

HUBUNGAN MOTIVASI PERAWAT DENGAN KEPATUHAN DOKUMENTASI ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT X KOTA TANGERANG SELATAN

Nabilla Aulia¹, Vebry Haryati Lubis^{1*}, Devi Andriani¹

¹Universitas IchsanSatya, Jl. Raya Jombang No.41 Bintaro, Tangerang Selatan, Indonesia

*vebryharyatilbs@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Dokumentasi asuhan keperawatan merupakan bagian penting dalam pelayanan keperawatan sebagai media komunikasi, bukti pertanggungjawaban profesional, perlindungan hukum, dan indikator mutu pelayanan. Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan kepatuhan dokumentasi adalah motivasi perawat. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan motivasi perawat dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan Tahun 2026. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian berjumlah 80 perawat pelaksana, dengan sampel sebanyak 67 responden yang dipilih menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner motivasi dan lembar observasi kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$ serta disajikan dalam nilai Odds Ratio (OR) dan 95% Confidence Interval (CI). **Hasil:** Sebagian besar responden memiliki motivasi baik (62,7%) dan patuh dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan (59,7%). Hasil uji Chi-Square menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi perawat dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan ($p = 0,000$). Perawat yang memiliki motivasi baik memiliki peluang 6,8 kali lebih besar untuk patuh melakukan dokumentasi dibandingkan perawat yang memiliki motivasi kurang (OR = 6,800; 95% CI = 2,263–20,432). **Kesimpulan:** Motivasi perawat berhubungan signifikan dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan. Peningkatan motivasi melalui supervisi, pelatihan, dan sistem penghargaan perlu menjadi perhatian manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kepatuhan dokumentasi dan mutu pelayanan keperawatan.

Kata kunci: dokumentasi asuhan keperawatan; kepatuhan; motivasi perawat; rumah sakit.

ABSTRACT

Background: Nursing care documentation is an essential component of nursing services, serving as a means of communication, professional accountability, legal protection, and an indicator of healthcare quality. One factor that may influence nurses' compliance with nursing documentation is work motivation. This study aimed to analyze the relationship between nurses' motivation and compliance with nursing care documentation in the inpatient wards of Hospital X, South Tangerang City, in 2026. **Methods:** This quantitative analytic study employed a correlational design with a cross-sectional approach. The study population consisted of 80 staff nurses, of whom 67 were selected using purposive sampling based on predetermined inclusion and exclusion criteria. Data were collected using a validated and reliable nurse motivation questionnaire and a nursing care documentation compliance observation checklist. Data were analyzed using descriptive statistics and the Chi-square test with a significance level of $\alpha = 0.05$. The strength of the association was expressed as the Odds Ratio (OR) with a 95% Confidence Interval (CI). **Results:** Most respondents had good work motivation (62.7%) and were compliant with nursing care documentation (59.7%). Chi-square analysis revealed a significant relationship between nurses' motivation and compliance with nursing care documentation ($p = 0.000$). Nurses with good motivation were 6.8 times more likely to comply with nursing care documentation than those with poor motivation (OR = 6.800; 95% CI = 2.263–20.432). **Conclusion:** Nurses' motivation was significantly associated with compliance with nursing care documentation. Strategies to enhance nurses' motivation through supervision, training, and reward systems should be considered by hospital management to improve documentation compliance and the quality of nursing care.

Keywords: hospital; motivation; nursing care documentation; nurse compliance.

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif secara komprehensif. Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, perawat memiliki peran penting karena memberikan asuhan keperawatan secara berkesinambungan kepada pasien selama 24 jam. Salah satu tanggung jawab profesional perawat adalah melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang berlaku. Dokumentasi asuhan keperawatan merupakan bagian integral dari proses keperawatan yang berfungsi sebagai media komunikasi antar tenaga kesehatan, bukti pertanggungjawaban profesional, perlindungan hukum, serta indikator mutu pelayanan keperawatan (Porotu'o et al., 2021). Dokumentasi yang lengkap, akurat, dan tepat waktu mendukung kesinambungan pelayanan, meningkatkan keselamatan pasien, serta menjadi salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit.

Kepatuhan perawat dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Cook dan Artino (2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, motivasi dijelaskan menggunakan Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan. Teori ini menjelaskan bahwa kualitas motivasi dipengaruhi oleh terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Individu yang memperoleh dukungan terhadap ketiga kebutuhan tersebut akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi sehingga mampu menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas profesional (Ryan & Deci, 2022; Gagné et al., 2026). Pada profesi keperawatan, motivasi yang bersifat otonom terbukti berkaitan dengan meningkatnya keterlibatan kerja (*work engagement*), kepuasan kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Hindman et al., 2026).

Permasalahan dokumentasi asuhan keperawatan masih menjadi tantangan di berbagai rumah sakit. Hasibuan (2022) melaporkan bahwa kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan di Indonesia masih belum mencapai standar yang ditetapkan. Penelitian Hendayani (2021) menunjukkan bahwa kelengkapan dokumentasi pada tahap pengkajian hanya mencapai 25%, diagnosis keperawatan 50%, perencanaan 37,5%, implementasi 35,5%, dan evaluasi 25%. Penelitian Miladiyah, Mustikasari, dan Gayatri (2015) juga menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kepatuhan perawat dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan. Sejalan dengan penelitian tersebut, berbagai penelitian internasional melaporkan bahwa kualitas dokumentasi keperawatan dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi, dukungan organisasi, beban kerja, serta penerapan sistem dokumentasi elektronik. Lingkungan kerja yang mendukung dan sistem dokumentasi yang efektif terbukti mampu meningkatkan kelengkapan dokumentasi sekaligus mutu pelayanan keperawatan (Iwuchukwu et al., 2025).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 9 Desember 2025 di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan terhadap 10 perawat, diperoleh hasil bahwa lima perawat telah melakukan dokumentasi sesuai standar, tiga perawat menyatakan bahwa dokumentasi belum dilakukan secara optimal karena tingginya beban kerja dan keterbatasan waktu, sedangkan dua perawat menyatakan bahwa rendahnya motivasi memengaruhi kepatuhan dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan dokumentasi masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Rumah Sakit X dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan rumah sakit yang sedang berupaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan melalui penguatan penerapan standar dokumentasi asuhan keperawatan. Namun demikian, berdasarkan hasil studi pendahuluan masih ditemukan variasi tingkat kepatuhan dokumentasi di kalangan perawat ruang rawat inap sehingga diperlukan kajian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kondisi tersebut.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan motivasi dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan, sebagian besar penelitian hanya berfokus pada identifikasi hubungan kedua variabel tanpa menjelaskan mekanisme motivasi berdasarkan teori yang kuat, khususnya Self-Determination Theory. Selain itu, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan pada rumah sakit dengan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta sistem dokumentasi yang berbeda sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan. Hingga saat ini belum ditemukan penelitian yang mengkaji hubungan motivasi perawat berdasarkan pendekatan Self-

Determination Theory dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan di Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi perawat dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan Tahun 2026. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penggunaan Self-Determination Theory sebagai landasan konseptual untuk menjelaskan hubungan motivasi perawat dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan yang memiliki karakteristik organisasi dan sistem pelayanan yang belum pernah menjadi lokasi penelitian serupa. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai peran motivasi dalam meningkatkan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan serta menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi peningkatan motivasi perawat guna meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan desain korelasional menggunakan pendekatan cross-sectional untuk menganalisis hubungan antara motivasi perawat sebagai variabel independen dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan pada bulan Februari–Maret 2026.

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Universitas Muhammadiyah Purwokerto (KEPK-UMP) dengan Nomor Registrasi KEPK/UMP/266/II/2026 yang diterbitkan pada tanggal 18 Februari 2026. Penelitian juga telah memperoleh izin pelaksanaan penelitian dari Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan sebelum proses pengumpulan data dilaksanakan. Seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan, manfaat, prosedur penelitian, serta hak responden untuk menolak atau mengundurkan diri dari penelitian kapan saja tanpa konsekuensi. Responden yang bersedia mengikuti penelitian diminta menandatangani lembar informed consent. Penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etik penelitian yang meliputi menghormati otonomi responden (respect for persons), berbuat baik (beneficence), tidak merugikan (non-maleficence), dan keadilan (justice).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan sebanyak 80 orang. Sampel penelitian berjumlah 67 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi meliputi perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap, memiliki masa kerja minimal enam bulan, bersedia menjadi responden, dan menandatangani informed consent. Kriteria eksklusi meliputi perawat yang sedang cuti, sakit, atau tidak berada di tempat selama proses pengumpulan data.

Instrumen penelitian terdiri atas kuesioner motivasi perawat dan lembar observasi kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan. Kuesioner motivasi terdiri atas 14 butir pertanyaan menggunakan skala Likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Penilaian motivasi dikategorikan menjadi motivasi baik dan motivasi kurang berdasarkan nilai cut-off yang telah ditetapkan peneliti. Instrumen kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan menggunakan lembar observasi yang mengacu pada Instrumen Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Departemen Kesehatan Republik Indonesia yang meliputi lima komponen proses keperawatan, yaitu pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Hasil observasi dikategorikan menjadi patuh apabila dokumentasi memenuhi $\geq 80\%$ indikator yang dinilai dan tidak patuh apabila $< 80\%$.

Pengumpulan data dilakukan setelah seluruh persyaratan administrasi dan etik penelitian terpenuhi. Responden mengisi kuesioner motivasi secara mandiri, sedangkan kepatuhan dokumentasi dinilai melalui observasi rekam dokumentasi asuhan keperawatan menggunakan lembar observasi yang telah disiapkan. Seluruh data yang diperoleh dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta distribusi variabel motivasi dan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan. Analisis

bivariat menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$ untuk mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan. Besarnya kekuatan hubungan disajikan dalam bentuk Odds Ratio (OR) beserta 95% Confidence Interval (CI).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 3.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=67)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia	20–25 tahun	20	29,9
	26–30 tahun	24	35,8
	31–35 tahun	13	19,4
	36–40 tahun	8	11,9
	41–49 tahun	2	3,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	22,4
	Perempuan	52	77,6
Masa Kerja	2–5 tahun	42	62,7
	6–10 tahun	19	28,4
	≥ 10 tahun	6	9,0
Pendidikan Terakhir	D3 Keperawatan	28	41,8
	S1/Ners	39	58,2

Berdasarkan Tabel 3.1 diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 26–30 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (35,8%), sedangkan kelompok usia paling sedikit adalah 41–49 tahun sebanyak 2 orang (3,0%). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 52 orang (77,6%), sedangkan laki-laki sebanyak 15 orang (22,4%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 2–5 tahun sebanyak 42 orang (62,7%), diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 19 orang (28,4%), dan masa kerja ≥ 10 tahun sebanyak 6 orang (9,0%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S1/Ners sebanyak 39 orang (58,2%), sedangkan pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 28 orang (41,8%).

3.2 Motivasi Perawat

Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat (n = 67)

Motivasi Perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	42	62,7
Kurang	25	37,3
Total	67	100

Berdasarkan Tabel 3.2 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik, yaitu sebanyak 42 orang (62,7%), sedangkan responden dengan motivasi kurang sebanyak 25 orang (37,3%).

3.3 Kepatuhan Dokumentasi Asuhan Keperawatan

Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Kepatuhan Dokumentasi Asuhan Keperawatan

Kepatuhan Dokumentasi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Patuh	40	59,7
Tidak Patuh	27	40,3
Total	67	100

Berdasarkan Tabel 3.3 diketahui bahwa sebagian besar perawat patuh dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan, yaitu sebanyak 40 orang (59,7%), sedangkan perawat yang tidak patuh sebanyak 27 orang (40,3%).

3.4 Hasil Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap. Hasil uji statistik korelasi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 3.4 Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kepatuhan Dokumentasi Asuhan Keperawatan

Kepatuhan Dokumentasi	Motivasi Kurang n (%)	Motivasi Baik n (%)	Total	p-value	OR (95% CI)
Patuh	8 (20,0)	32 (80,0)	40	0,000	6,800
Tidak Patuh	17 (63,0)	10 (37,0)	27		(2,263–20,432)
Total	25 (37,3)	42 (62,7)	67		

Berdasarkan Tabel 3.4 diketahui bahwa dari 40 perawat yang patuh dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, sebagian besar memiliki motivasi yang baik, yaitu sebanyak 32 orang (80,0%), sedangkan 8 orang (20,0%) memiliki motivasi kurang. Sementara itu, dari 27 perawat yang tidak patuh, sebagian besar memiliki motivasi kurang, yaitu sebanyak 17 orang (63,0%), sedangkan 10 orang (37,0%) memiliki motivasi baik.

Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi perawat dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan.

Nilai Odds Ratio (OR) sebesar 6,800 dengan 95% Confidence Interval (CI): 2,263–20,432 menunjukkan bahwa perawat yang memiliki motivasi baik mempunyai peluang 6,8 kali lebih besar untuk patuh dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi kurang. Rentang Confidence Interval tidak melewati angka 1, sehingga memperkuat bahwa motivasi merupakan faktor yang berhubungan secara signifikan dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi perawat dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan ($p = 0,000$). Nilai Odds Ratio (OR) sebesar 6,800 (95% CI: 2,263–20,432) menunjukkan bahwa perawat yang memiliki motivasi baik memiliki peluang 6,8 kali lebih besar untuk patuh dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku perawat dalam melaksanakan dokumentasi sesuai standar.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan. Menurut teori ini, perilaku individu dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang berkembang melalui terpenuhinya tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Perawat yang merasa memiliki kebebasan dalam melaksanakan pekerjaannya (*autonomy*), memiliki kemampuan yang memadai (*competence*), serta memperoleh dukungan dari lingkungan kerja (*relatedness*) akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Motivasi tersebut mendorong perawat untuk melaksanakan tanggung jawab profesional secara konsisten, termasuk mendokumentasikan asuhan keperawatan secara lengkap, akurat, dan tepat waktu (Ryan & Deci, 2022).

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang memengaruhi perilaku kerja, produktivitas,

dan kinerja individu dalam organisasi. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi, disiplin dalam menjalankan tugas, serta berusaha memenuhi standar pelayanan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan tanggung jawab terhadap pelaksanaan dokumentasi sehingga meningkatkan risiko ketidaklengkapan dokumentasi asuhan keperawatan. Dokumentasi yang tidak lengkap dapat berdampak pada terganggunya komunikasi antar tenaga kesehatan, menurunkan mutu pelayanan, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam pemberian pelayanan kepada pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Miladiyah, Mustikasari, dan Gayatri (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan. Penelitian Hasibuan (2022) juga menunjukkan bahwa rendahnya motivasi menjadi salah satu penyebab belum optimalnya pelaksanaan dokumentasi keperawatan di rumah sakit. Selain itu, penelitian internasional oleh Hindman et al. (2026) menjelaskan bahwa perawat yang memiliki motivasi intrinsik lebih tinggi menunjukkan keterlibatan kerja (work engagement) yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan pelaksanaan tugas profesional. Iwuchukwu et al. (2025) juga melaporkan bahwa motivasi yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan sistem dokumentasi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dokumentasi keperawatan.

Meskipun demikian, kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang turut berperan, antara lain supervisi kepala ruangan, beban kerja, tingkat pengetahuan, masa kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem penghargaan (reward system). Supervisi yang dilakukan secara rutin dapat meningkatkan kepatuhan perawat melalui pemberian umpan balik dan pembinaan terhadap pelaksanaan dokumentasi. Beban kerja yang tinggi sering kali menyebabkan keterbatasan waktu sehingga dokumentasi tidak dapat diselesaikan secara lengkap. Selain itu, perawat yang memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja lebih baik cenderung memahami pentingnya dokumentasi sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Kepemimpinan kepala ruangan yang mendukung serta budaya organisasi yang menekankan mutu pelayanan juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepatuhan dokumentasi. Di sisi lain, penerapan sistem penghargaan bagi perawat yang konsisten melakukan dokumentasi sesuai standar dapat menjadi motivasi ekstrinsik yang mendorong peningkatan kepatuhan.

Pada penelitian ini, faktor-faktor tersebut tidak dianalisis sehingga hubungan yang ditemukan hanya menggambarkan hubungan antara motivasi dan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan. Oleh karena itu, masih terdapat kemungkinan adanya faktor perancu (confounding factors) yang turut memengaruhi kepatuhan dokumentasi. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan analisis multivariat, seperti regresi logistik, sehingga dapat mengidentifikasi faktor yang paling dominan memengaruhi kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kepatuhan dokumentasi tidak cukup hanya melalui penyusunan standar operasional prosedur, tetapi juga perlu disertai strategi untuk meningkatkan motivasi perawat. Manajemen rumah sakit dapat mengembangkan program peningkatan motivasi melalui pelatihan, supervisi yang berkelanjutan, pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis perawat. Dengan demikian, kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan dapat meningkat dan berdampak pada peningkatan mutu pelayanan serta keselamatan pasien.

KETERBATASAN PENELITIAN

Pertama, penelitian menggunakan desain cross-sectional sehingga hanya dapat menggambarkan hubungan antara motivasi perawat dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan pada satu waktu dan tidak dapat menjelaskan hubungan sebab akibat. Kedua, penelitian hanya dilakukan di satu rumah sakit sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi pada rumah sakit lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem pelayanan yang berbeda. Ketiga, penelitian ini hanya menganalisis satu faktor, yaitu motivasi perawat, sementara kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan juga dapat dipengaruhi

oleh faktor lain seperti supervisi kepala ruangan, beban kerja, pengetahuan, masa kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, ketersediaan sarana pendukung, serta sistem penghargaan (reward system) yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Keempat, pengukuran motivasi dilakukan menggunakan kuesioner sehingga masih memungkinkan adanya bias informasi akibat persepsi subjektif responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal atau kohort untuk memperoleh gambaran hubungan kausal, melibatkan lebih dari satu rumah sakit agar hasil penelitian lebih representatif, serta menggunakan analisis multivariat untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling dominan memengaruhi kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Tangerang Selatan memiliki motivasi kerja yang baik (62,7%) dan sebagian besar telah patuh dalam melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan (59,7%). Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi perawat dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan ($p = 0,000$). Perawat yang memiliki motivasi baik memiliki peluang 6,8 kali lebih besar untuk patuh dalam melakukan dokumentasi asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi kurang ($OR = 6,800$; 95% $CI = 2,263-20,432$).

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kepatuhan perawat terhadap dokumentasi asuhan keperawatan. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu dokumentasi tidak hanya berfokus pada penyusunan standar operasional prosedur, tetapi juga perlu disertai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja perawat.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi bagi manajemen Rumah Sakit X dalam merancang program peningkatan motivasi perawat melalui supervisi yang berkesinambungan, pemberian penghargaan (reward) bagi perawat yang patuh melakukan dokumentasi, penyelenggaraan pelatihan dan pendampingan mengenai dokumentasi asuhan keperawatan, serta penguatan kepemimpinan kepala ruangan dalam melakukan pembinaan dan evaluasi secara berkala. Strategi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan, mendukung keselamatan pasien, serta meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Sebagai rekomendasi, penelitian selanjutnya disarankan menganalisis faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan, seperti beban kerja, supervisi kepala ruangan, pengetahuan, budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan, dengan menggunakan analisis multivariat sehingga dapat diketahui faktor yang paling dominan memengaruhi kepatuhan dokumentasi.

REFERENSI

- Ardian. (2024). Nurses' work motivation in a hospital inpatient room. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 12(2).
- Artanti, E., Handian, F., & Firdaus, A. D. (2020). Hubungan motivasi perawat dengan kelengkapan dokumentasi pengkajian keperawatan di instalasi rawat inap RS Baptis Batu. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 6(2), 70–80. <https://doi.org/10.32660/jpk.v6i2.485>
- Cook, D. A., & Artino, A. R., Jr. (2016). Motivation to learn: An overview of contemporary theories. *Medical Education*, 50(10), 997–1014. <https://doi.org/10.1111/medu.13074>
- Gagné, M., Olafsen, A. H., Carpin, J. A., & Frølund, C. (2026). Self-determination theory in the workplace: The evolution, present, and beyond. *Journal of Business Research*, 210, 116146.
- Hasibuan, R. (2022). Hubungan antara motivasi perawat dengan sikap pendokumentasian asuhan keperawatan. *Media Husada Journal of Nursing Science*, 3(1), 93–100. <https://doi.org/10.33475/mhjns.v3i1.81>
- Hendayani, D. (2021). Hubungan motivasi perawat dengan kelengkapan dokumentasi pengkajian keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, 11(22), 127–136.
- Hidayat, A. A. A. (2021). Metodologi penelitian keperawatan dan teknik analisis data. Salemba Medika.
- Heru Kurniawan, M. P. (2021). Pengantar praktis penyusunan instrumen penelitian. Deepublish.

- Hindman, J., Zugai, J., Foster, K., & Raeburn, T. (2026). Self-determination theory as a framework for research and design of digital applications for nurses' well-being. *Journal of Advanced Nursing*, 82(4), 1540–1552.
- Indah, N., et al. (2023). Dokumentasi keperawatan elektronik: Sebuah studi korelasional. *Jurnal Keperawatan*, 4(1), 52–60.
- Iwuchukwu, G., Anttila, M., Lantta, T., et al. (2025). A mixed-methods systematic review on the impacts and implementation of collaborative electronic documentation on nurse–patient relationship. *Computers, Informatics, Nursing*, 43(2), 75–89.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). Standar pelayanan keperawatan di rumah sakit. Kementerian Kesehatan RI.
- Miladiyah, N., Mustikasari, & Gayatri, D. (2015). Hubungan motivasi kerja dengan kepatuhan dokumentasi asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(3), 145–152.
- Nursalam. (2012). Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional (Edisi ke-3). Salemba Medika.
- Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H. R., & Wahongan, G. J. P. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan sikap profesi terhadap kinerja perawat di pelayanan rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(2), 567–580. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Puspitaningrum, R., et al. (2023). Electronic nursing documentation system in hospital services. *Jurnal Keperawatan*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378–392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
- Saraswata, A., & Haryati, T. (2023). Electronic nursing care in clinical practice education of nursing students in hospital. *Jurnal Promotif Preventif*, 6(6), 836–845.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Ukkas. (2024). Analisis faktor yang memengaruhi kinerja dokter di poliklinik rawat jalan. *Jurnal Ilmiah Permas: STIKES Kendal*, 14(3), 75–82.
- Wibowo. (2019). Hubungan motivasi kerja perawat dengan pendokumentasian asuhan keperawatan rawat inap di Rumah Sakit Sentra Medika Cisalak. *Afiat*, 5(2), 33–42. <https://doi.org/10.34005/afiat.v5i02.2557>