

**HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI DENGAN KEDISIPLINAN
KERJA PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN
KEPERAWATAN DI INSTALASI RAWAT INAP
RUMAH SAKIT JUANDA KUNINGAN
TAHUN 2025**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Keperawatan Pada Program Studi S1 Keperawatan
Universitas Bhakti Husada Indonesia**

Oleh :

TIA SETIANI
CKR0210129



**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS BHAKTI HUSADA INDONESIA
KUNINGAN
2025**

HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI DENGAN KEDISIPLINAN KERJA PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT JUANDA KUNINGAN TAHUN 2025

ABSTRAK

Hubungan *Self-Efficacy* dan Motivasi dengan Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian keperawatan. Penelitian ini termasuk jenis analitik dengan pendekatan cross-sectional. Populasi seluruh perawat di Rumah Sakit Juanda berjumlah 115 orang, dengan sampel sebanyak 79 responden yang diambil secara random sampling. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan Rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan motivasi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, dengan p-value 0,00 ($<0,05$). Sebagian besar responden memiliki *self-efficacy* tinggi sebanyak 30 orang (68,3%) dan kedisiplinan sedang sebanyak 46 orang (58,2%). Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa *self-efficacy* dan motivasi berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian. Disarankan agar rumah sakit meningkatkan motivasi dan *self-efficacy* perawat guna meningkatkan kedisiplinan dan kualitas pendokumentasian keperawatan.

Kata Kunci : *self-efficacy*, motivasi, kedisiplinan kerja dan Pendokumentasian asuhan keperawatan

ABSTRACT

The Relationship between *Self-Efficacy* and Motivation with Nurses' Work Discipline in Documenting Nursing Care in the Inpatient Installation of Juanda Kuningan Hospital in 2025. This study aims to analyze the relationship between self-efficacy and motivation with nurses' work discipline in nursing documentation. This research includes a type of analysis with a cross-sectional approach. The population of all nurses at Juanda Hospital is 115 people, with a sample of 79 respondents taken by random sampling. The results of the study showed that there was a significant relationship between self-efficacy and motivation and nurses' work discipline in documenting nursing care, with a p-value of 0.00 (<0.05). Most of the respondents had high self-efficacy as many as 30 people (68.3%) and moderate discipline as many as 46 people (58.2%). The conclusion of this study is that self-efficacy and motivation affect the level of work discipline of nurses in documentation. It is recommended that hospitals increase the motivation and self-efficacy of nurses to improve the discipline and quality of nursing documentation.

Keywords: *self-efficacy*, motivation, work discipline, and documentation of nursing care

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Rumah Sakit, rumah sakit didefinisikan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan secara komprehensif, meliputi aspek promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif, serta mencakup pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2023). Dalam pelaksanaan layanan ini, peran perawat sangat vital sebagai unsur pelaksana yang berinteraksi langsung dengan pasien dan bertanggung jawab terhadap pemberian asuhan keperawatan yang berkualitas (Habibi et al., 2020).

Kualitas kinerja perawat sangat menentukan keberhasilan pelayanan rumah sakit. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah kedisiplinan kerja, motivasi, dan *self-efficacy* perawat. Kedisiplinan kerja perawat yang baik akan mendukung ketepatan waktu, keramahan, serta ketelitian dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, yang pada akhirnya meningkatkan mutu pelayanan dan keamanan pasien (Sinaga & Bernarto, 2022). Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab perawat dalam menjalankan tugas, sedangkan *self-efficacy* yang tinggi akan memperkuat kepercayaan diri perawat dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja.

Beberapa penelitian telah mengemukakan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Misalnya, penelitian Lestari (2021) di RSJD Provinsi Jambi menunjukkan bahwa perawat dengan kinerja baik memiliki tingkat

kedisiplinan kerja yang cukup tinggi. Sebaliknya, penelitian Anhelma (2022) di RS Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, hasil studi Siregar (2024) di RS X Banten menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki *self-efficacy* yang rendah, yang berdampak pada rendahnya perilaku caring. Kondisi serupa juga ditemukan dalam penelitian Panambunan (2024) dan Sesrianty (2023), yang menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi berkorelasi positif terhadap kinerja perawat.

Selain faktor kedisiplinan dan *self-efficacy*, motivasi kerja juga merupakan faktor kunci yang memotivasi perawat dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Menurut WHO, motivasi tenaga kesehatan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk ketidakmerataan distribusi dan kesejahteraan tenaga kesehatan, yang berdampak pada semangat dan komitmen mereka dalam memberikan pelayanan (Sinambela, 2019). Penelitian Pujiastuti (2020) dan Indrayanti (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, meskipun masih terdapat sebagian perawat yang memiliki motivasi sedang hingga rendah. Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk memahami hubungan antara *self-efficacy*, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja perawat, khususnya dalam konteks pendokumentasian asuhan keperawatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja perawat, sehingga dapat diambil langkah-langkah peningkatan mutu pelayanan di Rumah Sakit Juanda Kuningan. Oleh karena itu,

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan *self-efficacy* dan motivasi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan kepada 10 responden di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan melalui kuesioner terdapat 9 responden dengan hasil mempunyai tingkat *self-efficacy* tinggi. 8 responden mempunyai motivasi cukup tinggi dan 7 responden mempunyai sikap kedisiplinan kerja tinggi. Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa *self-efficacy* dan motivasi mayoritas tinggi dengan kedisiplinan kerja rendah maka Berdasarkan hasil studi pendahuluan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul hubungan *self-efficacy* dan motivasi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

HASIL

1. Analisis Univariat

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari variabel – variabel yang diteliti. Analisis

Tabel 1 Distribusi Frekuensi *Self-Efficacy* di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025

No	<i>Self-Efficacy</i>	Frekuensi	Presentase(%)
1.	Tinggi	44	55,7
2.	Sedang	35	44,3
3.	Rendah	0	0
	Total	79	100

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui dari 79 responden sebagian besar perawat mempersepsikan *self-efficacy*

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Motivasi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025

No	Motivasi	Frekuensi	Presentase(%)
1.	Tinggi	41	51,9
2.	Sedang	38	48,1
3.	Rendah	0	0

di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025. Dari populasi tersebut didapatkan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin yaitu sebanyak 79 sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Penelitian ini untuk menganalisis *self-efficacy* dan motivasi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025. Instrument pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis univariat hasil penelitian dianalisis menggunakan distribusi frekuensi sedangkan analisis bivariat menggunakan *Chi Square*.

univariat ini dilakukan setelah semua data diolah, masing – masing variabel dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 44 responden (55,7%).

Total	79	100
-------	----	-----

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui dari 79 responden sebagian besar perawat mempersepsikan motivasi dengan kategori

tinggi yaitu sebanyak 41 responden (51,7%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025

No	Kedisiplinan Kerja	Frekuensi	Presentase(%)
1.	Tinggi	33	41,8
2.	Sedang	46	58,2
3.	Rendah	0	0
	Total	79	100

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui dari 79 responden sebagian besar perawat mempersepsikan kedisiplinan kerja dengan kategori sedang yaitu sebanyak 46 responden (58,2%).

2. Analisis Bivariat

Setelah dilakukan analisis univariat dengan cara menghitung proporsi dan

persentase masing – masing variabel penelitian, kemudian peneliti melanjutkan analisis bivariat sebagai metode tambahan data pembuktian uji hipotesis dengan uji statistic *chi square*. Berikut disajikan hasil analisis

Tabel 4 Tabulasi Silang *Self-Efficacy* dan Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025

<i>Self-Efficacy</i>	Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan								P-Value 0,000 r (0,600)
	Tinggi		Sedang		Rendah		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Tinggi	30	68,2	14	31,8	0	0	44	100	
Sedang	3	8,6	32	91,4	0	0	35	100	
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	33	41,8	46	58,2	0	0,0	79	100	

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 44 responden yang mempresepsikan sebagian besar *self-efficacy* tinggi yaitu sebanyak 30 responden (68,2%) dan setengahnya responden mengalami kedisiplinan kerja sedang yaitu sebanyak 14 responden

(31,8%). Dari 35 responden yang mempresepsikan sebagian kecil *self-efficacy* sedang yaitu sebanyak 3 responden (8,6%) dan hampir seuruhnya mengalami kedisiplinan kerja sedang yaitu sebanyak 32 responden (91,4%). Berdasarkan hasil uji statistik *Rank*

Spearman didapatkan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kedisiplinan kerja perawat dalam Pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan tahun 2025 dengan nilai *r* sebesar 0,600. Hal ini diartikan

bahwasannya terdapat hubungan yang kuat antara *self-efficacy* dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan arah korelasi positif. Arah korelasi positif mengartikan hubungan searah, dimana *self-efficacy* tidak mengakibatkan terjadi kedisiplinan kerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dan begitupun sebaliknya.

Tabel 5 Tabulasi Silang Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025

Motivasi	Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan								P-Value 0,000 r (0,661)
	Tinggi		Sedang		Rendah		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Tinggi	30	73,2	11	26,8	0	0	41	100	
Sedang	3	7,9	35	92,1	0	0	38	100	
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	33	41,8	46	58,2	0	0,0	79	100	

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 41 responden yang mempresepsikan sebagian besar motivasi tinggi yaitu sebanyak 30 responden (73,2%) dan hampir setengahnya mengalami kedisiplinan kerja sedang yaitu sebanyak 11 responden (26,8%). Dari 38 responden yang mempresepsikan sebagian kecil motivasi sedang yaitu sebanyak 3 responden (7,9%) dan hampir seluruhnya mempresepsikan kedisiplinan kerja sedang yaitu sebanyak 35 responden (92,1%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Rank Spearman* didapatkan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat hubungan yang

signifikan antara motivasi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam Pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan tahun 2025 dengan nilai *r* sebesar 0,661. Hal ini diartikan bahwasannya terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan arah korelasi positif. Arah korelasi positif mengartikan hubungan searah, dimana motivasi tidak mengakibatkan terjadi kedisiplinan kerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian *self-efficacy* tinggi dikarenakan perawat memiliki efikasi diri yang mengacu pada suatu tingkat yang diyakini perawat bahwa suatu tindakan dapat dilakukan akan lebih berurutan dan sesuai prosedural, waktu

PEMBAHASAN

Gambaran *Self-Efficacy* di Instalasi Rawat Inap Rumah sakit Juanda Kuningan Tahun 2025

yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan lebih efisien, tidak terjadi kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian dilapangan pengalaman subjektif individu menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam tingkat semangat ketika mereka dapat memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menggarisbawahi peran penting *self-efficacy* dalam memotivasi perilaku kerja perawat. Didapatkan *self-efficacy* kategori sedang dikarenakan sebagian kecil responden mempresepsikan kurang puas terhadap tantangan shift panjang dan memberikan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Lim, Song, Nam, Lee, & Kim (2022) menyatakan seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi percaya bahwa mereka dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif. Tingginya *self-efficacy* menurunkan rasa takut akan kegagalan, meningkatkan aspirasi, meningkatkan cara menyelesaikan masalah, dan kemampuan berpikir analitis. Perawat dengan tingkat *self-efficacy* tinggi mempengaruhi sikap peduli dan perhatian perawat saat melakukan asuhan keperawatan kepada pasien (Febrian *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan *self-efficacy* tinggi cenderung bekerja lebih teratur, sesuai prosedur, efisien dalam waktu, dan minim kesalahan. Pengalaman subjektif mendukung peran *self-efficacy* dalam motivasi ketika perawat merasa mampu memanfaatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, terjadi peningkatan semangat kerja yang signifikan dan *self-efficacy* sedang sebagian kecil responden mempersepsikan ketika berada dalam situasi sulit, saya dapat memikirkan cara untuk keluar dari kesulitan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Gambaran Motivasi di Instalasi Rawat Inap Rumah sakit Juanda Kuningan Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian motivasi tinggi dikarenakan rekan kerja perawat yang nyaman dan mendukung untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik di mana hampir seluruhnya sepakat bahwa rekan kerja mereka dengan senang hati memberikan bantuan dan mendukung pelaksanaan tugas sebagai perawat. Selain itu, hampir semua perawat memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan mereka. Hubungan yang harmonis di lingkungan kerja di RS Juanda Kuningan ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan secara langsung berdampak positif pada motivasi kerja. Adapun Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tinggi yaitu tingkat pendidikan perawat di Instalasi Rawat Inap RS Juanda Kuningan. Didapatkan motivasi kategori sedang dikarenakan sebagian kecil responden mempresepsikan kurang bersemangat bekerja sebagai perawat menghadapi tekanan dan kelelahan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hal ini sejalan dengan teori hasil penelitian Hendayani dalam Alvian (2021), menerangkan bahwa motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu atau tim

kerja dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan aspek-aspek dari dalam diri seseorang yang diasosiasikan dengan resiliensi yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan memengaruhi lingkungan seseorang agar memiliki hidup yang lebih baik (Zeng *et al.*, 2022). Menurut Rahma (2025) menyatakan tingkat pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi berkontribusi terhadap peningkatan wawasan dan kompetensi individu, yang pada gilirannya memacu dorongan intrinsik yang lebih kuat dalam menjalankan aktivitas profesional. Perawat yang memiliki gelar S1 Keperawatan Ners cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan faktor lingkungan kerja yang positif dan hubungan interpersonal yang baik dalam meningkatkan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Juanda Kuningan dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga berperan sebagai faktor pendukung motivasi intrinsik. Meskipun demikian, perlu diperhatikan adanya sebagian kecil perawat yang mengalami penurunan semangat akibat tekanan kerja.

Gambaran Kedisiplinan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian kedisiplinan kerja perawat kategori sedang dikarenakan perawat setengahnya memenuhi peraturan manajemen rumah sakit, diantaranya jam istirahat yang telah ditetapkan oleh manajemen rumah sakit. Dibuktikan pernyataan pada kuesioner saya selalu kembali istirahat sesuai dengan yang ditetapkan hampir setengahnya menjawab sering. Didapatkan kedisiplinan kerja perawat kategori tinggi dikarenakan sebagian kecil responden mengerti dan memahami

aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hermianti (2021), yang menyatakan bahwa untuk mencapai kedisiplinan yang baik, pimpinan sebuah rumah sakit harus memperhatikan kedisiplinan kerja perawat. Hilangnya kedisiplinan akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Syukur (2021), mengemukakan bahwa bentuk kedisiplinan di rumah sakit merupakan salah satu hal penting yang perlu diterapkan kepada perawat. Untuk itu, perawat dituntut untuk bersikap disiplin, sebagai salah satu upaya dalam melayani pasien dengan baik. Namun sayangnya, upaya dalam menegakkan kedisiplinan ini seringkali terhambat oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap perawat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan meskipun sebagian kecil perawat memahami aturan dan sanksi terkait pendokumentasian, tingkat kedisiplinan secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap peraturan manajemen terkait jam istirahat. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam penegakan aturan dan peningkatan kesadaran perawat akan pentingnya kedisiplinan dalam mendukung efektivitas kerja dan pelayanan pasien dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hubungan *Self-Efficacy* dengan Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan

Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah sakit Juanda Kuningan Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan *Self-Efficacy* dengan Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah sakit Juanda Kuningan Tahun 2025 menunjukkan hasil rank spearman di dapatkan nilai p-value 0,00 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap rumah sakit juanda kuningan tahun 2025 dengan nilai r sebesar 0,600. Hal ini diartikan bahwasannya terdapat hubungan kuat antara *self-efficacy* dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan arah korelasi positif. Arah korelasi positif mengartikan arah hubungan yang searah, dimana *self-efficacy* yang tinggi tidak mengakibatkan kedisiplinan yang rendah.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Panambunan (2024) yang berjudul hubungan *self-efficacy* dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan uji chi square menunjukkan nilai $p\ value = 0,000 < = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Self-Efficacy* dengan Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Hasil penelitian ini juga didapatkan *self-efficacy* yang tinggi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian sedang sebanyak 21 orang (92,6%), hal ini dapat dikatakan secara umum tingkat *self-*

efficacy yang dialami perawat tinggi. Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi *self-efficacy* perawat maka tidak mengakibatkan kedisiplinan rendah pada perawat dan semakin rendah *self-efficacy* perawat maka mengakibatkan kedisiplinan rendah pada perawat.

Hubungan *Self-Efficacy* dengan Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah sakit Juanda Kuningan Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Motivasi dengan Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah sakit Juanda Kuningan Tahun 2025 menunjukkan hasil rank spearman di dapatkan nilai p-value 0,00 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap rumah sakit juanda kuningan tahun 2025 dengan nilai r sebesar 0,661. Hal ini diartikan bahwasannya terdapat hubungan kuat antara motivasi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dengan arah korelasi positif. Arah korelasi positif mengartikan arah hubungan yang searah, dimana motivasi yang baik tidak mengakibatkan kedisiplinan yang rendah.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kurnia (2023) yang berjudul hubungan antara motivasi kerja dengan kedisiplinan kerja memiliki korelasi sedang (nilai 0,583), sedangkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai p-value $0,011 < 0,05$ yang artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap

kedisiplinan kerja Rumah Sakit Cikunir Bekasi. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kurnia *et al* (2023) dari 42 responden mendapatkan motivasi kerja kategori baik dengan kedisiplinan kerja sedang sebanyak 36 responden (85,7%), sedangkan dari 16 responden yang motivasi kerja tinggi dengan disiplin kerja sedang sebanyak 9 responden (56,3%). Dari hasil uji *Chi-Square* didapatkan nilai $p\ value = 0,002 < \alpha (0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat bermakna antara motivasi kerja dengan disiplin kerja Perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2023. Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi motivasi perawat maka tidak mengakibatkan kedisiplinan rendah pada perawat dan semakin rendah motivasi perawat maka mengakibatkan kedisiplinan rendah pada perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang terdapat Hubungan *Self-Efficacy* dan Motivasi dengan Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran *Self-Efficacy* di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025 sebagian besar dengan kategori tinggi.
2. Gambaran Motivasi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2025 sebagian besar dengan kategori tinggi.
3. Gambaran Kedisiplinan Kerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun

2025 hampir setengahnya dengan kategori sedang.

4. Terdapat hubungan *self-efficacy* dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.
5. Terdapat hubungan motivasi dengan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan.

SARAN

Hasil penelitian ini, sebaiknya rumah sakit melakukan briefing terlebih dahulu sebelum mengisi kuesioner tentang tujuan penelitian untuk perbaikan sistem, bukan menghakimi dan manajemen rumah sakit harus berkomitmen tidak memberikan sanksi atas hasil kuesioner agar tidak ada dampak ketidakjujuran terhadap pengisi kuesioner dapat *self-efficacy*, motivasi dan kedisiplinan kerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrian, N., & Putri, T. D. E. (2021). Hubungan Self-Efficacy Dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan : Literature Review. In *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia* (Vol. 5, Issue 1).
<https://doi.org/10.52020/jk.wgi.v5i1.2585>
- Hendayani WL (2019). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Interne RSUD Kota Padang Panjang Relation About Motivation Of Nurse And Documentasion Of Nursing

- Care At Internal Room On Rsud Padang Panjang In Padang Panjang. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmu Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*. XIII(5):203–211. doi:10.33559/mi.v13i5.
- Hermianti, Amir, R. and Rusman, A.D.P. (2021) “Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Tenaga Perawat Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare,” *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*, 4(2), pp. 2614–3151. <https://doi.org/10.31850/ma kes.v4i2.564>.
- Kurnia, G. and Fadilah, R.A. (2023) “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Perawat,” *Jurnal Ilmiah Multi science Kesehatan*, 15(1), pp. 61–73. <https://doi.org/10.36729/bi.v15i1.1063>.
- Lim, S. *et al.* (2022) “Moderating Effect of Burnout on the Relationship between Self-Efficacy and Job Performance among Psychiatric Nurses for COVID-19 in National Hospitals,” *Medicina (Lithuania)*, 58(2). Available at: <https://doi.org/10.3390/medicina58020171>.
- Panambunan AE, Lupita MMN, Bidjuni H(2024) . Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di RSU Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Ilmu Keperawatan Mapalus* 2(1):10–15. <https://doi.org/10.35790/mn sj.v1i3.52965>.
- Rahma W.A. (2025) *Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)*. S1 thesis, ITS Kes Insan Cendekia Medika Jombang. <https://repository.itskesicme.ac.id/id/eprint/7919/>
- Syukur, S.B. and Asnawati, R. (2021) “Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud. Otanaha Kota Gorontalo,” *Jurnal Ilmu Kesehatan* . Available at: <https://doi.org/10.31314/zijk.v7i2.1152>.
- Syafitri, H., Amelia, & Aritonang, J. (2021). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan*. Malang: Ahlimedia Press. <http://repository.sari-mutiara.ac.id/id/eprint/29/>
- Syarief, F., Kurniawan, A., Dwanita Widodo, Z., Nugroho, H., Siregar, E., Aprica Isabella, A., I Kairupan, D. J., Hasrudy Siregar, Z., Zamrodah, Y., Jahri, M., Wayan Gede Suarjana, I., & Prambudi Utomo, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina. https://books.google.co.id/books/about/manajemen_sumber_daya_manusia.html?id=fwe5eaaaqbaj&redir_esc=y

- Syukur SB, Asnawati R. (2021) Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kedisiplinan Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud. Otanaha Kota Gorontalo. *Zaitun (Jurnal Ilmu Kesehatan)*. 7(2):1–6. [doi:10.31314/zijk.v7i2.11](https://doi.org/10.31314/zijk.v7i2.11)
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>