

**JURNAL ILMIAH**

**HUBUNGAN SISTEM PENGHARGAAN DENGAN  
KINERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN  
DOKUMENTASI ASUHAN KEPERAWATAN  
DI RSJ Dr. RADJIMAN WEDIODININGRAT  
LAWANG MALANG**



**DAYAT SULISTYONO  
NIM : 1824201122**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MAJAPAHIT  
MOJOKERTO  
2020**

**HALAMAN PENGESAHAN JURNAL SKRIPSI**

**HUBUNGAN SISTEM PENGHARGAAN DENGAN  
KINERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN  
DOKUMENTASI ASUHAN KEPERAWATAN  
DI RSJ DR. RADJIMAN WEDIODININGRAT  
LAWANG MALANG**



**DAYAT SULISTYONO**  
**NIM : 1824201122**

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

Ike Prafita Sari, S.Kep.Ns, M.Kep  
NIK. 220 250 134

Mujiadi, S.Kep.Ns., MKKK  
NIK 220250150

## PERNYATAAN

Dengan ini saya selaku mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto:

Nama : DayatSulistyo  
NIM : 1824201122  
Program Studi: S1 Ilmu Keperawatan

Setuju/~~tidak-setuju~~\*) naskah jurnal ilmiah yang disusun oleh yang bersangkutan setelah mendapat arahan dari pembimbing, dipublikasikan dengan/~~tanpa~~\*) mencantumkan nama tim pembimbing sebagai co-author.

Demikian harap maklum.

Mojokerto, 20 Juli 2020

DayatSulistyo  
NIM: 1824201119

Mengetahui

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

Ike Prafita Sari, S.Kep.Ns, M.Kep  
NIK. 220 250 134

Mujiadi, S.Kep.Ns., MKKK  
NIK 220 250 150

**HUBUNGAN SISTEM PENGHARGAAN DENGAN KINERJA PERAWAT  
DALAM PELAKSANAAN DOKUMENTASI ASUHAN KEPERAWATAN  
DI RSJ DR. RADJIMAN WEDIODININGRAT  
LAWANG MALANG**

**Dayat Sulistyono**

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi  
Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto Tahun 2020  
Program Studi Ilmu Keperawatan  
[duniaceria855@gmail.com](mailto:duniaceria855@gmail.com)

**Ike Prafitasari, S.Kep.Ns, M.Kep**

Dosen Prodi S1 Ilmu Keperawatan Stike Majapahit Mojokerto  
[ikkeshary@gmail.com](mailto:ikkeshary@gmail.com)

**Mujiadi, S.Kep, Ns, M.KKK**

Dosen Prodi S1 Ilmu Keperawatan Stikes Majapahit Mojokerto  
[mujiadi.k3@gmail.com](mailto:mujiadi.k3@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Penilaian kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan. Dimana kinerja perawat yang rendah dapat memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Desain penelitian ini *analitik korelasional* dengan rancangan bangun *cross sectional*. Desain sampling *simple random sampling* dan jumlah sampel adalah 32 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dilakukan korelasi *spearman rank (rho)* dengan  $\alpha = 0,005$ . Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2020

Hasil penelitian didapatkan lebih dari setengahnya (53,1 %) responden puas dengan sistem penghargaan (insentif) yang di berikan di Ruang ICU. Kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap ICU bahwa lebih dari setengahnya (68,8 %) kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan kepearwatan adalah baik sekali. Hasil uji *spearman rho* di dapat  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti  $H_1$  di terima yaitu terdapat hubungan antara sistem penghargaan (insentif) dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di Ruang ICU.

Perawat di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang terutama di ruang ICU agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sehingga bisa memberikan pelayanan yang paripurna dalam asuhan keperawatan pada pasien.

Kata Kunci : Kinerja, Perawat, Sistem Penghargaan

## ABSTRACT

*Nurse performance is the productivity of nurses in providing nursing care according to their authority and responsibilities that can be measured in quality and quantity. Nurse performance evaluation is a form of quality assurance of nursing services. Where the low performance of nurses can have an impact on the quality of nursing services. The design of this research is correlational analytic with cross sectional design. The sampling design is simple random sampling and the number of samples is 32 respondents. Data was collected by questionnaire and Spearman rank correlation ( $\rho$ ) with  $\alpha = 0.005$ . The time of the study was carried out from January to May 2020*

*The results showed that more than half (53.1%) of respondents were satisfied with the rewards system (incentives) that were given in the ICU Room. The performance of nurses in the implementation of nursing care documentation in the Inpatient Room of the ICU that more than half (68.8%) the performance of nurses in the implementation of nursing care documentation was very good. Spearman  $\rho$  statistical test results obtained  $\rho = 0,000 < \alpha = 0.05$ , which means  $H_1$  is accepted, there is a relationship between the reward system (incentives) with the performance of nurses in the implementation of nursing care documentation in the ICU Room.*

*Nurse at RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, especially in the ICU room to further improve his performance in documenting nursing care so that it can provide a complete service in nursing care to patients.*

*Keywords: Performance, Nurse, Reward System*

## PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Penilaian kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan. Dimana kinerja perawat yang rendah dapat memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Rendahnya kinerja perawat salah satunya di sebabkan karena sistem penghargaan yang diterima perawat tidak sebanding dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Putri, Destriatania, & Mutahar (2014) di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang juga menambahkan perawat di RS Bhayangkara kurang puas dengan gaji atau pendapatn yang di terima jika dikaitkan dengan kinerja yang sudah mereka lakukan selama bekerja di rumah sakit tersebut. Rendahnya kinerja perawat sebanding

dengan rendahnya faktor – faktor yang mempengaruhinya diantaranya pendapatan/insentif.

Pemberian insentif yang sesuai maka dapat menjadi rangsangan atau alat untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dan selalu memberikan kinerja yang baik. Pada dasarnya upah perawat yang sama kedudukannya adalah sama, tetapi imbalan yang diterima perawat setiap bulannya bisa berbeda. Penyebabnya adalah insentif yang menyebabkan perbedaan yang diterima perawattersebut. Kondisi kinerja perawat di Indonesia saat ini belum memuaskan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya motivasi kerja dan sistem insentif yang masih rendah. Sehingga menyebabkan kinerja perawat tidak maksimal terutama dalam pelayanan dokumentasi asuhan keperawatan.

Pentingnya peran perawat dalam mendukung kinerja pelayanan di rumah sakit terutama dalam dokumentasi asuhan keperawatan, maka sepatasnya sistem penghargaan/insentif diberikan sesuai skala prioritas rumah sakit. Jika insentif yang di terima perawat bagus maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat dan membawa kemajuan bagi rumah sakit.

## **DESAIN PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode *analitik korelasional*. Metode penelitian dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini bertujuan menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel yaitu hubungan antara dua variabel yaitu sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di Ruang IPCU RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah Sebagian perawat di Ruan IPCU RSJ Radjiman Wideodiningrat Lawang Malang sebanyak 32 orang. Metode pengambilan sampel dengan cara *probability sampling* metode *Simple random sampling*. Data dianalisis menggunakan uji *Spearman's Rho* dengan  $\alpha=0,05$ .

## HASIL PENELITIAN

### 1. Sistem Penghargaan (Insentif)

<b>Pemberian Insentif</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Puas	17	53,1 %
Cukup Puas	13	40,6 %
Tidak Puas	2	6,3 %
Jumlah	32	100

Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007).

### 2. Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan

<b>Kinerja Perawat</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Baik Sekali	22	68,8 %
Baik	10	31,2 %
Cukup/Sedang	0	0
Kurang	0	0
Kurang Sekali	0	0
Jumlah	32	100

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin dan Winarsih, 2008).

3. Hubungan Sistem Penghargaan ( Intensif ) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang ICU RSJ Dr. Wediodiningrat Lawang Malang

Sistem Penghargaan	Kinerja Perawat											
	Baik Sekali		Baik		Cukup		Kurang		Kurang Sekali		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Puas	10	45,5	7	70	0	0	0	0	0	0	17	53,1
Cukup Puas	10	45,5	3	30	0	0	0	0	0	0	13	40,6
Tidak Puas	2	9	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6,3
Jumlah	22	100	10	100	0	0	0	0	0	0	32	100
Hasil uji <i>spearman rho</i> $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$												

Kadarisman (2012) mengemukakan penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi. Wibowo (2012) mengemukakan bahwa tipe penghargaan dibagi atas 2 jenis yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik meliputi penyelesaian pekerjaan, pencapaian prestasi, otonomi dan pengembangan diri. Sedangkan penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar. Penghargaan ekstrinsik bisa meliputi gaji dan upah, tunjangan, promosi, dan penghargaan interpersonal.

## PEMBAHASAN

Pemberian penghargaan pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan bahwa penghargaan tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan



organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi atau keuntungan-keuntungan ekonomi. Mekanisme utama untuk memberikan penghargaan dan memodifikasi perilaku dalam organisasi. Promosi merupakan pemberian penghargaan atas kinerja yang baik atau dikarenakan lamanya karyawan bekerja di instansi tersebut. Penghargaan interpersonal berupa status dan pengakuan yang diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Menurut Castetter, 1996 yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih, 2009 faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan salah satunya adalah faktor manusia yang meliputi kemampuan, usia, sikap, status bekerja sertakerjasama.

Pemberian tunjangan fungsional perawat kepada PNS berdasarkan pangkat dan golongan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat (ST.Hamsinah, 2013). Semua pegawai negeri sipil dengan jabatan fungsional khususnya perawat, akan memperoleh imbalan atau penghargaan berupa tunjangan fungsional yang jumlah nominalnya sama sesuai pangkat dan golongannya tanpa mempertimbangkan kinerja dari perawat itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Semakin lama masa kerja maka sisten penghargaan yang diterima juga akan berbeda dengan perawat yang masa kerjanya masih sedikit. Asumsibahwaperawat yang memilikimasakerja lama dianggap lebih senior dan lebih matangsertaterampil dalam memberikan pelayanan dan melakukan proses dokumentasi suhan keperawatan. Lama kerja seseorang juga dapat menunjukkan loyalitas pada instansi dan makin terampil dalam merawat pasien (Ginarsih, 2004).

Sistem penghargaan (insentif) di Ruang ICU RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Malang lebih dari setengahnya puas. Sistem penghargaan (intensif) yang ada di ruang ICU RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Malang sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perawat di ruang rawat inap ICU tersebut, baik dilihat dari penerimaan insentif berupa tunjangan maupun pengakuan dalam organisasi oleh pihak RSJ Dr Radjiman Wediodiningrat Lawang Malang. Priety M. Padu, 2016 menyatakan perawat yang memberikan penilaian motivasi baik memiliki beberapa penilaian seperti lebih dari sebagian perawat menilai sistem penghargaan (insentif) mendukung agar pekerja lebih giat, aktif dan mandiri, lebih dari sebagian sistem penghargaan (insentif) yang ditetapkan rumah sakit dapat meningkatkan

semangat dan prestasi kerja, hampir setiap perawat merasa tertantang untuk selalu bekerja dan berprestasi baik pada pekerjaan dan tugas-tugas, hampir semua responden selalu berusaha untuk berprestasi dengan baik.

Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit (Swansburg, 2000 dalam Suroso, 2011). Lamanya individu bekerja akan memberikan pengalaman yang sangat berarti bagi seseorang dalam kinerjanya.. Meskipun kinerja seseorang tidak serta merta di dukung oleh usia saja namun masih banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sangat di dukung oleh support sistem dari pihak ruangan dan rumah sakit yang sudah memberikan fasilitas dan sarana prasarana yang cukup bagus untuk menunjang kinerja perawat di Ruang ICU RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Malang. Meskipun sebenarnya ada faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja seseorang yaitu motivasi. Kartir Buheli, 2010 menyatakan tenaga perawat mempunyai motivasi tinggi, karena merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi sehingga terdorong untuk lebih giat melaksanakan tugasnya.

Kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Usman, 2011). Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin dan Winarsih, 2008).

Sistem penghargaan (insentif) dan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan selalu bersinergi untuk memberikan pelayanan keperawatan yang maksimal ke pasien. Sehingga perlu adanya support sistem baik dari pihak ruang ICU maupun dari pihak rumah sakit. Support sistem ini sangat penting dalam keberlanjutan dalam pemberian penghargaan (insentif) yang di berikan kepada

perawat terutama di ruang IPCU yang merupakan ruangan pelayanan intensif pada pasien psikiatri. Eratnyahubungansistempenghargaan (insentif) dengankinerjaperawatsesuai dengan yang di kemukakan oleh Faizin dan Winarsih,2008 yaitu jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi. Dalam hal ini adalah berpacu pada peningkatan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan. Penelitian Ginarsih, 2004 yang dikutip oleh Sri Rahayu dan Enita Dwi, 2009 bahwa lama kerja seseorang juga dapat menunjukkan loyalitas pada instansi dan makin terampil dalam merawat pasien.

Kinerja seorang perawat di pengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah lama bekerja dan usia. Responden yang bekerja lebih dari 5 tahun dianggap lebih senior dan menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Usia responden yang sebagian besar berusia 31 – 40 tahun, usia ini merupakan usia produktif dan dianggap sebagai usia yang sangat matang dalam bekerja terutama dalam melakukan proses dokumentasi asuhan keperawatan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Responden puas dengan sistem penghargaan berupa intensif yang diberikan di Ruang IPCU RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Malang. Kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di Ruang IPCU RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Malang baik sekali. Terdapat hubungan sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di Ruang IPCU RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Malang. Diharapkan perawat di ruang IPCU lebih meningkatkan kinerjanya dalam pendokumentasian asuhan keperawatandengan cara lebih sering mengikuti pelatihan-pelatihan tentang proses dokumentasi asuhan keperawatan yang terbaru dan menerapkannya dalam proses dokumentasi asuhan keperawatan sehari – hari di Ruang IPCU

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Faizin dan Winarsih. (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Berita Ilmu Keperawatan ISSN. 1979-2397.vol. I No. 3 September 2008
- Ali, Z. (2009). *Dasar-Dasar Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Bejo Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayaningsih,Isti.2007.*Dokumentasi Keperawatan “DAR” panduan, konsep dan aplikasi*.Jogjakarta: MITRA CENDIA Press
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ., Jakarta. Bumi Mangkunegara,
- Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Kurniadih. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. (2010). *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 12 (No. 2) hal 143
- PM Padu, F Kolibu, A Tucuna, 2016. *Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan ... Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat Iii Robert Wolter Monginsidi Manado*. medkesfkm.unsrat.ac.id
- Soeroso, Santoso (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem*.Editor: Palupi Widyastuti. Jakarta : EGC;
- Sri Rahayu, Enita Dewi.2009.*Hubungan Antara System Reward Dengan Kinerja*

*Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rsud Sragen.*

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Usman, Husaini. 2011. *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.