapat diartikan bahwa perawat dengan pengetahuan tinggi berpeluang sebesar 3,056 kali memiliki kinerja yang baik terhadap pelaksanaan Asuhan Keperawatan dibandingkan perawat dengan pengetahuan rendah.

Hal ini sesuai dengan teori perilaku, bahwa Pengetahuan merupakan hasil "tahu", dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan terjadi melalui panca indra manusia, yakni : indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam terbentuknya tindakan seseorang (Notoatmodjo, 2003).

Menurut Skinner yang dikutip oleh Notoatmodjo (2005), bila seseorang dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan suatu bidang tertentu dengan cara lisan maupun tulisan, maka dikatakan orang tersebut mengetahui bidang tersebut, dan jawaban yang diberikan dinamakan pengetahuan.

Pengetahuan Asuhan Keperawatan dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang dipahami oleh perawat tentang Asuhan

Keperawatan, meliputi pengkajian data kesehatan klien, Penentuan diagnosa keperawatan klien, penyusunan perencanaan keperawatan, implementasi tindakan keperawatan serta Evaluasi. Pengetahuan inilah yang mendasari seorang perawat dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu memberikan asuhan keperawatan kepada klien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mastini (2013) bahwa pengetahuan perawat memiliki hubungan yang signifikan terhadap kelengkapan pendokumentasian Asuhan Keperawatan.

Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan maupun pengalaman. Hal ini sejalan dengan pernyataan Bloom (dalam Mastini, 2013), bahwa terbentuknya suatu perilaku baru, dimulai pada domain kognitif, dalam arti subjek tahu terlebih dahulu terhadap stimulus yang berupa materi atau objek, sehingga menimbulkan pengetahuan baru pada subjek tersebut terhadap objek yang diketahui dan disadari sepenuhnya sehingga menimbulkan respon lebih jauh lagi yaitu berupa tindakan (action) sehubungan dengan stimulus yang telah diketahui.

Berdasarkan data karakteristik responden, diketahui dari 49 responden dengan pengetahuan tinggi, minimal memiliki pendidikan D3 dan 10 orang diantaranya sudah berpendidikan S1 Keperawatan. Sedangkan responden dengan pengetahuan yang masih kurang terkait Asuhan Keperawatan, diketahui masih terdapat perawat dengan pendidikan SPK.

Menurut peneliti, pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan kognitif seseorang sehingga mampu mengubah pengetahuan yang pada

akhirnya menghasilkan suatu perilaku atau kebiasaan. Dalam hal ini, perawat dengan pendidikan yang baik, akan memiliki bekal pengetahuan yang baik pula, sehingga diharapkan mampu memperbaiki perilaku kerja, khususnya dalam pelaksanaan Asuhan keperawatan.

## **B. Analisis Pengaruh Sikap Perawat Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015**

Berdasarkan data hasil penelitian, diketahui bahwa dari 45 responden (40,9%) dengan kinerja kurang baik, diketahui 27 orang (24,5%) memiliki sikap yang kurang baik pula terhadap Asuhan Keperawatan. Sedangkan dari 65 orang (59,1%) responden dengan kinerja yang baik, diketahui sebanyak 41 orang (37,3%) memiliki sikap yang baik terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan.

Hasil Uji statistik dengan Chi-Square diperoleh nilai  $p = 0,020$  ( $p < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015.

Sedangkan nilai OR adalah 3,056 yang artinya, responden dengan sikap yang baik berpeluang sebesar 3,056 kali untuk memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan, dibandingkan dengan responden dengan pengetahuan yang kurang baik.

Sikap didefinisikan sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa (Robbins dan Judge dalam Sunyoto, 2015).

Perubahan perilaku dalam hal kerja merupakan hasil dari adanya perubahan setelah proses belajar, yaitu proses perubahan sikap yang tadinya tidak percaya diri menjadi lebih percaya diri karena keterampilannya yang semakin bertambah, sehingga menimbulkan perubahan sikap yang sangat jelas (Nursalam, dalam Mastini, 2013).

Sikap disini, menurut peneliti, yaitu respon tertutup dari perawat terhadap pemahaman tentang Asuhan Keperawatan. Semakin baik sikap perawat, maka akan mempengaruhi kinerja yang baik pula.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Sayuti dalam Mastini (2013) yang menemukan bahwa pelaksanaan pendokumentasian yang dilakukan di ruang inap dalam RSUD Raden Matthaer Jambi berhubungan signifikan dengan sikap perawat.

Menurut Allport yang dikutip Notoatmodjo (2003) menyatakan bahwa sikap mempunyai 3 komponen pokok, yaitu (1) kepercayaan (keyakinan), ide dan konsep terhadap suatu obyek. (2) kehidupan emosional terhadap objek dan (3) kecenderungan untuk bertindak. Sehingga menurut peneliti, perawat dengan sikap yang Baik atau positif akan cenderung bertindak atau memiliki kinerja yang baik pula.

## **C. Analisis Pengaruh Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015**

Motivasi menurut Hasibuan (2001), didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil dari penelitian ini, ditemukan responden dengan motivasi baik diketahui sebanyak 67 orang (60,9%) dari 110 responden, dan motivasi kurang baik sebanyak 43 orang (39,1%). Ini menunjukkan bahwa motivasi perawat memiliki kecenderungan yang baik, yang diharapkan dapat berdampak terhadap kinerja Asuhan Keperawatan.

Berdasarkan hasil analisa data, diketahui bahwa dari 67 responden dengan motivasi yang baik, diketahui 52 orang (47,3%) memiliki kinerja Asuhan Keperawatan yang baik, dan 15 orang (13,6 %) memiliki kinerja yang kurang baik. Sedangkan dari 43 orang responden dengan motivasi yang kurang baik, diketahui sebanyak 30 orang (27,3%) memiliki Kinerja yang kurang baik terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan, dan 13 orang diantaranya (11,8%) berkinerja dalam melaksanakan Asuhan keperawatan secara baik.

Selain itu, hasil Uji statistik dengan Chi-Square diperoleh nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015.

Sedangkan nilai OR adalah 8,000 yang artinya, responden dengan motivasi yang baik berpeluang sebesar 8,000 kali untuk memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan, dibandingkan dengan responden dengan motivasi yang kurang baik.

Penelitian ini sejalan juga dengan hasil uji statistik yang dilakukan oleh Abdullah (2012), dimana diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pencegahan infeksi nosokomial di

RSUD Haji Makassar. Deskripsi motivasi dengan kinerja menurut Abdullah (2012) menunjukkan bahwa persentase kinerja baik sebagian besar dimiliki oleh perawat yang memiliki motivasi tinggi yaitu berjumlah 78 orang (85,7%) ,dan perawat yang memiliki motivasi rendah dan kinerja baik berjumlah 6 orang (22,2%). Dan diketahui nilai  $p = 0,000$ , sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat motivasi sejalan dengan kinerja yang dihasilkan, bila motivasi tinggi, maka kinerjanya baik dan begitupun sebaliknya.

Menurut teori dua faktor Herzberg yang dikutip oleh Ivancevich dan Matteson dalam Sunyoto (2015), motivasi memiliki unsure hygiene factor, dimana hygiene faktor merupakan faktor pemeliharaan kepuasan. Apabila kondisi ini tidak ada, maka akan menyebabkan ketidakpuasan. Termasuk dalam faktor ini, misalnya Gaji, jamsostek, kondisi kerja, status karyawan, kualitas supervise, dan hubungan antar teman sejawat maupun dengan atasan.

Data penelitian dari hasil angket diketahui bahwa dari 67 orang responden yang memiliki motivasi baik, sebanyak 65 orang (97%) memiliki hubungan kerja antar perawat yang terjalin dengan baik. Selain itu diketahui juga sebanyak 46 orang (69%), menyatakan bahwa atasan selalu memberikan semangat dan dukungan bagi responden (perawat) untuk meningkatkan kualitas tindakan Asuhan Keperawatan.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Arep Ishak (2003), bahwa secara urgensi, motivasi adalah menciptakan semangat dan gairan kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Jadi motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan perawat terhadap Kinerja pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015, dimana dari hasil analisa bivariat diketahui  $p$  value = 0,007 ( $p < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.
2. Terdapat pengaruh antara Sikap Perawat terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015. Berdasarkan hasil uji *Chi Square* diperoleh  $p$  value = 0,020 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen (Sikap Perawat) terhadap variabel dependen (Kinerja Asuhan Keperawatan).
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi Perawat terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015. Berdasarkan hasil uji analisa data, diperoleh  $p$  value sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, dan terdapat pengaruh antara motivasi perawat terhadap kinerja Asuhan Keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi.

## SARAN

### 1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih dan stimulasi bagi RSUD kabupaten bekasi khususnya, dalam upaya meningkatkan pelayanan melalui peningkatan kinerja perawat, terutama dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan, diantaranya :

- a. Pemberian bimbingan dan arahan kepada perawat tentang pelaksanaan Asuhan Keperawatan, baik melalui

kegiatan pelatihan, konsolidasi tim keperawatan, serta peningkatan sarana penunjang bagi terlaksananya pelayanan Asuhan Keperawatan dengan baik.

- b. Berupaya meningkatkan pengetahuan perawat terhadap Standar Asuhan Keperawatan, sehingga dapat meningkatkan pemahaman perawat, dan berimplikasi terhadap kinerja Asuhan Keperawatan.
- c. Meningkatkan motivasi perawat, yang dapat menjadi dorongan dan semangat dalam peningkatan kinerja, terutama pelaksanaan Asuhan Keperawatan, serta melakukan upaya solusi terhadap hal-hal atau permasalahan yang berpengaruh terhadap semangat kerja.

### 2. Bagi Perawat

- a. Perawat diharapkan berupaya terus meningkatkan kemampuan diri, melalui perbaikan pengetahuan, sikap dan motivasi dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, terutama dalam kinerja pelaksanaan Asuhan Keperawatan.
- b. Berkontribusi secara aktif dalam menciptakan iklim, bagi kinerja keperawatan, dengan berpedoman pada sistem dan standar yang telah ditetapkan.

### 3. Bagi Institusi Pendidikan

- a. Sebagai bahan masukan dalam sistem dan proses pembelajaran, serta penelitian khususnya terkait kinerja Pelaksanaan Asuhan keperawatan, dimana hal ini terkait dalam pembelajaran Manajemen Rumah Sakit.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi dan referensi bagi institusi pendidikan, serta

dapat digunakan untuk penelitian yang lebih lanjut.

#### 4. Bagi Peneliti Lain

- a. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi lain, baik secara teori maupun metodologi, mengenai penelitian dalam lingkup manajemen Rumah Sakit, terkait Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan motivasi terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan.
- b. Penelitian ini perlu untuk diperluas terkait variabel independen yang mempengaruhi kinerja Asuhan Keperawatan, sehingga dapat menambah gambaran dan informasi tentang kinerja Perawat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Komariah, dkk. 2012. *Hubungan Pengetahuan, Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Pencegahan Infeksi Nosokomial di RSUD Haji Makassar*. Makassar. Universitas Hasanudin
- Hendrarni, Wiwik. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan dalam Pengkajian dan Implementasi Perawat di RS Bhayangkara Medan*. FKM. Universitas Sumatera utara
- Hidayat, A Aziz Alimul. 2008. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta : Salemba Medika
- Hamzah dan Lamatenggo, Nina. 2015. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja : Teori Penilaian dan Penelitian*. Pusat kajian Ekonomi Kesehatan. FKM. Universitas Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2005. *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Martini. 2007. *Hubungan Karakteristik Perawat, Sikap, Beban Kerja, Ketersediaan Fasilitas dengan pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang rawat Inap RSUD Kota Salatiga*. Semarang: Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Diponegoro
- Mastini, Putri. 2013. *Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Beban Kerja dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di IRNA RSUP Sanglah Denpasar*. Bali : Universitas Udayana
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia. 2006. *Rencana Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karier Profesional Perawat*. Jakarta
- Royani. 2010. *Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Cilegon Tahun 2010*. Jakarta : Program Magister Ilmu Keperawatan UI
- Subanegara. 2005. *Diamond Head Drill dan kepemimpinan dalam Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Swanburg, Russel. 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Alih Bahasa Suharyati Samba. Editor : Monika Ester. Jakarta : EGC
- Yanindrawati Kartika, dkk. 2011. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi*. Bandung: FIK Unpad