



JAKK - UHO

JURNAL ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
(JAKK-UHO)

Vol. 5 /No.2 /Bulan Juli Tahun 2024
e-ISSN: 2797-6831

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT TERHADAP PROSES ASUHAN
KEPERAWATAN RAWAT INAP DI RSUD KABUPATEN MUNA TAHUN 2023

Wa Ode Siti Asniah^{1*}, Hariati Lestari², Rastika Dwiyantri Liaran³

¹²³Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo
SitiAsniah271@gmail.com¹, haryati.lestari@uho.ac.id², rastika.liaran@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Kata kunci: motivasi internal, motivasi eksternal, asuhan keperawatan

***Korespondensi:**

Wa Ode Siti Asniah
Universitas Halu Oleo
Kampus Hijau Bumi Tridharma
Anduonohu, Kendari
Email:sitiAsniah271@gmail.com

Copyright: © 2016 Author et al. This is an open access article distributed under the terms of the [JAKK-UHO Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan (JAKK-UHO)
Published by Universitas Halu Oleo

Laman:

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/jakk-uho>

Kode Etik: -

Abstrak

Latar Belakang: Pelaksanaan asuhan keperawatan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja perawat, dengan adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan pelaksanaan asuhan keperawatan yang ada di rumah sakit sehingga mutu pelayanan keperawatan meningkat. Berdasarkan hasil survey awal dan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 November 2023 terhadap 10 perawat terdapat 6 perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kinerja yang diberikannya dapat dikatakan maksimal, tetapi terdapat juga 4 perawat yang menyatakan kurangnya motivasi mereka dalam hal pemberian insentif berupa gaji tambahan, kurangnya pemberian pengakuan dari atasan, kurangnya mendapatkan pelatihan/seminar terkait asuhan keperawatan dan hubungan kerja sama dengan teman-teman seprofesi maupun dokter yang membuat kinerja perawat yang diberikan kepada pasien kurang maksimal.

Tujuan: Untuk mengetahui hubungan motivasi perawat terhadap proses asuhan keperawatan rawat inap di RSUD Kabupaten Muna tahun 2023.

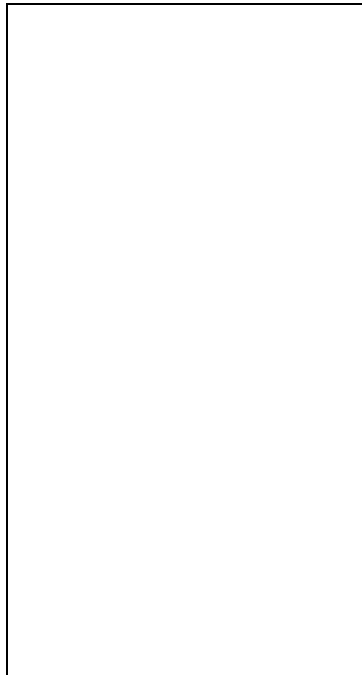
Metode: Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analitik observasional dan menggunakan pendekatan *cross sectional*.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara motivasi internal terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan (p value= 0,041 > 0,05), adanya hubungan motivasi eksternal terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan (p value= 0,019 > 0,05).

Kesimpulan: Ada hubungan antara motivasi internal (pengakuan, prestasi, pengembangan), dan motivasi eksternal (kondisi kerja, gaji) terhadap proses asuhan keperawatan rawat inap di RSUD Kabupaten Muna Tahun 2023. Sehingga meningkatkan pelayanan keperawatan di rumah sakit dengan cara meningkatkan motivasi internal dan eksternal perawat yaitu dengan melibatkan pelatihan dan pendidikan bagi perawat, memberikan pengakuan prestasi bagi perawat memberikan insentif tambahan.

Abstract

Background: implementation of nursing care can be influenced by work motivation of nurses, with a high motivation can improve the implementation of nursing care in the hospital so that the quality of nursing services increases. Based on the results of the initial survey and interviews conducted by researchers on November 10, 2023 against 10



nurses, there were 6 nurses who had good work motivation so that the performance they provided could be said to be maximum, but there were also 4 nurses who stated their lack of motivation in terms of providing incentives in the form of additional salaries, lack training / seminars related to nursing care and cooperative relationships with friends and doctors who make the performance of nurses given to patients less than the maximum.

Objective: *Uto determine the relationship of nurse motivation to the inpatient nursing care process at Muna regency hospital in 2023.*

Methods: *this type of research is a quantitative research with observational analytical methods and menggunakan pendekatan using cross sectional approach.*

Results: *Hasil the results showed that there is a relationship between motivasi internal motivation to the implementation asuhan of nursing care (p value= 0.041 > 0.05,05), adanya relationship motivasi of external motivation to the implementation asuhan of nursing care (p value= 0.019 > 0.05).*

Conclusion: *ada relationship between internal motivation (recognition, achievement, development), and external motivation (working conditions, salary) to the process of inpatient nursing care at Muna regency hospital in 2023. So that improve nursing services in hospitals by increasing the internal and external motivation of nurses, namely by involving training and education for nurses, giving recognition of achievements for nurses to provide additional incentives.*

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional, sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan yang mempunyai daya ungkit besar terhadap pembangunan bidang kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan ditentukan salah satunya dari kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat yang berkualitas (Amalia, 2022).

Undang-undang nomor 36 tahun 2014 pasal 4 menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pengaturan, pembinaan, pengawasan dan peningkatan mutu tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat, Salah satu bagian tenaga kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah perawat karena pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit (Rahman et al., 2023).

Pelaksanaan proses asuhan keperawatan yang merupakan suatu modalitas pemecahan masalah yang bersifat humanistik di dasari oleh metode ilmiah yang memerlukan pemeriksaan secara sistematis serta identifikasi masalah dengan pengembangan strategi untuk memberikan hasil yang diinginkan (Farida et al, 2019).

Pelaksanaan asuhan keperawatan yang tidak dilakukan dengan baik maka akan menyebabkan penurunan mutu pelayanan kesehatan dan juga segala tindakan yang memerlukan tindak lanjut dan berkelanjutan tidak dapat terobservasi sehingga hasil yang dicapai tidak berhasil atau dapat merugikan pasien sebagai penerima jasa pelayanan keperawatan. Pelaksanaan asuhan keperawatan yang tidak dilakukan dengan baik terjadi karena adanya perbedaan persepsi antar perawat, latar belakang pendidikan perawat, jumlah beban kerja,

kurangnya pemahaman perawat tentang pendokumentasian, kurangnya motivasi perawat, dan perubahan tenaga kerja. Dengan kurangnya motivasi dari perawat untuk melakukan asuhan keperawatan maka aktivitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien menjadi menurun dan tidak efisien (Masri et al., 2023).

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu tenaga perawat, bahwa untuk kerja / prestasi kerja manusia, 80-90% tergantung kepada motivasinya untuk bekerja dan 10-20% tergantung kepada kemampuannya. Selanjutnya motivasi kerjadikatakan bahwa motivasi pekerja itu sendiri 50% tergantung kepada kondisi sosial, yaitu manusia (Syafar et al., 2021).

Menurut World Health Organization (WHO) terdapat 5 negara yang memiliki motivasi tenaga kesehatan paling rendah yaitu negara Vietnam, Argentina, Nigeria, India dan Indonesia. Hal tersebut disebabkan oleh tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja dilihat dari aspek pemenuhan kesejahteraan. Tenaga kesehatan merupakan kunci utama untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan kesehatan. Di Indonesia fenomena motivasi kerja perawat masih rendah, yaitu perawat belum mampu memberikan pelayanan keperawatan yang terbaik, terlihat masih banyaknya keluhan ketidakpuasan pasien dan keluarga atas sikap dan perilaku pegawai, terutama tenaga keperawatan di ruang rawat inap (Rahman et al., 2023).

Permasalahan pelayanan keperawatan di Negara Indonesia adalah banyaknya perawat yang belum melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan standar. Di sebagian besar tatanan pelayanan keperawatan, masih terbatas melakukan kegiatan-kegiatan yang belum memenuhi kaedah asuhan keperawatan secara profesional yang bertanggung gugat mulai dari pengkajian hanya terisi 25%, diagnosa keperawatan 50%, perencanaan 37,5%, implementasi 35,5% dan evaluasi 25% (Nellissa et al., 2023). Keluhan utama pasien terhadap pelayanan keperawatan di Indonesia adalah kurangnya komunikasi perawat (80%), kurang perhatian (66,7%) dan kurang ramah (33,3%) (Wardah, 2016).

RSUD Kabupaten Muna merupakan rumah sakit satu-satunya sebagai pusat rujukan dari tahun ke tahun yang memiliki jumlah perawat sebanyak 243 orang. Berdasarkan hasil survey awal dan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 November 2023 terhadap 10 perawat terdapat 6 perawat yang memiliki motivasi kerja yang baik sehingga kinerja yang diberikannya dapat dikatakan maksimal, tetapi terdapat juga 4 perawat yang menyatakan kurangnya motivasi mereka dalam hal hubungan interpersonal di dalam kelompok kerja, dan hubungan kerja sama dengan teman-teman seprofesi maupun dokter yang membuat kinerja perawat yang diberikan kepada pasien kurang maksimal. Diantaranya dalam hal penerapan proses asuhan keperawatan di ruang perawatan yang belum dilakukan secara maksimal dan sistematis mulai dari pengkajian sampai evaluasi pada tahun 2020 dari target kelengkapan 100% hanya 63% yang terisi lengkap, tahun 2021 sebanyak 59% dari target kelengkapan 100% dan pada tahun 2022 sebanyak 74% dari target kelengkapan 100% proses asuhan keperawatan. Terlihat pada catatan perawat data-data klien yang di dapat pada tahap pengkajian tidak lengkap diisi baik dari tahap wawancara maupun tahap pemeriksaan fisik belum didokumentasikan dengan lengkap oleh perawat. Hal tersebut disebabkan karena perawat beranggapan bahwa menerpakan proses asuhan keperawatan sebenarnya penting tetapi yang terpenting adalah pelayanannya terhadap pasien. Hal tersebut juga di tunjukan dengan keluhan 5 pasien bahwa

profesi perawat kurang ramah dan kurang peduli terhadap pasien, karena permasalahan tersebut akan mengakibatkan semakin menurunnya motivasi perawat dapat mempengaruhi aktivitas kerja perawat.

Berdasarkan Uraian Sebelumnya Maka Peneliti Tertarik Untuk Meneliti Terkait “Hubungan Motivasi Perawat Terhadap Proses Asuhan Keperawatan Rawat Inap Dri RSUD Kabupaten Muna Tahun 2023”.

METODE

Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analitik observasional. Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*, tujuannya untuk mengetahui Hubungan Motivasi Perawat Terhadap Proses Asuhan Keperawatan Rawat Inap Dri RSUD Kabupaten Muna Tahun 2023. Sampel yang di jadikan responden pada penelitian ini sebanyak 151 perawat dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif cenderung menggunakan analisis angka-angka statistik. uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Motivasi Internal Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Tabel 1. Hubungan motivasi internal Terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan Di RSUD Kabupaten Muna Tahun 2023

Motivasi internal	Asuhan keperawatan				Total		P Value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	78	51,7	22	14,6	100	100	0,041
Rendah	31	20,5	20	13,2	51	100	
Total	109	72,2	42	27,8	151	100	

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dari 100 responden dengan motivasi internal yang tinggi terdapat 78 responden (51,7%) dengan asuhan keperawatan yang baik dan 22 responden (14,6%) dengan asuhan keperawatan kurang, dan dari 51 responden dengan motivasi internal yang rendah terdapat 31 responden (20,5%) dengan asuhan keperawatan yang baik dan 20 responden (13,2%) dengan asuhan keperawatan kurang.

Berdasarkan uji statistik dengan uji Chi-Square didapatkan nilai *p value* = 0,041 (< dari α 0,05) yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi internal terhadap asuhan keperawatan rawat inap di RSUD Kabupaten Muna Tahun 2023.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada RSUD Kabupaten Muna memiliki sebagian besar motivasi kerja internal tinggi dengan asuhan keperawatan yang paling dominan baik yaitu mulai dari proses pengkajian sampai dengan evaluasi dilakukan secara baik. Berdasarkan jumlah perawat yang tergolong motivasi internal tinggi dikarenakan mendapatkan

pengakuan dari pimpinan saat mereka bekerja, selalu mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan/pimpinan, selalu di puji atas hasil kerja yang baik, selalu diberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai dan selalu terdorong untuk ikut memberikan pendapat dalam pengambilan keputusan, selain itu selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan/potensi yang dimiliki.

Beberapa perawat juga tergolong motivasi internalnya rendah dengan asuhan keperawatan baik, mulai dari proses pengkajian sampai dengan evaluasi dilakukan secara baik dengan standar pencapaian 100%. Perawat yang tergolong motivasi rendah diarekan perawat tidak mendapatkan pengakuan/pujian dari pimpinan, kurang diperhatikan oleh atasan ketika meraih prestasi, tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, dan prestasi yang dicapai belum memuaskan.

Dalam menilai motivasi internal terdapat 3 aspek yaitu terdiri dari pengakuan, prestasi dan pengembangan diri. Berdasarkan hasil analisis yang dihasilkan aspek pengakuan, 77,5% perawat mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya, selalu dipuji atas hasil kerja yang baik, dan terdorong untuk ikut memberi pendapat dalam pengambilan keputusan. Untuk aspek prestasi, 68,9% perawat telah menggunakan kemampuannya dan menyelesaikan pelaksanaan asuhan keperawatan dengan tepat waktu, sering menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan asuhan keperawatan. Pada aspek pengembangan, 77,5% perawat menunjukkan telah mencapai hasil yang baik dan berkualitas pada pengembangan potensi, kadang-kadang atasan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Pengembangan potensi yang berhubungan langsung dengan tugas yang harus dilaksanakan oleh perawat melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan baik secara formal maupun non formal.

Salah satu jenis motivasi yang mempunyai pengaruh dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya yaitu motivasi internal. Motivasi internal merupakan subvariabel faktor motivasi yang mempunyai hubungan yang paling kuat dengan kinerja perawat adalah pengakuan, prestasi dan pengembangan. Motivasi tinggi seperti selalu berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang ingin dicapai oleh pimpinan, selalu diberi pujian jika berprestasi, dan pimpinan selalu memberikan dukungan dan pujian saat melaksanakan pekerjaan dan selalu menjalin hubungan yang harmonis dengan teman sejawat. (Sudarta, 2019). Jika *statisfiers* atau kepuasaanya terpenuhi yang dapat dilihat pada kondisi dimana kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan dipenuhi maka akan memberikan stimulasi, tantangan dan kesempatan bagi perawat untuk maju. Demikian juga jika kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan maka akan menggerakkan motivasi yang kuat bagi perawat sehingga menghasilkan asuhan keperawatan yang tinggi (Kurnia, 2018).

Motivasi perawat dengan asuhan keperawatan yang dihasilkan baik apabila motivasi perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan asuhan keperawatan yang baik pula. Setiap rumah sakit mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut di butuhkan perawat yang berkualitas. Asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Muna sebagian besar memiliki asuhan keperawatan yang baik dan motivasi internal yang tinggi. Asuhan keperawatan sangatlah penting, sebab dengan adanya asuhan keperawatan dapat meningkatkan mutu rumah sakit. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lismayanti (2021) dengan judul penelitian yaitu hubungan motivasi perawat pelaksana dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD R Syamsudin SH Kota Sukabumi. Hasil penelitian yaitu hasil analisis bivariat dengan uji koreksi Yates didapatkan nilai p 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi perawat pelaksana dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD R Syamsudin SH Kota Sukabumi.

2. Hubungan Motivasi Eksternal Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Rawat Inap Di RSUD Kabupaten Muna Tahun 2023

Tabel 2. Hubungan Motivasi Eksternal Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Rawat Inap Di RSUD Kabupaten Muna Tahun 2023

Motivasi eksternal	Asuhan keperawatan				Total		P Value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	20	13,2	16	10,6	36	100	0,019
Rendah	89	58,9	26	17,2	115	100	
Total	109	72,2	42	27,8	151	100	

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil penelitian diatas didapatkan bahwa dari 36 responden dengan motivasi eksternal yang tinggi terdapat 20 responden (13,2%) dengan asuhan keperawatan yang baik dan 16 responden (10,6%) dengan asuhan keperawatan kurang, dan dari 115 responden dengan motivasi eksternal yang rendah terdapat 89 responden (58,9%) dengan asuhan keperawatan baik dan 26 responden (17,2%) dengan asuhan keperawatan kurang.

Berdasarkan uji statistic dengan uji Chi-Square didapatkan nilai p value = 0,019 (> dari α 0,05) yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi eksternal terhadap asuhan keperawatan rawat inap di RSUD Kabupaten Muna Tahun 2023.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada RSUD Kabupaten Muna memiliki sebagian besar motivasi kerja eksternal rendah dan sebagian kecil memiliki motivasi eksternal tinggi dengan asuhan keperawatan baik yaitu mulai dari proses pengkajian sampai dengan evaluasi dilakukan secara baik dengan standar 100%. Banyaknya perawat yang masuk dalam kategori motivasi eksternal yang rendah dikarenakan kondisi tempat kerja yang kurang nyaman yaitu dalam hal ditempat kerja kurang luas, kurang menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan maupun atasan, tidak mendapatkan tambahan gaji jika lembur, tidak menerima gaji tepat waktu dan kurang merasa puas dengan gaji yang diberikan. Tetapi pada beberapa perawat tidak merasakan hal itu, karena terdapat sebagian perawat tergolong motivasi eksternal tinggi dan menganggap bahwa kondisi ruangan kerja bersih dan rapi, menjalin hubungan yang harmonis dengan pimpinan, fasilitas di tempat bekerja sangat mendukung kelancaran perawat

bekerja, pemberian gaji dapat memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, serta insentif yang diberikan rumah sakit sudah cukup adil.

Asuhan keperawatan pada RSUD kabupaten sebagian besar tergolong baik dan sebagian kecil tergolong kurang baik. Asuhan keperawatan yang tergolong kurang baik dikarenakan pada aspek pengkajian sampai evaluasi tidak mencapai target 100%, mulai dari pengkajian yaitu data kurang dikaji sejak pasien datang sampai pasien keluar, data yang dikaji tidak sesuai dengan pedoman. Pada bagian diagnose actual dan resiko tidak sepenuhnya di rumuskan, pada bagian intervensi rencana tindakan kurang menggambarkan keterlibatan pasien dan keluarga, rencana tindakan kurang menggambarkan kerja sama dengan tim kesehatan lain. Selain itu pada bagian implementasi perawat kurang mengobservasi respon pasien terhadap tindakan keperawatan, tindakan dilaksanakan kurang dicatat dengan jelas dan ringkas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat memiliki asuhan keperawatan yang baik, tetapi memiliki motivasi eksternal rendah. Rendahnya motivasi perawat dalam meningkatkan asuhan keperawatan menunjukkan ketidakpuasan kerja yang bersumber dari motivasi eksternal yaitu kondisi kerja, dan gaji. Dalam menilai motivasi eksternal terdapat dua aspek yaitu aspek kondisi kerja dan gaji/upah. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh pada aspek kondisi kerja 56,3%, kondisi kerja fisik yang tidak menyenangkan yaitu ruangan tempat bekerja kurang luas dan kurang nyaman terkait bunyi mesin yang keras maupun fasilitas tempat kerja yang kurang mendukung dalam kelancaran bekerja. Pada aspek gaji/upah 49,0%, gaji/upah yang rendah yaitu perawat merasa kurang mendapatkan tambahan gaji saat lembur, belum merasa puas dengan gaji yang diberikan, gaji yang diterima kadang dibrikan tidak tepat waktu atau lebih lama dari waktu yang telah ditetapkan untuk menerima gaji.

Pada asuhan keperawatan yang baik terdapat motivasi eksternal yang rendah. Motivasi yang tidak baik/rendah akan membuat timbulnya dorongan yang lemah untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dengan begitu kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan tidak akan tercapai dan akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Namun pada motivasi eksternal yang rendah pada RSUD Kabupaten Muna tidak begitu mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan dikarenakan perawat yang memiliki motivasi rendah tetap melaksanakan asuhan keperawatan yang baik. Gambaran motivasi kerja perawat cukup menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja perawat bersumber dari faktor eksternal atau dari luar pekerjaan yang bersangkutan seperti pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, gaji/upah, supervise oleh atasan dan kondisi kerja yang dimana motivasi eksternal tersebut tidak memberikan kepuasan kerja bagi perawat (Medina, 2018).

Menurut Artanti (2020) menyatakan bahwa semakin rendahnya motivasi responden maka tingkat kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan juga rendah, sebaliknya tingginya motivasi pada responden maka tingkat asuhan keperawatan juga tinggi. Motivasi yang rendah mempengaruhi perawat didalam kepatuhan melakukan asuhan keperawatan dari pengkajian keperawatan yang dilakukan, sehingga dapat menurunkan mutu keperawatan dan mutu rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halawa (2021) dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rawat inap di Rumah Sakit Umum Mitra Medika, dengan hasil penelitian yaitu hasil uji regresi Chi Square dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat pada taraf signifikan $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat pada taraf signifikan $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

1. Ada hubungan antara motivasi internal (pengakuan, prestasi, pengembangan) terhadap proses pelaksanaan asuhan keperawatan rawat inap di RSUD Kabupaten Muna Tahun 2023.
2. Ada hubungan antara motivasi eksternal (kondisikerja, gaji) terhadap proses pelaksanaan asuhan keperawatan rawat inap di RSUD Kabupaten Muna Tahun 2023.

SARAN

1. Bagi rumah sakit umum daerah kabupaten muna
Bagi rumah sakit agar dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai tambahan bacaan, referensi bagi perawat dan juga staf rumah sakit untuk meningkatkan kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan yang baik dengan cara meningkatkan motivasi internal yaitu pengakuan, prestasi dan pengembangan diri serta meningkatkan motivasi eksternal yaitu kondisi kerja dan gaji pada perawat.
2. Bagi institusi pendidikan kesehatan masyarakat
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan pada mahasiswa serta sebagai sumber informasi, pengetahuan dan referensi tentang bagaimana hubungan motivasi kerja internal dan eksternal perawat terhadap penerapan asuhan keperawatan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya mampu memperluas area penelitian dengan desain dan variabel dokumentasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Amalia O. Analisis Motivasi Perawat Di Puskesmas Kotaraya Kayu Agung. *Puskemas Kota Raya Kayu Agung Jl. Assa ari Ahmad Depati, Ds. Kotaraya, Kec. Kota Kayu Agung*. 2021;1-8.
2. Aminuddin A. Keperawatan Di Ruang Instalasi Rawat Inap Rs Tk li Palamonia Makassar Factors Related To Nurse ' S Motivation To Continue Education In Nursing Higher Education In Nursing Higher Education At The Installation Room Of Tk li Palamonia Hospital Makassar. 2021;1(1):60–67.
3. Daud IM, Naue AK, Indra W. Implementasi Pmk No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit Di Rsud Toto Kabila. *Journal of Hulonthalo Service Society*. 2023;2(2):2964-9250.
4. Faculty PH, Indonesia UM. Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Perawat Bagian Rawat Inap Article history. Universitas Muslim Indonesia. 2019;2(4):382–388.
5. Indonesia JP, Perawat P, Indonesia N, Tengah J. Hubungan Supervisi Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr . Zainoel Abidin Banda Aceh *Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala S1*. 2020;4(2):383–394.
6. Journal M. *Miracle journal*. 2022;2(1):193–209.
7. Juhari. Status Hukum Rumah Sakit Meningkatkan Pelayanan kesehatan Masyarakat. *Jurnal Spektrum Hukum*. 2016;13(2):221-237.

8. Kewarganegaraan J, Tannady H, Hamdany MA, Anggreni MA, Assery S, Sofyanty D. Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (*Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik*). 2022;6(2):3984–4002.
9. Kurnia SF. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Dipuskesmas Kanor Kabupaten Bojonegoro. 2018;011-128.
10. Lingkungan KDAN, Ayu I, Martini O, Ayu IG, Adriati W, Elly K, Bisnis E, Nasional UP. Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Magister Manajemen Unram*. 2022;11(2):151–161.
11. Listiyono RA. Studi Deskriptif Tentang Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*. 2015;1(1).
12. Maldanurman P, Rivi. Hubungan motivasi perawat terhadap kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di rumah sakit Dr. bratanata kota jambi. 2022.
13. Nellisa D, Rachmah, Mahdarsari M. Pendokumentasian keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit. *JIM Fkep*. 2022;1(4):8-16.
14. Pinandita P, Marisdayana R, Yenni M. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Factors Related To Nurse ' s Work Motivation *Jambi Small Community Health Center* 2021;7(2):631–640.
15. Putri MA, Studi P, Keperawatan I, Ilmu ST, Bhakti K, Mulia H, Studi P, Keperawatan I, Pasien P. *Jurnal Keperawatan*. 202;20–27.
16. Putri KA., Sonia D. Efektivitas pengembalian berkas rekam medis rawat inap dalam menunjang kualitas lapora dirumah sakit bhayangkara sartika asih bandung : *Jurnal Inovasi Penelitian*. 2021;2(3):909–916.
17. Rahman A, Ede L, Riska D, SuandiY, Mariam I, Studi, P, Keperawatan S, Tinggi S, Kesehatan I, Tinggi S, Kesehatan I. Instalasi Rawat Inap Dan Instalasi Intensive Care Unit Kabupaten Sukabumi. 2023;12(1):59–68.
18. Sakit DIR. *Jurnal Kesehatan Bina Husada* .2022;14(2):62–69.
19. Studi P, Keperawatan I. Hubungan Motivasi Internal Dan Eksternal. 2023;8:52–60.
20. Sudarta W, Rosyidi I, Susilo E. *Manajemen Keperawatan Teori & Aplikasi Praktik Keperawatan*. yogyakarta : gosyen publishing. 2019.