

FAKTOR YANG MEMENGARUHI PELAKSANAAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT PUTRI HIJAU TK II MEDAN TAHUN 2021

Deby Deanda¹, Arifah Devi Fitriani², Asriwati³

¹²³Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia
Email: Deandadeby31@gmail.com

Abstrak

Keperawatan sebagai profesi merupakan bagian dari masyarakat, hal ini akan terus berubah seiring dengan berubahnya masyarakat yang terus menerus berkembang, termasuk pelaksanaan asuhan keperawatan akan terus berkembang karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat terus menerus mengalami perubahan pada manusia itu sendiri. Seorang perawat sangat menentukan keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsi dan tugas yang diembannya sebagai pelaksanaan asuhan keperawatan. Angka kepuasan pasien di bawah standar pelayanan minimal untuk kepuasan pasien yaitu diatas 95%. Desain penelitian ini menggunakan survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini menggunakan *total population* yaitu seluruh perawat di RS Putri Hijau Medan TK II Medan Tahun 2021. Sampel yaitu berjumlah 67 orang perawat yang berdinasi di ruangan rawat inap. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan uji regresi logistik berganda. Hasil penelitian menunjukkan faktor keterampilan, pengalaman, sikap, pengetahuan, imbalan dan motivasi berhubungan dengan pelaksanaan asuhan keperawatan, namun faktor yang memengaruhi pelaksanaan asuhan keperawatan adalah faktor keterampilan. Disarankan untuk komite keperawatan agar lebih diperhatikan dalam tindakan pelaksanaan asuhan keperawatan terhadap pasien dan melakukan edukasi terhadap seluruh pasien di instalasi rawat inap.

Kata Kunci : Keterampilan, Pengalaman, Sikap, Pengetahuan, Imbalan, Motivasi dan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Abstract

Nursing as a profession is part of society, this will continue to change in tune with the changing society that continues to develop, including the implementation of nursing care will continue to grow because the health problems faced by society are constantly changing in humans themselves. A nurse really determines the success of a hospital in carrying out the functions and duties it carries out as the implementation of nursing care. The patient satisfaction rate is below the minimum service standard for patient satisfaction, which is above 95%. The design of this study used an analytical survey with a cross sectional approach. The population in this study used the total population, namely all nurses at Putri Hijau Hospital, TK II Medan in 2021. The sample consisted of 67 nurses who served in the inpatient room. Data were collected through interviews using questionnaires and analyzed using multiple logistic regression tests. The results showed that skills, experience, attitudes, knowledge, rewards and motivation factors were related to the implementation of nursing care, but the factors that influenced the implementation of nursing care were skills factors. It is recommended for the nursing committee to pay more attention to the

actions of implementing nursing care for patients and educating all patients in inpatient installations.

Keywords : *Skills, Experience, Attitudes, Knowledge, Rewards, Motivation and Implementation of Nursing Care*

Pendahuluan

Keperawatan sebagai profesi merupakan bagian dari masyarakat, hal ini akan terus berubah seiring dengan berubahnya masyarakat yang terus menerus berkembang, termasuk pelaksanaan asuhan keperawatan terus berkembang karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat akan terus mengalami perubahan pada manusia itu sendiri. Keperawatan dapat dilihat dari berbagai aspek, antara lain keperawatan sebagai bentuk asuhan profesional kepada masyarakat, keperawatan sebagai iptek, serta keperawatan sebagai kelompok masyarakat ilmuwan dan kelompok masyarakat profesional.

Berdasarkan data dari WHO (*World Health Organization*) 2018 mengatakan bahwa pelayanan keperawatan adalah gabungan dan ilmu kesehatan dan seni melayani/memberi asuhan (*care*), suatu gabungan *humanistic* dari ilmu pengetahuan, filosofi keperawatan, kegiatan klinik, komunikasi dan ilmu sosial. Dipandang dari segi kesejahteraan, gaji perawat di Indonesia masih jauh di bawah standar jika dibanding dengan negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura. Berdasarkan data dari *Job Street Internasional*, rerata penghasilan perawat di Indonesia Rp. 3 juta per bulan dan bahkan ada yang masih menerima upah/ gaji 300 ribu per bulan, sedangkan di negara tetangga gaji perawat Rp 4,9 juta – Rp 8 juta, di Jepang dan Singapura bisa mencapai Rp 19 juta – Rp 27 juta per bulan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan data tentang kepuasan pasien di berbagai Negara. Tingkat kepuasan pasien menurut Ndambuki 2017 peneliti terdahulu di rumah sakit di Kenya menyatakan 40,4%, kepuasan pasien di rumah sakit Bakhtapur India menurut Twayana 34,4%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa angka kepuasan pasien dalam pelaksanaan asuhan keperawatan masih tergolong rendah, sehingga kepuasan pasien menjadi permasalahan rumah sakit di luar negeri (1).

Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan Tahun 2019 jumlah SDM di Indonesia pada tahun 2019 sebanyak 1.182.024 orang yang terdiri dari 864.410 orang tenaga kesehatan (73,13 %) dan 317.614 orang tenaga penunjang kesehatan (26,87%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga keperawatan sebanyak 29,23 % dari total tenaga kesehatan, sedangkan proporsi tenaga kesehatan yang paling sedikit yaitu tenaga kesehatan tradisional 0,06% dari total tenaga kesehatan. Indonesia pada tahun 2019 Jumlah Tenaga Kesehatan yang bertugas di puskesmas di Indonesia pada tahun 2019 sebesar 363.714 orang yang terdiri dari 28.946 orang tenaga medis (7,96%) dan 363.714 orang tenaga non medis (92,0%). Proporsi tenaga kesehatan di puskesmas terbanyak yaitu bidan sebesar 41,66% (151.529 orang), sedangkan proporsi tenaga kesehatan di puskesmas yang paling sedikit yaitu dokter gigi sebesar 2,16% (7.852 orang).

Berdasarkan klasifikasi data lembaga pendidikan perawat di Indonesia tahun 2019 dari jenjang pendidikan, dari keseluruhan jumlah total perawat 296.876 dari 15.263 unit layanan kesehatan di Indonesia, sebanyak 77,56 % (230.262) merupakan perawat

non ners, yang menupakan perawat lulusan Diploma-II Keperawatan atau lulusan S1 keperawatan tanpa pendidikan profesi, perawat ners merupakan perawat lulusan S1 keperawatan dengan 1 tahun pendidikan profesi keperawatan sebanyak 10.84% (32.189), dan 5,17% (15.347) menupakan perawat lulusan SPK (Sekolahi Pendidikan Keperawatan) setara SLTA.

Rumah Sakit di Indonesia menunjukkan angka kepuasan pasien 42,8% RS di Maluku Tengah, dan di RSUD Soemarno Sastroatmojo Bulungan Kalimantan Timur dari 120 pasien hanya 46,7% yang menyatakan puas dan 53,3% yang menyatakan tidak puas akan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien, serta 44,4% di Sumatera Barat. Provinsi Sumatera Utara sebanyak 15,936 (65,66%) perawat yang terdata, yakni yang bekerja di rumah sakit dan hanya sebanyak 10.416 (47,01%) orang, dan yang bekerja di puskesmas sebanyak 6020 (30,44%) orang. Jumlah tersebut masih banyak perawat yang belum terdata setelah menyelesaikan pendidikan keperawatan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa angka kepuasan pasien dalam pelaksanaan asuhan keperawatan masih tergolong rendah, sehingga kepuasan pasien menjadi permasalahan rumah sakit di Indonesia (Menap, 2019).

Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB adalah salah satu Rumah Sakit Umum Kelas B yang berada di Kota Medan, di bawah kepemilikan TNI-AD dan Terakreditasi PARIPURNA dari KARS. Berdasarkan survey awal, Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan adalah rumah sakit yang berada di Jalan Putri Hijau No 17, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara. Pada masa sekarang Rumah Sakit Putri Hijau yang merupakan lokus penelitian adalah rumah sakit yang telah terakreditasi paripurna sebagai RS pelayanan mengalami penurunan angka kunjungan terutama kunjungan prajurit, PNS, dan keluarganya. Rumah Sakit Putri Hijau sebagai RS TNI mengalami penurunan angka kunjungan di tahun 2017 sebesar 34,405 dibandingkan sebelumnya ketika ada kewajiban berobat ke RS TNI saja di era sebelum era JKN.

Rumah Sakit Tingkat II Putri Hijau sebagai instalasi kesehatan Kodam I/BB yang menjadi RS rujukan tertinggi di wilayah Kodam I/BB yang meliputi Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau hingga Kepulauan Riau yang mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan dan dukungan kesehatan terhadap Personel TNI – AD, PNS, dan keluarganya. Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/ BB dengan segenap fasilitas dan kemampuannya menyelenggarakan fungsi kuratif dan rehabilitasi medic, preventif terbatas, dukungan kesehatan terbatas, secara terus menerus di wilayah Kodam I/BB meliputi pelayanan Bedah, Penyakit Dalam, Jantung, Kulit dan Kelamin, Obgyn, Gigi, Kesehatan Anak, Penyakit Mata, THT, Syaraf dan Jiwa serta Radiologi.

Dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat RS menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada Militer TNI AD dan keluarganya, PNS Hankam dan keluarganya Peserta Askes dan masyarakat umum. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, dan pelayanan terhadap pasien. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi gambaran kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan Tahun 2021

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di RS Putri Hijau TK II Medan tentang penilaian kinerja perawat terhadap kepuasan pasien pada tahun 2019, Dari hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas responden memiliki kinerja baik dalam pemberian asuhan keperawatan sebanyak 71%, sedangkan responden yang kinerjanya buruk sebanyak 29%. Berdasarkan Depkes RI, standar pencapaian kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan minimal 75%. Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan 71 % perawat memiliki kinerja baik namun nilai ini belum mencapai standar Depkes RI. Diharapkan perawat untuk dapat meningkatkan kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan Depkes RI.

Hasil wawancara 15 orang pasien dan keluarga pasien, menyatakan kurang maksimal menerima pelayanan dari perawat. Di antaranya 3 pasien, kurangnya perawat dalam memberikan tindakan dimana saat infus mau dipasang kembali ada 2 kali pemasangan semua bengkak/ *stuing* yang ke 3 kali baru dapat sesudah pergantian piket. Ada 3 pasien mengeluhkan kurangnya tenaga perawat sehingga pelayanan kepada pasien kurang maksimal, seperti perawat kurang respon atau datang terlalu lama saat pasien memanggil melalui bel, respon perawat terlalu lama, kurang sigap dan kurang tanggap, perawat jarang mengecek pasien saat malam hari, perawat yang kurang ramah kepada pasien, kurangnya memberikan informasi mengenai tindakan yang akan dilakukan, pengurusan rencana pulang pasien, dan lain-lain. Ada 4 pasien didapatkan bahwa pasien dan keluarganya mengeluhkan perawat tidak melayani dengan sabar, perawat tidak mendengarkan penuh perhatian keluhan pasien, perawat kurang lama berinteraksi dengan pasien hanya datang untuk rutinitas tindakan keperawatan saja dan perawat tidak menunjukkan empatinya kepada pasien, perawat judes, jarang berkomunikasi dengan pasien, kalau dipanggil tidak segera datang. Ada 3 pasien di mana kurangnya kesiapan perawat dalam memberikan pelayanan infus yang macet selama 1 jam baru diperbaiki, dan 2 pasien lagi dimana perawatnya keramah tamahan kurang, perawat dalam memberikan pelayanan kurang dari apa yang diharapkan pasien, saat pergantian jaga/ dinas 2 *shift* masuk ke kamar pasien tapi terkadang hanya melihat tanpa menegur pasien atau keluarga pasien, perawat terjadi diskomunikasi antara perawat UGD, (saat keluarga mengambil keputusan terhadap tindakan yang dianjurkan dokter, namun keluarga tidak menyetujui sebagai tindakan tersebut karena tindakan itu sudah dilakukan sebelumnya di rumah sakit lain, dalam hal ini perawat UGD dengan perawat ruang inap kurang komunikasi kepada pasien dan hanya merespon keterangan dari perawat UGD jika keluarga pasien tidak mau diberikan tindakan apapun, seharusnya perawat ruangan menanyakan kembali kepada pasien dan tetap memberikan pelayanan secara profesional). Keluarga pasien yang lain mengatakan, perawat ruang rawat inap jika tidak ada tindakan yang akan diberikan pada pasien, maka hanya keluarga pasien yang menjaga infus pasien itu sendiri dan melapor pada perawat jika infus tersebut habis sedangkan perawat duduk di meja rawatan.

Uraian data awal dan fakta yang berhasil penulis kumpulkan dapat dikatakan bahwa antara pelaksanaan pelayanan pelaksanaan asuhan keperawatan perawat bersamaan dengan kepuasan pasien yang dinilai kurang, hal ini di karenakan prosedur pelayanan yang baik dan berfokus pada pasien akan menciptakan kepuasan, namun di dalam fakta yang di ungkap diatas, terlihat ada kesenjangan antarra harapan pasien dengan pelayanan yang diterima. Berdasarkan pengalaman penulis sendiri, juga pernyataan dari pasien lain yang menginap di rumah sakit Putri Hijau dengan pelayanan yang kurang memuaskan dari perawat juga tenaga kesehatan lainnya, penulis tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul, Faktor Yang Memengaruhi Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021.

Metode Penelitian

Desain penelitian menggunakan penelitian survey analitik dengan pendekatan cross sectional study. Sampel yang diambil dalam penelitian berjumlah 67 orang perawat di RS Putri Hijau Medan Tahun 2021. Metode analisis dalam penelitian ini Analisa univariat digunakan untuk mendeskripsikan data yang dilakukan pada tiap variabel dari hasil penelitian. Setelah diketahui karakteristik masing-masing variabel pada penelitian ini maka analisis dilanjutkan pada tingkat bivariat. Untuk mengetahui hubungan (korelasi) antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*).selanjutnya Analisis multivariat bertujuan untuk analisis lanjutan dari analisis bivariat yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi variabel independen yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Dan Pembahasan

Deskriptif Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruangan rawat inap di RS Putri Hijau TK II Medan berjumlah sebanyak 67 orang.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Variabel	f (%)
Ruangan	
Ruangan I	11 (16,4)
Ruangan III	10 (14,9)
Ruangan IV	10 (14,9)
Ruangan VI	12 (17,9)
Ruangan VII	13 (19,4)
Ruangan XA	11 (16,4)
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	5 (7,4)
Perempuan	62 (92,5)
Tamatan	
D3 Kep	31 (46,2)
S.Kep	8 (11,9)
S.Kep., Ners	18 (26,8)
D4 Keb	10 (14,9)
Agama	
Islam	35 (52,2)
Kristen Protestan	32 47,7)

Karakteristik responden yang mengisi kuesioner Ruang I, III, IV, VI, VII, XA. Perempuan menjadi jenis kelamin terbanyak yang mengisi kuesioner (92,5%). Berdasarkan Tamatan Pendidikan yang dimiliki oleh responden, terbanyak adalah D3 Kep (46,2%), diikuti oleh S.Kep., Ners (26,8%), D4 Keb (14,9%) dan S.Kep (11,9%). Mayoritas agama dari responden adalah beragama Islam (52,2%) dan agama Kristen (47,7%)

Analisa Data Univariat

Analisa univariat bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta karakteristik populasi atau bidang tertentu secara aktual dan cermat. Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di ruang rawat inap dapat diukur berdasarkan variabel pengetahuan, kemampuan/ keterampilan, sikap, pengalaman, imbalan (gaji), motivasi.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Bebas Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Variabel	f (%)
Pengetahuan	
Kurang	20 (29,9)
Cukup	24 (35,8)
Baik	23 (34,3)
Sikap	
Kurang	2 (3,0)
Cukup	36 (53,7)
Baik	29 (43,3)
Kemampuan	
Kurang	20 (29,9)
Cukup	19 (28,4)
Baik	28 (41,8)
Motivasi	
Kurang	26 (38,8)
Cukup	17 (25,4)
Baik	24 (35,8)
Pengalaman	
Kurang	17 (25,4)
Cukup	22 (32,8)
Baik	28 (41,8)
Imbalan (Gaji)	
Kurang	32 (47,8)
Baik	35 (52,2)
Pelaksanaan Asuhan Keperawatan	
Kurang	44 (65,7)
Baik	23 (34,3)

Analisis Data Bivariat

Dilakukan sesudah analisis univariat, dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau korelasi, yakni untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.3 Analisis Korelasi Variabel Kemampuan dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Variabel (Kemampuan)	Asuhan Keperawatan		Total (%)	P Value
	Kurang f (%)	Baik f (%)		
Kurang	18 (26,9)	2 (3,0)	20 (29,9)	0,0001
Cukup	12 (17,9)	7 (10,4)	19 (28,4)	
Baik	14 (20,9)	14 (20,9)	28 (41,8)	
Total	44 (65,7)	23 (34,3)	67 (100,0)	

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 20 (29,9%) perawat dengan kemampuan yang kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 18 (26,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 2 (3,0%). Kemudian terdapat 19 (28,4%) perawat memiliki kemampuan yang cukup dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 12 (17,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 7 (10,4%). Kemudian terdapat 28 (41,8%) perawat yang memiliki kemampuan yang baik dengan asuhan keperawatan yang kurang 14 (20,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 14 (20,9%). Hasil Uji statistik dengan Somers'd diperoleh nilai $p = 0,0001$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan yang dimiliki di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan adalah baik.

Tabel 4.4 Analisis Korelasi Variabel Pengalaman dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Variabel (Pengalaman)	Asuhan Keperawatan		Total (%)	P Value
	Kurang f (%)	Baik f (%)		
Kurang	16 (23,9)	1 (1,5)	17 (25,4)	0,0001
Cukup	14 (20,9)	8 (11,9)	22 (32,8)	
Baik	14 (20,9)	14 (20,9)	28 (41,8)	
Total	44 (37,3)	23 (34,3)	67 (100,0)	

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 17 (25,4%) perawat dengan pengalaman yang kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 16 (23,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 1 (1,5%). Kemudian terdapat 22 (32,8%) perawat memiliki pengalaman yang cukup dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 14 (20,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 8 (11,9%). Kemudian terdapat 28 (41,8%) perawat yang memiliki pengalaman yang baik dengan asuhan keperawatan yang kurang 14 (20,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 14 (20,9%). Hasil Uji statistik dengan somers'd diperoleh nilai $p = 0,0001$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021.

Tabel 4.5 Analisis Korelasi Variabel Pengetahuan dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Variabel (Pengetahuan)	Asuhan Keperawatan		Total (%)	P Value
	Kurang f (%)	Baik f (%)		

Kurang	18 (26,9)	2 (3,0)	20 (29,9)	
Cukup	15 (22,4)	9 (13,4)	24 (35,8)	
Baik	11 (16,4)	12 (17,9)	23 (34,3)	0,0001
Total	44 (65,7)	23 (34,3)	67 (100,00)	

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan. Hasil penelitian didapatkan pengetahuan perawat dalam memahami pelaksanaan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan sebanyak 20 (29,9%) perawat yang memiliki pengetahuan kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 18 (26,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 2 (3,0%). Kemudian terdapat 24 (35,8%) perawat yang memiliki pengetahuan cukup dengan asuhan keperawatan yang kurang 15 (22,4%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 9 (13,4%). Kemudian terdapat 23 (34,3%) perawat yang memiliki pengetahuan baik dengan asuhan keperawatan yang kurang 11 (16,4%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 12 (17,9%). Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan dengan uji Somers'd didapatkan p-value $0,0001 < \text{level of signifikan } 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.

Tabel 4.6 Analisis Korelasi Variabel Sikap dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Variabel (Sikap)	Asuhan Keperawatan		Total (%)	P Value
	Kurang f (%)	Baik f (%)		
Kurang	2 (3,0)	0 (0,0)	2 (3,0)	0,0001
Cukup	28 (41,8)	8 (11,9)	36 (53,7)	
Baik	14 (20,9)	15 (22,4)	29 (43,3)	
Total	44 (65,7)	23 (34,3)	67 (100,00)	

Berdasarkan data hasil penelitian, diketahui bahwa dari 2 (3,0%) perawat dengan sikap yang kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 2 (3,0%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 0 (0,0%). Kemudian terdapat 36 (53,7%) perawat memiliki sikap yang cukup dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 28 (41,8%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 8 (11,9%). Kemudian terdapat 29 (43,3%) perawat dengan sikap yang baik dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 14 (20,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 15 (22,4%). Hasil Uji statistik dengan somers'd diperoleh nilai $p = 0,0001 (p < 0,05)$, sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021.

Tabel 4.7 Analisis Korelasi Variabel Motivasi dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Variabel (Motivasi)	Asuhan Keperawatan		Total (%)	P Value
	Kurang f (%)	Baik f (%)		
Kurang	25 (37,3)	1 (1,5)	26 (38,8)	0,0001
Cukup	4 (6,0)	13 (19,4)	17 (25,4)	
Baik	15 (22,4)	9 (13,4)	24 (35,8)	
Total	44 (65,7)	23 (34,3)	67 (100,00)	

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 26 (38,8%) perawat dengan motivasi yang kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 25 (37,3%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 1 (1,5%). Kemudian terdapat 17 (25,4%) perawat memiliki motivasi yang cukup dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 4 (6,0%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 13 (19,4%). Kemudian terdapat 24 (35,8%) perawat yang memiliki motivasi yang baik dengan asuhan keperawatan yang kurang 15 (22,4%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 9 (13,4%). Hasil Uji statistik dengan Somers'd diperoleh nilai $p = 0,0001$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021.

Tabel 4.8 Analisis Korelasi Imbalan dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

Variabel (Imbalan)	Asuhan Keperawatan		Total (%)	P Value
	Kurang f (%)	Baik f (%)		
Kurang	28 (41,8)	4 (6,0)	32 (47,8)	0,0001
Baik	16 (23,9)	19 (28,4)	35 (52,2)	
Total	44 (65,7)	23 (34,3)	67 (100,0)	

*) Uji Somers'd

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 32 (47,8%) perawat dengan imbalan yang kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 28 (41,8%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 4 (6,0%). Kemudian terdapat 35 (52,2%) perawat memiliki imbalan yang baik dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 16 (23,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 19 (28,4%). Terdapat hubungan yang bermakna antara pemberian insentif terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan. Hasil Uji statistik dengan Somers'd diperoleh nilai $p = 0,0001$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Imbalan Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021.

Analisis Data Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan dengan menggunakan uji regresi logistik berganda (*multiple logistic berganda*) melalui beberapa langkah :

1. Melakukan penilaian variabel yang potensial dimasukkan sebagai kandidat model. Variabel yang dipilih sebagai kandidat adalah variabel yang memiliki nilai signifikan.
2. Dalam pemodelan ini variabel kandidat yang memiliki nilai $p\text{-value} < 0,05$ pada uji bivariat (uji *somers'd*) dimasukkan secara bersama - sama dalam uji multivariat.

3. Penggunaan kemaknaan statistik 0,05 sebagai persyaratan dalam uji regresi logistik berganda untuk memungkinkan variabel – variabel yang secara terselubung sesungguhnya secara substansi sangat penting dimasukkan ke dalam model multivariat.
4. Hasil analisis bivariat menggunakan uji somers'd, sebanyak 6 variabel yang dijadikan model pada uji regresi logistik berganda pada penelitian ini karena memiliki nilai signifikan <0,05 yaitu kemampuan (p=0,0001), pengalaman (p=0,0003), pengetahuan (p=0,0351), sikap (p=0,0318), motivasi (p=0,0056), imbalan (p=0,0004)

Tabel 4.9 Kandidat Model Uji Regresi Logistik Ganda

Variabel	P	Keterangan
Kemampuan	0,0001	Kandidat Model
Pengalaman	0,0003	Kandidat Model
Pengetahuan	0,0351	Kandidat Model
Sikap	0,0318	Kandidat Model
Motivasi	0,0056	Kandidat Model
Imbalan	0,0004	Kandidat Model

5. Selanjutnya dilakukan pengujian dengan regresi logistik berganda secara bersamaan dengan metode *forward conditional* untuk mengidentifikasi factor paling berpengaruh terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan. Metode *forward conditional* yaitu memasukkan satu per satu variabel dari hasil pengkorelasian variabel dan memenuhi kriteria kemaknaan statistic untuk masuk ke dalam model, sampai semua variabel yang memenuhi kriteria tersebut masuk ke dalam model. Variabel yang masuk pertama kali adalah variabel yang mempunyai korelasi parsial terbesar dengan variabel dependen dan yang memenuhi kriteria tertentu untuk dapat masuk menjadi model.

Berdasarkan hasil uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa sebanyak 3 variabel yang memiliki korelasi yang signifikan $p=0,0001$ ($p<0,05$) yang memengaruhi faktor pelaksanaan asuhan keperawatan sebagai berikut :

1. Variabel kemampuan/keterampilan memengaruhi tindakan pelaksanaan asuhan keperawatan
2. Variabel imbalan memengaruhi tindakan pelaksanaan asuhan keperawatan
3. Variabel pengalaman memengaruhi tindakan pelaksanaan asuhan keperawatan

Pembahasan

Hubungan Pengetahuan Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan.

Pengetahuan merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yaitu indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan nraba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui melalui proses pembelajaran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan. Hasil penelitian didapatkan pengetahuan perawat dalam memahami pelaksanaan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan sebanyak 20 (29,9%) perawat yang memiliki pengetahuan kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 18 (26,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 2 (3,0%). Kemudian terdapat 24 (35,8%) perawat yang memiliki pengetahuan cukup dengan asuhan keperawatan yang kurang 15 (22,4%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 9 (13,4%). Kemudian terdapat 23 (34,3%) perawat yang memiliki pengetahuan baik dengan asuhan keperawatan yang kurang 11 (16,4%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 12 (17,9%). Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan dengan uji Sommers'd didapatkan p-value $0,0001 < \text{level of signifikan } 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Sarimun, dkk 2017) di Malang dengan sampel sebanyak 32 responden. Data dikaji dengan kuisioner dan observasi. Analisa data menggunakan uji statistik Pearson Product Moment. Hasil uji statistik didapatkan sebanyak (34,37%) pengetahuan perawat baik dalam memahami pelaksanaan asuhan keperawatan dan sebanyak (40,63%) kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan baik. Hasil analisa deskriptif menunjukkan p-value $(0,18) > \alpha (0,05)$ artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan dengan mengacu pada standar asuhan keperawatan oleh tim keperawatan adalah tingkat pengetahuan tentang standar asuhan keperawatan. Pengetahuan perawat tentang standar asuhan keperawatan mengandung aspek penting yaitu aspek positif. Aspek ini yang akan menentukan sikap dan perilaku perawat dalam melaksanakan standar asuhan keperawatan. Semakin banyak aspek positif dan pengetahuan tentang standar asuhan keperawatan yang diketahui, maka akan semakin mendorong pelaksanaan standar asuhan keperawatan pada perawat. Selain itu, pelaksanaan standar asuhan keperawatan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan tentang asuhan standar keperawatan yang baik, akan semakin melanggengkan pelaksanaan asuhan keperawatan pada perawat dalam menjalankan tugas keperawatannya, sebagai salah satu bagian dari upaya mewujudkan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien. Disinilah pentingnya tingkat pengetahuan tentang standar asuhan keperawatan dalam rangka meningkatkan kualitas pelaksanaan standar asuhan keperawatan pada tim keperawatan.

Hubungan Sikap Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan.

Berdasarkan data hasil penelitian, diketahui bahwa dari 2 (3,0%) perawat dengan sikap yang kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 2 (3,0%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 0 (0,0%). Kemudian terdapat 36 (53,7%) perawat memiliki sikap yang cukup dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 28 (41,8%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 8 (11,9%). Kemudian terdapat 29 (43,3%) perawat dengan sikap yang baik dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 14 (20,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 15 (22,4%). Hasil Uji statistik dengan somers'd diperoleh nilai $p = 0,0001$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Istiqomah, 2016) di RSUD Bekasi penelitian ini dilaksanakan terhadap 110 orang perawat pelaksanaan dengan teknik sampling yang digunakan adalah Accidental sampling. Adapun analisis antar variabel menggunakan uji Chi Square. Hasil penelitian diperoleh nilai sikap terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan 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 sikap terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan di RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2016.

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.

Hubungan Kemampuan/ Keterampilan Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 20 (29,9%) perawat dengan kemampuan yang kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 18 (26,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 2 (3,0%). Kemudian terdapat 19 (28,4%) perawat memiliki kemampuan yang cukup dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 12 (17,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 7 (10,4%). Kemudian terdapat 28 (41,8%) perawat yang memiliki kemampuan yang baik dengan asuhan keperawatan yang kurang 14 (20,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 14 (20,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan yang dimiliki di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan adalah baik.

Hasil Uji statistik dengan Somers'd diperoleh nilai $p = 0,0001$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kemampuan/ Keterampilan Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021.

Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi motivasi kerjanya, hal ini bahwa perawat yang mempunyai pendidikan tinggi akan memiliki kemampuan kerja yang

tinggi. Pendidikan berperan sebagai proses untuk mempengaruhi perilaku perawat dengan melakukan perubahan pada pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan yang diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi mereka agar dapat memberikan perawatan yang bermutu terhadap klien. Menurut Notoatmodjo (2019) pendidikan adalah upaya persuasi atau pembelajaran kepada masyarakat, agar masyarakat mau melakukan tindakan-tindakan (praktik) untuk memelihara (mengatasi masalah-masalah), dan meningkatkan kesehatannya. Perubahan atau tindakan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan yang dihasilkan oleh pendidikan kesehatan ini didasarkan kepada pengetahuan dan kesadarannya melalui proses pembelajaran, sehingga perilaku tersebut diharapkan akan berlangsung lama (long lasting) dan menetap (langgeng), karena didasari oleh kesadaran.

Penelitian ini sejalan dengan (Hastuti, 2017) di Semarang penelitian menggunakan desain penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di instalasi rawat inap umum daerah kota Semarang tahun 2017 yaitu sebesar (76.5 %) dalam kategori baik. Analisis kemampuan perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dilakukan menggunakan Rank Spearman, p value 0,00 (<0,05). Sehingga kesimpulan dari penelitian ini ada hubungan bermakna antara kemampuan terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan.

Hubungan Motivasi Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan.

Motivasi kerja perawat adalah faktor yang pendorong perawat keterampilan untuk melakukan aktivitas keperawatan yang diukur berdasarkan faktor tanggung jawab kerja, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan rumah sakit, penyeliaan, insentif, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja perawat keterampilan di instalasi rawat inap RS Putri Hijau TK II Medan.

Menurut Suyanto (2008) menyatakan ada beberapa tehnik untuk memotivasi bawahan yaitu 1) Bersikap baik (the be good approach) dengan cara mencitakan kondisi kerja yang baik seperti tunjangan, gaji dan bonus yang tinggi. 2) Menggunakan kekerasan (the strong approach) yaitu pemimpin memberikan wewenangnya untuk menekan bawahan. 3) Perundingan implicit (implicit bargaining) melalui perundingan antara bawahan dan atasan terhadap hasil kerja yang dicapai sesuai dengan imbalan yang akan diberikan. 4) Kompetisi (competition) yaitu diberikan kesempatan pada seseorang untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin sesuai dengan kemampuannya. 5) Internalisasi (internalized motivation) yaitu pertimbangan terhadap ketrampilan, kebebasan, perhatian dan percaya diri yang dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 26 (38,8%) perawat dengan motivasi yang kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 25 (37,3%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 1 (1,5%). Kemudian terdapat 17 (25,4%) perawat memiliki motivasi yang cukup dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 4 (6,0%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 13 (19,4%). Kemudian terdapat 24 (35,8%) perawat yang memiliki motivasi yang baik dengan asuhan

keperawatan yang kurang 15 (22,4%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 9 (13,4%). Hasil Uji statistik dengan Somers'd diperoleh nilai $p = 0,0001$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ulfa, 2019) Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa p-value sebesar 0,019. Artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Sultan Sulaiman Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2019. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Arifki, dkk 2017) bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dengan p-value = 0,000

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri perawat yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri perawat untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang perawat harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang perawat harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Hubungan Pengalaman Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 17 (25,4%) perawat dengan pengalaman yang kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 16 (23,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 1 (1,5%). Kemudian terdapat 22 (32,8%) perawat memiliki pengalaman yang cukup dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 14 (20,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 8 (11,9%). Kemudian terdapat 28 (41,8%) perawat yang memiliki pengalaman yang baik dengan asuhan keperawatan yang kurang 14 (20,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 14 (20,9%). Hasil Uji statistik dengan somers'd diperoleh nilai $p = 0,0001$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa 76,1% perawat mempunyai pengalaman yang baik, 23,9% mempunyai pengalaman yang cukup baik dan tidak ada perawat yang mempunyai kinerja kurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumayar (2016). Mengatakan bahwa semakin lama masa kerja perawat maka semakin besar peluang untuk memiliki kinerja yang baik. Tingginya jumlah perawat dengan masa kerja > 3 tahun yang menunjukkan kinerja yang baik di karenakan semakin lama seseorang berkarya dalam suatu organisasi semakin tinggi produktivitasnya karena karyawan semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam tugas. Masa kerja yang lama juga menunjukkan pengalaman yang

lebih pada seseorang dibandingkan dengan rekan kerja yang lain. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Nazvia, dkk., (2018) mengatakan bahwa lama kerja tidak berpengaruh terhadap Kemampuan Perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

Menurut Hasibuan masa kerja adalah lamanya kerja dalam rumah sakit. Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk rumah sakit, dan bagaimana hubungan antara rumah sakit dengan tenaga kerjanya. Dalam menjalin hubungan kerjasama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian, dan mawas diri dalam rangka kelangsungan rumah sakit maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk bekerja sehingga produktivitasnya tinggi.

Masa bekerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan perawat dalam menyelesaikan pekerjaan serta peningkatan pengetahuan. Masa bekerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Perawat yang telah lama bekerja pada instansi kesehatan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman dan pengetahuan yang berkaitan dengan bidangnya, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya perawat menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan perawat menerima informasi.

Perawat yang mempunyai masa kerja yang lebih lama, seharusnya mempunyai kinerja yang baik, karena mempunyai pengalaman kerja yang lebih baik dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat (Duha, 2018) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat bertahan pada posisi tertentu atau pekerjaannya bila memiliki penguasaan materi kerja dan pengalaman kerja. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki individu, maka semakin banyak pula kemampuan yang dimiliki. Penguasaan materi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja individu.

Hubungan Imbalan Terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan.

Imbalan mempengaruhi motivasi kerja, imbalan adalah insentif kerja yang diperoleh dengan segera atau yang diperoleh dalam jangka panjang. Melalui achieve dimana insentif baik berupa material atau non material akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai meningkat, selain itu motif ini juga merupakan ketakutan individu akan kegagalan, namun untuk dapat menilai sebuah sistem imbalan efektif dapat diketahui dari hal-hal sebagai berikut: (1) perawat termotivasi bekerja, (2) perawat mempunyai dorongan kuat dalam pekerjaan, (3) perawat mempunyai keinginan yang kuat untuk berusaha mencapai target-target pekerjaan secara efektif, (4) struktur tugas yang memungkinkan sebuah imbalan itu akan menambah motivasi atau dorongan seseorang untuk selalu bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 32 (47,8%) perawat dengan imbalan yang kurang dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 28 (41,8%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 4 (6,0%). Kemudian terdapat 35 (52,2%)

perawat memiliki imbalan yang baik dengan asuhan keperawatan yang kurang sebanyak 16 (23,9%) dan asuhan keperawatan yang baik sebanyak 19 (28,4%). Terdapat hubungan yang bermakna antara pemberian insentif terhadap pelaksanaan asuhan keperawatan. Hasil Uji statistik dengan Somers'd diperoleh nilai $p = 0,0001$ ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Imbalan Perawat dengan Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021.

Bedasarkan pembahasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan yang kurang optimal di ruang rawat inap Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan dikarenakan sistem pemberian insentif kurang baik dan sering mengalami keterlambatan. Pernyataan insentif yang tidak baik dapat terjadi karena tidak adanya transparansi pihak rumah sakit tentang sistem pemberian insentif. Dengan keterbukaan perawat dapat melihat dan menilai sendiri bagaimana insentif yang seharusnya didapatkan dan bagaimana kinerja yang telah diberikan. faktor penyebab lain terjadi karena sistem rekapitulasi data rumah sakit masih manual sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk menghitung insentif yang harus diberikan setiap bulannya, dan bisa terjadi karena keterlambatan pencairan dana dari pihak terkait. Jadi, kebijaksanaan insentif harus diprogram dengan baik dan di informasikan secara jelas kepada karyawan supaya bermanfaat kepada semua pihak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Asuhan Pelaksanaan Keperawatan Di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2021 adalah Ada hubungan pengetahuan terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan dengan korelasi secara signifikan ($p < 0,05$) dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Ada hubungan sikap terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan dengan korelasi secara signifikan ($p < 0,05$) dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Ada hubungan kemampuan/keterampilan terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan dengan korelasi secara signifikan ($p < 0,05$) dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Ada hubungan motivasi terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan dengan korelasi secara signifikan ($p < 0,05$) dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Ada hubungan pengalaman terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan dengan korelasi secara signifikan ($p < 0,05$) dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Ada hubungan imbalan terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan dengan korelasi secara signifikan ($p < 0,05$) dengan pelaksanaan asuhan keperawatan. Dari analisa multivariat didapatkan bahwa hasil variabel yang memiliki korelasi yang signifikan $p = 0,0001$ ($p < 0,05$) dengan tindakan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan adalah variabel kemampuan ($B = 0,235$), imbalan ($B = 0,188$), dan pengalaman ($B = 0,139$), sedangkan yang tidak memiliki korelasi yang signifikan ($p > 0,05$) adalah variabel motivasi ($B = 0,068$), sikap ($B = 0,045$) dan pengetahuan ($B = 0,068$). Variabel yang paling mempengaruhi adalah kemampuan.

Daftar Pustaka

Arvianesta J. Hubungan antara persepsi mutu layanan kesehatan dengan kepuasan pasien

- rawat inap medis di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Orig Artic. 2020;11(2):434–8.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Profil Kesehatan Indonesia 2016. Profil Kesehatan Provinsi Bali. 2016. 1-220 p.
- Nogo A. Kinerja Perawat Dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di RSUD Naibonat Kab. Kupang. 2009;
- Gusti Agung. Hubungan Kompetensi , Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Tabanan. J Keperawatan BSI. 2019;VII(1):1–5.
- Putra Rusca. Pengaruh Lingkungan kerja Perawat Terhadap Pelaksanaan Pratek Keperawatann Di RS Umum Dr. Saiful Anwar. J Kedokt Brawijaya. 2018;Vol.XXIII(1).
- Sari Puspita W. Hubungan Antara Pelayanan Keperawatan Berbasis Spiritual Dengan Kepuasan Kerja Perawat. J Ris Kesehat. 2019;8(1):53–9.
- Darwati Eko L. Pengalaman Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Pada Pasien Henti Jantung Di Salah Satu IGD RS Tipe A Di Jawa Timur. 2015;X:30–48.
- Apriza. Hubungan Caring Perawat Dengan Kepuasan Pasien Di RSUD Puri Husada Tembilahan. J Ners. 2018;2(23):41–55.
- Sudarta wayan. Pengaruh loyalitas dan kepuasan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan pasien rawat inap rumah sakit swasta di yogyakarta. J Manag Keperawatan. 2018;2(1):22–9.
- Zulkarnain. Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. J Jisip. 2017;1(2):229–55.
- Muhith Absul. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Asuhan Keperawatan. J Ilmu Kesehat. 2019;8487(3):149–57.
- Esita Z. Semaangat Kerja Dan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di RS Umum Kolaka Sulawesi Tenggara. 2019;(1):157–70.
- Anggeria. Hubungan Supervisi Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Lantai 10 RS Umum Royal Prima Medan Tahun 2017. J Jumantik. 2018;3(2):78–97.
- Nurhayati R. Tingkat Pengetahuan Perawat Tentang Informed Consent Bagi Tenaga Perawat Yang Melaksanakan Asuhan Keperawatan Untuk Pasien Yang Dirawat Di RSUD Dr H SOEWONDO KENDAL. J Huk Kesehat. 2017;3(2):205–28.
- Rahmat Ibrahim. Evaluasi Pelaksanaan Sistem Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat. 2018;28(1):1–6.
- Safrina Nelly. Optimalisasi Pelaksanaan Serah Terima Pasien antar Shift Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Dewasa RS : Pilot Study. J Idea Nurs J. 2019;X(1):37–43.
- Kuswanto. Kepuasan Kerja Perawat pada Aplikasi Metode Tim Primer dalam Pelaksanaan Tindakan Asuhan Keperawatan (Studi Kuantitatif di Rumah Sakit Dr . Saiful Anwar Malang). 2018;(6):419–24.