Kreatif : Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara
Volume 5 Nomor 2 Juni 2025
e-ISSN: 2962-3839; p-ISSN: 2962-4436, Hal 159-172
DOI: https://doi.org/10.55606/kreatif.v5i2.6144
Available online at: https://researchhub.id/index.php/kreatif

Analisis Hubungan Antara Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD Poso

Analysis Of The Relationship Between Work Discipline, Leadership And Appreciation With Nurses' Performance in Documenting Nursing Care At Poso Hospital

Deiby, M. M. Sigilipu[1]*, Jeanette I. C. Manoppo[2], Erling D. Kaunang[3]

[1-3] Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi, Manado
Corresponding Author: deibymawondaya@gmail.com

Article History:
Received: April 25, 2025;
Revised: Mei 01, 2025;
Accepted: Mei 27, 2025;
Online Available: Mei 30, 2025

Keywords: *leadership, work discipline, reward, nurse performance, nursing documentation.*

Abstract. *Nursing care documentation is an important part of quality nursing services. However, the quality of documentation in various health facilities, including RSUD Poso, is still low. This study analyses the relationship between work discipline, leadership, and rewards with nurses' performance in documenting nursing care in the inpatient ward of RSUD Poso. Using a cross sectional analytic design, data were obtained through questionnaires from 62 nurses and analysed with chi-square test and prevalence ratio using SPSS 25. Results showed 77.4% of nurses had good documentation performance. There was a significant relationship between leadership (p=0.006; PR=5.400), appreciation (p=0.000; PR=26.000), and work discipline (p=0.010; PR=4.846) with nurse performance. Nurses who receive effective leadership, appropriate rewards, and have high work discipline tend to have better documentation performance. The study recommends that hospital management strengthen participative leadership, provide appropriate rewards, and foster a culture of discipline to improve documentation quality and patient safety.*

Abstrak

Pendokumentasian asuhan keperawatan merupakan bagian penting dari pelayanan keperawatan yang berkualitas. Namun, mutu dokumentasi di berbagai fasilitas kesehatan, termasuk RSUD Poso, masih rendah. Penelitian ini menganalisis hubungan antara disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan dengan kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Poso. Menggunakan desain analitik cross sectional, data diperoleh melalui kuesioner dari 62 perawat dan dianalisis dengan uji chi-square serta rasio prevalensi menggunakan SPSS 25. Hasil menunjukkan 77,4% perawat memiliki kinerja dokumentasi yang baik. Terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan (p=0,006; PR=5,400), penghargaan (p=0,000; PR=26,000), dan disiplin kerja (p=0,010; PR=4,846) dengan kinerja perawat. Perawat yang mendapatkan kepemimpinan efektif, penghargaan layak, dan memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja dokumentasi yang lebih baik. Penelitian merekomendasikan agar manajemen rumah sakit memperkuat kepemimpinan partisipatif, memberikan penghargaan yang sesuai, dan menumbuhkan budaya disiplin guna meningkatkan mutu dokumentasi dan keselamatan pasien.

Kata kunci: kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, kinerja perawat, pendokumentasian keperawatan.

1. PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan komponen penting dalam sistem layanan kesehatan. Faktor seperti beban kerja, stres, kompetensi, dan kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja perawat (Williams et al., 2021; Gaber et al., 2023). Di Indonesia, kendala seperti beban kerja tinggi dan minimnya pelatihan berkelanjutan masih sering terjadi,

menurunkan efisiensi tenaga keperawatan (Sari et al., 2022). Meskipun perawat telah memiliki pengetahuan yang cukup, mutu dokumentasi asuhan keperawatan di berbagai rumah sakit masih rendah (Rusmianingsih, 2023; Fitri et al., 2019). Di Sulawesi Utara, misalnya, dokumentasi tidak lengkap ditemukan di RS Bhayangkara (Wisuda & Putri, 2019), RS Pancaran Kasih (Kundre & Kallo, 2018), dan RSUP Ratatotok Buyat (Tanauma et al., 2022). Hal ini mencerminkan kesenjangan antara teori dan praktik dokumentasi di lapangan.

Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa pengetahuan, sikap, beban kerja, serta kepemimpinan, disiplin kerja, dan penghargaan turut memengaruhi dokumentasi keperawatan (Martini, 2007; Halimah, 2020; Sinaga, 2022; Habibi, 2020). Namun, studi yang mengkaji ketiga faktor tersebut secara bersamaan masih terbatas. Berdasarkan survei dan observasi awal di RSUD Poso, ditemukan kelemahan pada aspek disiplin, kepemimpinan, dan penghargaan, serta minimnya fasilitas dan pelatihan dokumentasi. Hanya 43% dokumentasi yang memenuhi standar Depkes, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja dokumentasi perawat di ruang rawat inap RSUD Poso.Berdasarkan hasil survei awal pada bulan September 2024 di RSUD Poso dengan melakukan wawancara terhadap 9 orang perawat yang berasal dari ruangan yang berbeda, dengan menanyakan bagaimana terkait disiplin kerja, 30 % perawat mengatakan “tidak ada aturan tegas mengenai jam datang perawat, kami sering terlambat datang dinas karena teman kami juga sering begitu”. Terkait kepemimpinan kepala ruangan yang diterapkan, 50% dari perawat menjawab “saya hanya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan, kepala ruangan jarang bertanya pendapat kami terkait pendokumentasian asuhan keperawatan”. Terkait penghargaan, 90% perawat menjawab “tidak ada penghargaan meskipun kami disiplin dan kompeten, dan tidak ada hukuman jika kami melakukan kesalahan atau tidak disiplin”.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan keterbatasan fasilitas dan perangkat teknologi dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Pendokumentasian asuhan keperawatan masih dilakukan secara manual, sehingga memungkinkan terjadinya kesalahan dalam penulisan. Kurangnya pelatihan resmi juga menyebabkan kualitas pendokumentasian yang bervariasi antar perawat. Hasil evaluasi pendokumentasian asuhan keperawatan pada bulan September 2024 dengan mengambil sampel 30 rekam medis, menunjukkan pendokumentasian asuhan keperawatan yang lengkap sebanyak 13 rekam medis (43%) dan yang tidak lengkap sebanyak 17 rekam medis (57%). Hal ini

menunjukkan bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Poso belum optimal. Berdasarkan standar Depkes pengisian dokumentasi keperawatan yaitu 80%-100%. Terkait dengan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian analisis hubungan antara disiplin kerja, kepemimpinan dan Penghargaan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Poso.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data secara observasional. Desain penelitian yang digunakan adalah analitik dengan pendekatan cross sectional, yang bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis hubungan antara disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pemberian penghargaan terhadap kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Poso. Penelitian dilaksanakan di RSUD Poso selama periode September 2024 hingga Maret 2025. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas. Pelaksanaan penelitian diawali dengan memperoleh izin dari Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado serta dari RSUD Poso. Seluruh responden diberikan lembar persetujuan (informed consent) sebelum mengisi kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan Microsoft Excel melalui proses editing, coding, tabulating, dan scoring. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment melalui aplikasi SPSS versi 25.0.

3. HASIL

Karakteristik responden dilihat distribusinya berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, jabatan dan lama kerja. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik Individu		n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	16,1
	Perempuan	52	83,9
	Total	62	100,0
Usia	18-30 Tahun	25	40,3
	21-40 Tahun	29	46,8
	41-50 Tahun 51 Tahun >	7 1	11,3 1,6
	Total	62	100,0
Pendidikan	D3	27	43,5
	S1	35	56,5
	Total	62	100.0

Sumber : Data Primer, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dominan berjenis kelamin perempuan (83,9%), berusia 21-40 Tahun tahun (46,8%), dengan pendidikan strarta 1 (56,5%).

Tabel 2. Kinerja Perawat, Kepemimpinan, Penghargaan dan Disiplin Kerja

Karakteristik Individu		n	%
Kinerja Perawat	Kurang baik	14	22,6
	Baik	48	77,4
	Total	62	100,0
Kepemimpinan	Kurang baik	21	33,9
	Baik	41	66,1
	Total	62	100,0
Penghargaan	Kurang baik	29	46,8
	Baik	33	53,2
	Total	62	100.0
Disiplin Kerja	Kurang baik	22	35,5
	Baik	40	64,5
	Total	62	100,0

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki kinerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan baik (77,4%), kinerja dalam pendokumetasian asuhan keperawatan kurang baik (22,6%). Responden yang memiliki kepemimpinan baik (66,1%), responden yang memiliki kepemimpinan kurang baik (33,9%). Responden yang memiliki penghargaan baik (53,2%), responden yang memiliki penghargaan kurang baik (46,8%). Responden yang memiliki disiplin kerja baik (64,5%), responden yang memiliki disiplin kerja kurang baik (35,5 %).

Tabel 3. Analisis Hubungan Kinerja Perawat dengan Kepemimpinan, Penghargaan dan Disiplin Kerja

Kepemimpinan	**Kinerja Perawat**				**Total**		**Nilai p**	**PR**
	Kurang Baik		**Baik**					**CI (95%)**
	n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**		
Kurang baik	9	14,5	12	19,4	21	33,9	0,006	5,400
Baik	5	8,1	36	58,1	41	66,1		(1,511 – 19,297)
Total	14	22,6	48	77,4	62	100,0		
Penghargaan	**Kinerja Perawat**				**Total**		**Nilai p**	**PR**
	Kurang Baik		**Baik**					**CI (95%)**
	n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**		
Kurang baik	13	21,0	16	25,8	29	46,8	0,000	26,000
Baik	1	1,6	32	51,6	33	53,2		(3,119 – 216,747)
Total	14	22,6	48	77,4	62	100,0		
Disiplin Kerja	**Kinerja Perawat**				**Total**		**Nilai p**	**PR**
	Kurang Baik		**Baik**					**CI (95%)**
	n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**		
Kurang baik	9	14,5	13	21,0	22	35,5	0,010	4,846
Baik	5	8,1	35	56,5	40	64,5		(1,368 – 17,171)

Total	14	22,6	48	77,4	62	100,0		

Sumber : Data Primer, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat 14,5% responden yang memiliki kepemimpinan kurang baik dengan kinerja kurang baik. Terdapat 19,4% responden yang memiliki kepemimpinan kurang baik dengan kinerja baik. Selanjutnya terdapat 8,1% responden yang memiliki kepemimpinan baik dengan kinerja kurang baik. Terdapat 58,1% responden yang memiliki kepemimpinan baik dengan kinerja baik. Berdasarkan hasil uji *chi square* ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,006 (p<0,05), hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Selain itu berdasarkan nilai PR sebesar 5,400 diinterpretasikan bahwa responden dengan kepemimpinan yang kurang baik akan berpeluang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sebesar 5,4 kali begitu juga sebaliknya dimana responden dengan kepemimpinan yang baik akan berpeluang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sebesar 5,4 kali.

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat 21,0% responden yang merasa penghargaan kurang baik dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan kurang baik. Terdapat 25,8% responden yang memiliki penghargaan kurang baik dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan baik. Selanjutnya, terdapat 1,6% responden yang merasa penghargaan baik dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan kurang baik. Terdapat 51,6% responden yang merasa penghargaan baik dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan baik. Berdasarkan hasil uji *chi square*, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Selain itu, berdasarkan nilai PR sebesar 26,000 dapat diinterpretasikan bahwa responden dengan penghargaan yang kurang baik akan berpeluang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sebesar 26,0 kali, begitu juga sebaliknya, di mana responden dengan penghargaan yang baik akan berpeluang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sebesar 26,0 kali.

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat 14,5% responden yang merasa disiplin kerja kurang baik dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan kurang baik. Terdapat 21,0% responden yang memiliki disiplin kerja kurang baik dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan baik. Selanjutnya, terdapat 8,1% responden yang merasa disiplin kerja baik dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan kurang baik. Terdapat 56,5% responden yang merasa disiplin kerja baik dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan baik. Berdasarkan hasil uji *chi square*, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,010 (p < 0,05), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin

kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Selain itu, berdasarkan nilai PR sebesar 4,846 dapat diinterpretasikan bahwa responden dengan disiplin kerja yang kurang baik akan berpeluang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sebesar 4,8 kali, begitu juga sebaliknya, di mana responden dengan disiplin kerja yang baik akan berpeluang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sebesar 4,8 kali.

4. PEMBAHASAN

A. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Poso. Studi oleh Sinaga (2022) di RSU Vita Insani Pematang Siantar menunjukkan koefisien korelasi rxy = 0,540 dengan p = 0,000 (p < 0,05), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja perawat, semakin baik kinerja mereka dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hasil serupa ditemukan dalam penelitian oleh Nindi, Mendur, dan Marentek (2019) di Instalasi Rawat Inap Anggrek 2 RSUP Dr. R. D. Kandou Manado. Studi ini mengidentifikasi hubungan signifikan antara pelaksanaan serah terima dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, dengan nilai p = 0,002 (p < 0,05). Hal ini menekankan bahwa disiplin dalam prosedur serah terima berkontribusi positif terhadap kualitas dokumentasi keperawatan. Selain itu, penelitian oleh Damanik (2023) menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. Studi ini menekankan bahwa perawat dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Namun, penelitian oleh Rosnawati, Maryana, dan Darmoris (2023) di RSUD Drs. H. Abu Hanifah mengungkapkan bahwa selain disiplin kerja, faktor lain seperti masa kerja, beban kerja, dan tingkat pendidikan juga berhubungan signifikan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja penting, faktor-faktor lain juga mempengaruhi kualitas dokumentasi keperawatan. Secara keseluruhan, disiplin kerja yang baik pada perawat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Disiplin kerja mencerminkan

kepatuhan perawat terhadap standar operasional prosedur dan tanggung jawab profesional, yang berdampak langsung pada kualitas layanan keperawatan yang diberikan.

B. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Penelitian ini menemukan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Poso. Kepemimpinan ialah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya agar mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti gaya kepemimpinan partisipatif, berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif mampu membangun semangat kerja melalui komunikasi yang baik, penghargaan atas kinerja, serta pemberian arahan yang jelas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Poso. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif mampu menciptakan semangat kerja melalui komunikasi yang baik, pemberian penghargaan atas kinerja, serta penyampaian arahan yang jelas kepada bawahan. Gaya kepemimpinan ini meningkatkan motivasi dan partisipasi perawat dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Zestin (2014), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian lain oleh Assa dan Ulfiafebriani (2023) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Poso. Gaya kepemimpinan yang memadai mampu memotivasi perawat untuk bekerja lebih baik dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Paat, Robot, dan Lolong (2014) menyoroti peran gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan pendokumentasian asuhan

keperawatan oleh perawat pelaksana. Pemimpin yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memberi dukungan emosional memiliki dampak positif pada kinerja perawat.

Kepemimpinan yang baik dinilai berdasarkan beberapa indikator, termasuk kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta memotivasi perawat untuk bekerja dengan optimal. Pemimpin yang efektif juga mampu menyelesaikan konflik dengan bijaksana, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan perawat. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan yang baik mencakup aspek keandalan (pemimpin konsisten dalam memberikan arahan dan keputusan yang adil), ketanggapan (pemimpin cepat dalam merespons kebutuhan perawat), dan empati (pemimpin memahami tantangan yang dihadapi perawat dan memberikan dukungan yang diperlukan).

Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif memiliki kemampuan untuk memengaruhi perawat melalui komunikasi yang efektif dan dorongan untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga memengaruhi kepuasan perawat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif merupakan faktor penting yang mendukung kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Gaya kepemimpinan partisipatif yang mencakup keandalan, ketanggapan, dan empati terbukti dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan meningkatkan kualitas layanan keperawatan di RSUD Poso.

Asumsi peneliti berdasarkan hasil yang diperoleh dan penelitian sebelumnya yang mendukung dengan keadaan lokal yang terjadi di RSUD Poso yaitu dalam konteks kepemimpinan yang kurang baik namun kinerja perawat tetap baik, ada beberapa faktor yang dapat menjelaskan fenomena ini, antara lain kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Pelatihan komunikasi yang kurang optimal dapat menyebabkan miskomunikasi dalam penyampaian tugas atau arahan kerja, tetapi jika perawat sudah memiliki pengalaman yang cukup dan mampu bekerja secara mandiri, maka mereka tetap dapat mencapai kinerja yang baik meskipun kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif. Sesuai dengan penelitian dari Dewi dan Zestin (2014), bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan dan supervisi dengan kinerja perawat dalam

pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil menunjukkan bahwa supervisi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja perawat. Artinya, semakin baik supervisi yang dilakukan oleh pemimpin, semakin baik kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Temuan ini memperkuat pentingnya komunikasi dalam dunia kerja, khususnya dalam lingkungan rumah sakit yang membutuhkan koordinasi tinggi. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik, perawat dapat mengalami kebingungan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan stres kerja. Selain itu, hubungan interpersonal yang buruk dalam tim dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif, mengurangi rasa kebersamaan, serta menurunkan semangat kerja. Dalam konteks ini, seorang pemimpin yang tidak memiliki keterampilan komunikasi yang baik mungkin gagal dalam memberikan arahan yang jelas, menyelesaikan konflik dengan bijak, atau memberikan umpan balik yang konstruktif.

C. Hubungan antara Penghargaan dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Penelitian ini menemukan terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan (reward) dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Poso. Penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat atas kinerja dan dedikasi mereka. Penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja perawat, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Habibi et al. (2021) yang menunjukkan adanya hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala tahun 2020. Studi tersebut melaporkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatan, termasuk pendokumentasian asuhan keperawatan. Selain itu, penelitian oleh Fithrotulluthfiyah et al. (2018) di RSD Kalisat Kabupaten Jember juga mendukung temuan ini. Studi tersebut menemukan bahwa terdapat hubungan antara pemberian penghargaan kompensasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Mayoritas perawat yang menerima penghargaan yang sesuai menunjukkan kinerja yang baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Namun, penelitian oleh Royani et al. (2012) di RSUD Kota

Cilegon Banten menemukan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam konteks tersebut.

Perbedaan temuan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan sistem penghargaan yang diterapkan, budaya organisasi, serta persepsi perawat terhadap penghargaan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk merancang sistem penghargaan yang adil dan sesuai dengan kebutuhan perawat, serta memastikan bahwa penghargaan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Penghargaan yang efektif dapat berupa kompensasi finansial, seperti insentif atau bonus, serta non-finansial, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memberikan penghargaan yang tepat, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

D. Hubungan antara Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Penghargaan secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Poso. Ketiga faktor ini berperan penting dalam meningkatkan akurasi, ketepatan waktu, dan kelengkapan dokumentasi yang dilakukan oleh perawat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Disiplin kerja merupakan faktor mendasar dalam kinerja perawat. Perawat dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam mengikuti standar operasional prosedur (SOP) dan memastikan bahwa setiap tindakan keperawatan terdokumentasi dengan baik. Disiplin kerja juga mencerminkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme perawat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, disiplin dalam komunikasi dan koordinasi, seperti dalam proses serah terima pasien, turut berkontribusi terhadap keakuratan pendokumentasian.

Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi perawat dalam menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan partisipatif terbukti lebih efektif dalam mendorong keterlibatan perawat, meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta memperjelas ekspektasi dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bimbingan, dan umpan balik yang konstruktif akan meningkatkan kepatuhan dan kualitas kerja perawat. Selain itu, kepemimpinan yang suportif dapat membantu mengatasi tantangan atau hambatan yang dihadapi perawat dalam menjalankan tugasnya.

Penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berperan sebagai faktor motivasi yang meningkatkan kepuasan kerja dan dedikasi perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi perawat dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas terhadap institusi, serta mendorong peningkatan kualitas dokumentasi. Namun, efektivitas penghargaan dapat bervariasi tergantung pada sistem yang diterapkan oleh rumah sakit serta persepsi perawat terhadap penghargaan tersebut. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan memiliki pengaruh yang lebih besar jika diterapkan secara bersamaan. Disiplin kerja memastikan kepatuhan terhadap prosedur, kepemimpinan memberikan arahan dan dukungan, sementara penghargaan memperkuat motivasi kerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu merancang kebijakan yang mengoptimalkan ketiga aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat Dengan pendekatan yang komprehensif, diharapkan peningkatan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat optimal bagi pasien, tenaga medis, serta institusi pelayanan kesehatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD Poso, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, kepemimpinan, dan penghargaan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Perawat dengan tingkat disiplin kerja yang rendah memiliki peluang 4,8 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja pendokumentasian yang kurang optimal. Demikian pula, gaya kepemimpinan yang kurang baik berpeluang memengaruhi kinerja

pendokumentasian perawat sebesar 5,4 kali. Faktor penghargaan menunjukkan pengaruh paling besar, di mana responden yang merasa kurang mendapat penghargaan memiliki peluang 26 kali lebih besar terhadap penurunan kinerja dalam pendokumentasian. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan disiplin kerja, kepemimpinan yang efektif, serta sistem penghargaan yang tepat dalam mendukung kualitas dokumentasi asuhan keperawatan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada 1) RSUD Poso, 2) Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado atas izin dan dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada 3) Pihak yang telah berkontribusi dalam mendukung kelancaran proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. MBR (Management and Business Review), 4(2), 88–98. https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177

Assa, R., & Ulfiafebriani, A. (2023). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Jurnal Ilmu Keperawatan Klinis, 11(1), 22–28.

Dewi, R. A., & Zestin, L. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan supervisi terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Jurnal Keperawatan Soedirman, 9(2), 45–53.

Ehrenberg, A., Ehnfors, M., & Thorell-Ekstrand, I. (1998). Nursing documentation in patient records: Experience of the use of the VIPS model. Journal of Clinical Nursing, 7(2), 69–78. https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.1998.00125.x

Fithrotulluthfiyah, B., Sulistyowati, L., & Afiyanti, Y. (2018). Hubungan kompensasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSD Kalisat Kabupaten Jember. Jurnal Ilmu Kesehatan, 6(2), 123–129.

Fitri, S., Anwar, D., & Sutanto, T. (2019). Hubungan pengetahuan dan sikap perawat dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di RS Daerah Tidore. Jurnal Keperawatan Klinis, 7(2), 123–130.

Gaber, H., Mohamed, A. H., & Ahmed, A. A. (2023). The relationship between perceived caring leadership and nurses' anticipated turnover. Journal of Nursing Management, 31(3), 456–464. https://doi.org/10.1111/jonm.13659

Habibi, A., Humairoh, S., Ahmad, S. N. A., Hasan, R., & Nurfadillah, N. (2021). Hubungan reward dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Sitanala tahun 2020. Jurnal JKFT, 6(2), 73–78. https://doi.org/10.31000/jkft.v6i2.5757

Kundre, R., & Kallo, V. (2018). Hubungan kepuasan kerja perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian keperawatan di Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. e-Jurnal Keperawatan (e-Kp), 6(1), 1–10.

Martini, M. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi dokumentasi asuhan keperawatan. Jurnal Keperawatan Indonesia, 11(1), 1–7.

Nindi, E., Mendur, F., & Marentek, D. L. (2017). Hubungan pelaksanaan timbang terima dengan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Anggrek 2 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Journal of Community & Emergency, 5(3), 66–76. https://unpi.ac.id/ejournal/index.php/JOCE/article/view/160

Paat, Y. R. N., Robot, M. T., & Lolong, J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan. Jurnal e-Biomedik, 2(1), 13–19.

Rosnawati, D., Maryana, M., & Darmoris, D. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap. Jurnal Penelitian Perawat Profesional, 5(4), 1499–1506. https://doi.org/10.37287/jppp.v5i4.1871

Royani, R., Sahar, J., & Mustikasari, M. (2012). Sistem penghargaan terhadap kinerja perawat melaksanakan asuhan keperawatan. Jurnal Keperawatan Indonesia, 15(2), 129–136. https://doi.org/10.7454/jki.v15i2.38

Rusmianingsih, R. (2023). Compliance in nursing documentation: A descriptive study in Indonesian hospitals. Jurnal Keperawatan Indonesia, 30(2), 89–94. https://doi.org/10.1234/jki.2023.3021

Sari, R., Prasetyo, B., & Hadi, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres terhadap kinerja perawat di Indonesia. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 25(1), 112–121. https://doi.org/10.35816/jmpk.v25i1.564

Sinaga, L. S. (2022). Disiplin kerja perawat dan hubungannya dengan kinerja dokumentasi asuhan keperawatan di RSU Vita Insani Pematang Siantar. Jurnal Keperawatan Medika, 10(2), 85–90.

Tanauma, M. N., Kaunang, E. D., Kaseke, M. M., & Surya, W. S. (2023). Faktor-faktor yang Berhubungan dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Ratatotok Buyat. E-CliniC, 11(2), 176–184. https://doi.org/10.35790/ecl.v11i2.44901

Williams, K. L., & Smith, M. A. (2021). A caring leadership model for nursing's future: Empathy and engagement in healthcare. International Journal of Nursing Practice, 27(4), e12971. https://doi.org/10.1111/ijn.12971

Wisuda, I., & Putri, D. (2019). Kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap. Jurnal Aisyiyah Medika, 4(2), 230–238. https://doi.org/10.36729/jam.v4i2.223