



Perbandingan Motivasi Kerja Ruang Rawat Inap Dan Ruang Operasi Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Di RS MTSJ

Risma Tio Siahaan

Universitas Murni Teguh Medan

Harsudianto Silaen

Universitas Murni Teguh Medan

Korespondensi penulis: siahaanrisma@gmail.com

Abstract. *As providers of health services, hospitals are required to provide quality health services. Quality service is reflected in documentation in the form of client nursing notes. Nursing documentation is a very important tool that can be used as an indicator of the implementation of nursing care in hospitals (Fitri, 2019). Nursing care documentation is documentation that contains complete, real and recorded data, not only about the client's level of pain, but also the type, quality and quantity.*

Keywords: *Work Motivation, Documentation Implementation, MTSJ Hospital*

Abstrak. Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan rumah sakit di tuntut agar memberikan pelayanan kesehatan berkualitas. Pelayanan yang berkualitas tergambar pada dokumentasi yang berupa catatan keperawatan klien. Dokumentasi keperawatan merupakan alat yang sangat penting yang bisa di gunakan sebagai indikator sebuah pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit (Fitri,2019). Dokumentasi asuhan keperawatan ialah suatu dokumentasi yang berisi data yang lengkap, nyata, dan tercatat, bukan hanya tentang tingkat kesakitan klien, tetapi juga jenis atau tipe, kualitas, dan kuantitas

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pelaksanaan Pendokumentasian, RS MTSJ

PENDAHULUAN

Dokumentasi keperawatan sangat penting dilakukan oleh perawat karena dokumentasi merupakan bukti secara tertulis perkembangan kesehatan pasien. Secara tertulis dokumentasi merupakan salah satu alat yang mencerminkan kualitas asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan yang tidak didokumentasikan dengan akurat dan lengkap akan sulit untuk membuktikan bahwa asuhan keperawatan tersebut telah dilakukan dengan benar(Akhu-Zaheya et al., 2018).

Undang-undang keperawatan No. 38 Tahun 2014 Bab 1, pasal (1).Tentang keperawatan memuat catatan keperawatan adalah rangkaian interaksi perawat dengan klien untuk menyelenggarakan praktik keperawatan dengan baik dan benar, ada beberapa tugas dan wewenang menjadi seorang perawat. Komponen dokumentasi asuhan keperawatan meliputi komponen isi dokumentasi dan komponen dalam konsep penyusunan dokumentasi. Komponen isi dokumentasi meliputi : pengkajian, diagnosis keperawatan, rencana keperawatan, pelaksanaan tindakan keperawatan, evaluasi, pengesahan (tanda tangan/paraf dan nama terang

perawat), dan catatan keperawatan diisi secara lengkap dan jelas, resume keperawatan (catatan pasien pulang atau meninggal dunia).

Di Indonesia kualitas dokumentasi keperawatan masih rendah. Terlihat dari penelitian yang di lakukan oleh Ahsan, Noviyanti, dan Putri (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Berbasis Knowledge Management terhadap Kelengkapan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang 26 HCU Paru Rumah Sakit Saiful Anwar Malang” diperoleh sebanyak 63% yang terdiri dari kelengkapan pengkajian, sebanyak 53% diagnosis, perencanaan keperawatan sebanyak 61%, implementasi dan evaluasi sebanyak 75%. Kelengkapan dokumentasi keperawatan dipengaruhi oleh kinerja perawat dalam pendokumentasian. Menurut Yani, Wahyuni, dan Priscilla (2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu sendiri, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan januari di ruang rawat inap dan ruang operasi RS MTSJ didapatkan bahwa masih banyak dokumentasi dikomentasi yang belum lengkap. Dari 10 Dokumentasi keperawatan 7 diantaranya masih belum lengkap , ketidak lengkapan dokumentasi, dimulai dari tidak mencantumkan semua tindakan yang dilakukan keperawatan, ketidak tepatan dalam tanda tangan inform consent antara saksi dengan pasien,tidak tersedianya form resiko jatuh untuk pasien anak dan geriatri. Pendokumentasian di RS MTSJ masih kurang mendapatkan perhatian sehingga masih ditemukan dokumen asuhan yang isinya belum lengkap. Beberapa masalah pendokumentasian asuhan keperawatan antara lain: kurangnya motivasi Dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, penulisan dokumentasi di anggap menyita waktu dan berfokus pada pelayanan pasien. Pendokumentasian yang tidak lengkap akan memberikan kerugian bagi klien karena informasi penting terkait perawatan dan kondisi kesehatannya terabaikan

Pendokumentasian yang tidak efisien dan tidak efektif akibat dari kualitas dan keakuratannya kurang memadai menyebabkan terjadinya kesalahan komunikasi antar perawat maupun profesi lain. Berdasarkan uraian diatas dan hasil studi pendahuluan maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Perbandingan motivasi kerja ruang rawat inap dan ruang operasi dengan pelaksanaan pendokumentasian di RS MTSJ.

TINJAUAN TEORITIS

Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa latin moveree yang memiliki arti yaitu daya gerak kekuatan atau dorongan yang menyebabkan suatu perbuatan atau tindakan (Priansa & suwanto, 2016). Menurut Nursalam (2014) motivasi ialah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang (Nursalam, 2014).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Lestari terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, sebagai berikut (Lestari, 2014):

a. Faktor Fisik

Motivasi yang ada didalam diri individu yang mendorong untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik seperti kebutuhan jasmani, raga, materi, benda atau berkaitan dengan alam. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan dan kondisi seseorang, meliputi: kondisi fisik lingkungan, keadaan atau kondisi kesehatan, umur dan sebagainya.

b. Faktor Herediter

Motivasi yang didukung oleh lingkungan berdasarkan kematangan atau usia seseorang.

c. Faktor Instrinsik Seseorang

Motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan sehingga puas dengan apa yang sudah dilakukan.

d. Fasilitas (Sarana dan Prasarana) .

Motivasi yang timbul karena adanya kenyamanan dan segala yang memudahkan dengan tersedianya sarana-sarana yang dibutuhkan untuk hal yang diinginkan.

e. Situasi dan Kondisi.

Motivasi yang timbul berdasarkan keadaan yang terjadi sehingga mendorong dan memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu.

f. Program dan Aktifitas

Motivasi yang timbul atas dorongan dalam diri seseorang atau pihak lain yang didasari dengan adanya kegiatan (program) rutin dengan tujuan tertentu.

g. Audio Visual (Media)

Motivasi yang timbul dengan adanya informasi yang didapat dari perantara sehingga mendorong atau menggugah hati seseorang untuk melaksanakan sesuatu.

h. Umur

Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang berfikir logis dan bekerja sehingga motivasi seseorang kuat dalam melakukan sesuatu hal.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan bagian integral dari proses bukan suatu yang terpisah dan berbeda dengan metode pemecahan masalah (Abi, 2011). Dokumentasi adalah alat penting dalam profesi keperawatan dimana dokumentasi seharusnya menyediakan komunikasi struktural, konsisten, dan efektif yang diperlukan untuk penyampaian perawatan pasien yang berkualitas serta memenuhi standar profesional dan hukum (Lindo et al., 2016).

Faktor yang Berhubungan dengan Pendokumentasian Asuhan

Dokumentasi keperawatan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi, pendidikan, pengetahuan, waktu, dan pelatihan (Rahmawati, 2013).

a. Motivasi

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendokumentasian asuhan keperawatan dibutuhkan motivasi perawat yang muncul dari hati, motivasi yang baik dibutuhkan oleh perawat untuk menyadari akan pentingnya pendokumentasian asuhan keperawatan.

b. Pendidikan

Faktor pendidikan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap praktik pendokumentasian asuhan keperawatan, orang berpendidikan tinggi akan lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya bermacam usaha pembaharuan (Zakiyah, 2011).

c. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tidak tahu menjadi tahu setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengetahuan merupakan hal yang penting untuk terbentuknya tindakan seseorang.

d. Waktu

Terdapat beberapa penyebab kurangnya pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan, termasuk kurangnya minat dan waktu untuk mendokumentasikan. Menuliskan rencana asuhan keperawatan dianggap menyita waktu sehingga perawat merasa tidak punya waktu lebih banyak untuk merawat klien.

e. Pelatihan

Pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya ditempat kerja. Pentingnya pelatihan pendokumentasian bagi perawat memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat khususnya dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal tersebut menjadi bahan pertimbangan manajemen rumah sakit dalam melakukan pelatihan secara periodik untuk memberikan kesempatan bagi perawat yang belum mendapatkan pelatihan untuk lebih meningkatkan pendokumentasian (Siswanto & Sukihananto, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan secara kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah eksplanatif yang bersifat komparatif, metode ini digunakan untuk menjelaskan perbandingan atau perbedaan antara variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini mengetahui apakah terdapat perbandingan antara motivasi perawat rawat inap dan motivasi perawat ruang operasi dalam pelaksanaan dokumentasi keperawatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi motivasi Perawat diruang rawat inap dalam pelaksanaan pendokumentasian.

Variabel	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki - Laki	6	60
Perempuan	4	40
Pendidikan		
D3	8	80
S1/NERS	2	20
Motivasi		
Motivasi Tinggi	7	70
Motivasi Rendah	3	30
Total	10	100

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki – laki sejumlah 6 orang (60 %) , sedangkan perempuan 4 responden (40 %). Perawat ruang rawat inap mayoritas berpendidikan d3 sebanyak 8 responden (80 %) sedangkan yang pendidikan terakhir S1/Ners berjumlah 2 (20 %). Perawat rawat inap memiliki motivasi tinggi Dalam pendokumentasian sebesar 7 responden (70 %), sedangkan perawat rawat inap yang memiliki motivasi rendah dalam pendokumentasian berjumlah 3 responden (30 %) di RS Murni teguh Jakarta.

Tabel 2. Distribusi frekuensi motivasi Perawat diruang rawat Operasi dalam pelaksanaan pendokumentasian.

Variabel	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	4	40
Perempuan	6	60
Pendidikan		
D3	5	50
S1	5	50
Motivasi		
Motivasi Tinggi	8	80
Motivasi Rendah	2	20
Total	10	100

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden perawat ruang operasi berjenis kelamin perempuan sejumlah 6 responden (60 %), jenis kelamin laki – laki 4 responden (40 %), Tingkat pendidikan terakhir perawat ruang operasi dari 10 responden 50 % berpendidikan S1/ Ners , pendidikan D3 sebanyak 5 responden (50 %). Tingkat motivasi perawat ruang operasi memiliki motivasi tinggi Dalam pendokumentasian sebesar 8 responden (80), sedangkan perawat ruang operasi yang memiliki motivasi rendah dalam pendokumentasian berjumlah 2 responden (20%) di RS Murni teguh Jakarta.

Uji Homogen

Tabel 3. Uji Homogenitas Subjek Penelitian Antara motivasi ruang perawat dengan motivasi perawat ruang operasi di RS Murni teguh sudirman Jakarta.

Levene statistik	Df1	Df2	sig
.051	1	18	.823

Analisis pada tabel 4.6 dengan menggunakan uji levene dapat disimpulkan bahwa ke dua data subjek penelitian pada kelompok perawat rawat inap maupun kelompok perawat ruang operasi berasal dari populasi yang memiliki varian yang setara (homogen), hasil analisis ini diperkuat pada nilai p value menunjukkan nilai signifikan > 0,05. Yaitu 0.823.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji normalitas

Variabel	statistik	df	sig
Motivasi Perawat ruang rawat inap	.858	10	.072
Motivasi Perawat ruang rawat inap	.855	10	.067

Tabel 4.4 menggunakan uji *Shapiro – Wilk* dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal karena nilai Asymp sig (2-tailed) > 0,05.

Analisi Bivariate

Tabel 5. Perbedaan skor rerata motivasi perawat ruang rawat inap dan ruang operasi RS Murni teguh sudirman Jakarta.

Variabel	n	mean	SD	t	P value
Motivasi perawat ruang rawat inap	10	1,00	0,00	3,347	0,010
Motivasi perawat ruang operasi	10	1,88	3,54		

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada kelompok Perawat ruang rawat inap adalah 1,00 (SD = 0,00) sedangkan pada kelompok ruang operasi adalah 1,88 (SD = 3,54). Berdasarkan uji Independent paired T-Test pada kedua kelompok tersebut disimpulkan bahwa selisih rerata menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan (p =0,010) dengan demikian maka hipotesis nol ditolak.

PEMBAHASAN

Menurut Nursalam (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu faktor internal (satisfier) dan eksternal (dissatisfiers) adalah: a. prestasi (Achievement) Prestasi adalah suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individual atau kelompok. Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan, jika ketiga faktor itu semakin baik maka prestasi kerja akan semakin tinggi . Kebutuhan akan prestasi, mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. b) Pengakuan (Recognition) Pengakuan dan penghargaan terhadap seseorang dapat diberikan dengan memberikan pujian didepan umum, memberi tanda-tanda

penghargaan dan penghormatan baik dalam bentuk materil maupun non materil. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi, sehingga terjadi peningkatan status individu, jika terpenuhinya kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaannya, maka individu akan memperoleh hasil sebagai usaha pekerjaannya. c) Pekerjaan

Pekerjaan adalah bagaimana individu menentukan tujuannya sendiri dengan kebutuhan-kebutuhannya dan keinginannya, sehingga dapat mendorong untuk memikirkan pekerjaan, menggunakan pengalaman-pengalaman dan mencapai tujuan. Robins, et al (2008) menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas. Kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga akan mengalami kesenangan dan kepuasan. d) Tanggung Jawab, Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usahausaha pekerjaannya dan lingkungannya. Seperti ada kesempatan, ada kesanggupan dan ada penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengertian yang jelas mengenai siapa yang bertanggung jawab terhadap apa, tanpa ada kesenjangan di antara sejumlah pertanggungjawaban. e) Pengembangan Potensi Individu, Pengembangan potensi individu merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga potensi dan talenta yang ada dapat terwujud, sehingga individu dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara optimal. Pengembangan diri harus dilakukan secara terus menerus oleh semua orang didalam sebuah organisasi kerja. Jika individu tidak mampu untuk melakukan penyesuaian tuntutan perkembangan organisasi, maka dampaknya organisasi tersebut tidak berkembang. Pengembangan potensi individu dapat diberikan di tempat kerja yaitu dengan pembinaan, pelatihan dan umpan balik yang diberikan kepada karyawan oleh atasan langsung.

Selain factor internal motivasi dalam dokumentasi keperawatan Faktor Eksternal, Faktor eksternal adalah faktor dari luar diri seseorang (Nursalam, 2012). Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk berperilaku antara lain: a) Kompensasi Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja dengan pemberian kompensasi, dimana pemberian kompensasi bentuknya sangat bervariasi. Dilihat dari cara pemberiannya kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa upah dan gaji, dan kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Faktor untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi, yang dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan,

sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaannya (Wibowo citSandra, 2012). b) Kondisi Kerja (working condition)

Kondisi kerja tidak hanya terbatas pada kondisi kerja di tempat pekerjaannya masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan lainlain. Kondisi kerja yang memadai akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, jika didukung oleh perilaku manusia yang tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dedikasi yang tidak diragukan dan sarana dan prasarana yang memadai. c) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dan fungsi perencanaan dalam manajemen. Kebijakan merupakan pedoman umum pembuatan keputusan. Faktorfaktor dalam lingkungan eksternal juga dapat menentukan kebijakan seperti lembaga pemerintah yang memberikan pedoman-pedoman bagi kegiatan-kegiatan organisasi. d) Hubungan antar Pribadi Hubungan antar pribadi bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. e) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Dengan supervisi atau pengawasan yang tidak terlalu ketat atau kaku terhadap bawahan, akan memberi peluang dan kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja, sebaliknya supervisi yang terlalu kaku dan ketat dapat mematikan kreativitas karyawan atau bawahan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan :

- 1) Sampel pada penelitian, perawat ruang rawat inap mayoritas jenis kelamin laki – laki 6 responden (60 %), dan pendidikan terakhir D3 sebanyak 8 responden (80 %),Mayoritas memiliki motivasi tinggi sebanyak 7 responden (70 %) .
- 2) Sampel perawat ruang operasi mayoritas berjenis kelamin perempuan 6 responden (60 %) Dan memiliki tingkat pendidikan S1/ NERS 5 Orang (50 %) , Perawat ruang operasi yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 8 responden (80 %) .

- 3) Hasil uji statistic antara Motivasi perawat ruang rawat inap dan motivasi perawat ruang operasi dalam pelaksanaan dokumentasi keperawatan menggunakan uji statistic Independent t-test didapatkan hasil bahwa terdapat perbandingan antara motivasi perawat ruang rawat inap dan perawat ruang operasi dengan nilai p value < 005 yaitu 0,010.

Saran

Bagi Instasi Rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah informasi dalam meningkatkan motivasi pendokumentasian keperawatan.

Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau sebagai bahan dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang perbandingan motivasi perawat rawat inap dengan motivasi perawat ruang Operasi dalam pendokumentasian keperawatan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2012). Pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan pasien di RSUD Cilegon tahun 2011. FKM UI.
- Abi, M. (2011). Dokumentasi keperawatan. Gosyen Publishing.
- Adinda, D. (2019). Model dan teknik-teknik pendokumentasian dalam asuhan keperawatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/q7eyu>
- Administrasi, T. (n.d.). [No title].
- Akhu-Zaheya, L., Al-Maaitah, R., & Hani, B. (2018). Quality of nursing documentation: Paper-based health records versus electronic-based health records. *Journal of Clinical Nursing*, 27(3), e578–e589. <https://doi.org/10.1111/jocn.14097>
- Anwar, K. (2013). Manajemen keperawatan dan perspektifnya: Teori, konsep dan aplikasi. Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Carpenito, L. J. (2006). Rencana asuhan dan pendokumentasian keperawatan (M. Ester, Ed.; 2nd ed.). EGC.
- Groot, K., Triemstra, M., Paans, W., & Francke, A. L. (2019). Quality criteria, instruments, and requirements for nursing documentation: A systematic review of systematic reviews. *Journal of Advanced Nursing*, 75(7), 1379–1393. <https://doi.org/10.1111/jan.13919>
- Lestari. (2014). Pengaruh motivasi pengetahuan perpajakan, ekonomi, karir dan kualitas terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti brevet pajak: Studi empiris pada beberapa Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta.

- Lindo, J. L. M., Stennett, R., Wilson, M., Barrett, K. A., Bunnaman, D., Johnson, A., Brown, W., & Wint, Y. (2016). An audit of nursing documentation at three public hospitals in Jamaica. *The Caribbean Journal of Nursing*, 48(5), 499.
- Lyer, P. (2004). *Dokumentasi keperawatan: Suatu pendekatan proses keperawatan* (3rd ed.). EGC.
- Notoadmodjo, S. (2010). *Ilmu perilaku kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2011). *Proses dan dokumentasi keperawatan: Konsep dan praktek*. Salemba Medika.
- Nursalam. (2013). *Proses dan dokumentasi keperawatan: Konsep dan praktik* (2nd ed.). Salemba Medika.
- Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (P. L. Puji, Ed.; 4th ed.). Salemba Medika.
- Pardede. (2019). Pentingnya proses pengkajian dalam pelaksanaan proses keperawatan di rumah sakit.
- Rahmawati. (2013). *Faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD Labuang Baji Makassar [Skripsi]*. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Rianto. (2011). *Metode penelitian kualitatif, kualitatif dan kuantitatif*.
- Sandra, R. (2012). *Analisis hubungan motivasi perawat pelaksana dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pariaman [Tesis]*. Universitas Andalas.
- Septiani. (2020). *Manfaat dokumentasi keperawatan*.
- Shukla, P. (2018). Variables, hypotheses and stages of research. *ICSSR*, 10(1), 55.
- Siswanto, H., & Sukihananto. (2013). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(2), 77.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Alfabeta.
- Tuinman, R., Greef, M., D., Krijnen, M., Paans, W., & Roodbol, P. (2017). Accuracy of documentation in the nursing care plan in long-term institutional care. *Geriatric Nursing*.
- Zakiyah, A. (2011). *Hubungan sikap dan karakteristik perawat dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Sidoarjo [Internet]*.