

## KOMUNIKASI PERSUASIF KEPALA RUANG BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RS X JAKARTA SELATAN

Dijaningrum Trimastuti<sup>1\*</sup>, Tutiany<sup>2</sup>, Sudibyo Soepardi<sup>3</sup> Fendy Yesayas<sup>4</sup>

<sup>1)2)3)</sup>STIK Sint Carolus; Jakarta

<sup>4)</sup>STIKes RS Husada; Jakarta

e-mail: \*dijaningrumt@gmail.com

---

### ABSTRAK

Pelayanan keperawatan yang adalah galat satu tugas serta tanggung jawab perawat merupakan melakukan pendokumentasian mengenai intervensi yang telah dilakukan. Tujuan penelitian ini Menganalisis dampak pelatihan komunikasi persuasif di ketua ruang terhadap motivasi kerja dan pendokumentasian asuhan keperawatan di RS X Jakarta Selatan. Rancangan penelitian Quasi Eksperimental menggunakan Pre-Post Test Design. Responden pada kelompok hegemoni (Intervensi) sebanyak 76 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Responden pada grup kontrol sebanyak 25 orang. Responden di kelompok hegemoni diberikan pembinaan komunikasi persuasif serta supervisi dan pengamatan selama 8 minggu. Pengumpulan data menggunakan informasi lapangan dan lembar observasi evaluasi pendokumentasian asuhan keperawatan, kemudian dianalisis bivariate dengan uji Wilcoxon serta multivariate menggunakan uji Chi-square dan regresi logistik. akibat penelitian memberikan rerata motivasi perawat buat kelompok hegemoni 28,6%. Sedangkan rerata pendokumentasian asuhan keperawatan pada grup hegemoni 80,2%. ada imbas pelatihan komunikasi persuasif terhadap peningkatan motivasi perawat ( $Pvalue < 0,05$ ). ada imbas pelatihan komunikasi persuasif terhadap peningkatan pendokumentasian asuhan keperawatan ( $Pvalue < 0,05$ ). Peneliti merekomendasikan pelatihan komunikasi persuasive dalam peningkatan motivasi kerja serta pendokumentasian asuhan keperawatan.

Kata Kunci: komunikasi persuasif, motivasi kerja dan pendokumentasian

### ABSTRACT

Nursing services which are one of the duties and responsibilities of nurses are to document the interventions that have been carried out. The purpose of this study was to analyze the impact of persuasive communication training at the head of the room on work motivation and documentation of nursing care at X Hospital, South Jakarta. Quasi Experimental research design using Pre-Post Test Class Design. Respondents in the hegemonic group were 76 respondents who were selected using purposive sampling technique. Respondents in the control group were 25 people. Respondents in the hegemonic group were given persuasive communication coaching as well as supervision and observation for 8 weeks. Collecting data using field information and observation sheets, evaluation of nursing care documentation, then analyzed bivariately with Wilcoxon test and multivariate using Chi-square test and logistic regression. as a result of the study, the average motivation of nurses for the hegemonic group was 28.6%. While the mean of documentation of nursing care in the hegemonic group is 80.2%. there is an impact of persuasive communication training on increasing nurses' motivation ( $P value < 0.05$ ). there is an impact of persuasive communication training on improving nursing care documentation ( $Pvalue < 0.05$ ). Researchers recommend persuasive communication training in increasing work motivation and documentation of nursing care.

Keywords: communication persuasive, motivational work and documentation

## PENDAHULUAN

Keperawatan sebagai profesi dan tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim kesehatan lain. Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Tercapainya kualitas pelayanan keperawatan dengan standar rumah sakit kelas dunia atau bertaraf internasional, maka pelayanan keperawatan didasarkan pada profesionalisme, ilmu pengetahuan, aspek legal dan etik. Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (UU RI, 2014). Salah satu tugas dan tanggung jawab perawat adalah melakukan pendokumentasian mengenai

intervensi yang telah dilakukan.

Pendokumentasian adalah bukti pencatatan dan pelaporan yang dimiliki perawat dalam catatan yang berguna untuk kepentingan pasien, perawat dan tim kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan dasar data yang akurat dan lengkap secara tertulis sebagai tanggung jawab perawat (Wahid & Suprpto, 2012). Pendokumentasian keperawatan telah menjadi salah satu fungsi penting perawat sejak zaman Florence Nightingale karena melayani berbagai keperluan. Sistem layanan kesehatan saat ini mensyaratkan bahwa pendokumentasian memastikan kesinambungan perawatan memberikan bukti hukum dari proses perawatan dan mendukung evaluasi kualitas pelayanan pasien.

Pendokumentasian yang baik yang ditulis secara manual maupun komputerisasi dilakukan untuk mencatat pelayanan yang diberikan atau sebagai alat informasi kepada tenaga kesehatan lainnya. Ciri pendokumentasian keperawatan yang baik antara lain: fakta, akurat, lengkap, ringkas, terorganisir, waktu yang tepat dan bersifat mudah dibaca (Perry & Potter, 2010).

Banyaknya waktu yang dihabiskan oleh perawat untuk melakukan pendokumentasian asuhan membuat *The American Nursing Association* (ANA) pada tahun 2002 mengeluarkan pedoman yang berisi prinsip-prinsip untuk mempersingkat proses pendokumentasian untuk membantu perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Kebijakan tersebut tertuang dalam *ANA Code of Ethics for Nurses With Interpretive Statement dan Standars of Clinical Nursing Practice* (American Nurses Association, 2015).

Lemahnya pendokumentasian Askep pada pelayanan keperawatan yang terjadi di rumah sakit X Jakarta Selatan menjadi salah satu masalah yang dapat berisiko pada penurunan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan rumah sakit. rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh komunikasi persuasif kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat pelaksana dan pendokumentasian Askep di RS

X Jakarta Selatan.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuasi eksperimen (*Quasy Experiment Methode*) designe penelitian yang digunakan *Pre – post group test*. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah motivasi dan pendokumentasian asuhan keperawatan yang akan diukur sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan komunikasi persuasif. Variabel independen ada pemberian pelatihan komunikasi persuasif bagi responden kelompok intervensi yang diberikan selama 2 hari berupa workshop, Variabel confounding adalah data demografi perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, unit kerja, level kinerja dan lama kerja. Penelitian ini telah melakukan uji etik pada STIK Sint Carolus No 231/KE/06/2019 Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposif sampling dengan jumlah sampel sebanyak 101 sampel, besar sampel untuk kelompok intervensi 76 sampel dan kelompok kontrol 25 sampel. Teknik pengolahan data yang dilakukan antara lain : analisa

univariat dengan menggunakan uji crosstab, analisa bivariat menggunakan uji chisquare dan analisa mutivariat menggunakan regresi logistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1  
Demografi Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Lama Penggunaan Bpjs Dan Jenis BPJS

Karakteristik perawat	Intervensi		Kontrol		p
	n	%	n	%	
<b>Umur</b>					
20 – 40 Tahun	68	89,5	12	15,8	
41 – 60 Tahun	8	10,5	64	84,2	
<b>Tingkat Pendidikan</b>					
Perawat vokasi: DIII Keperawatan	49	64,5	27	35,5	
Perawat Profesional: Ners dan S2 Keperawatan	27	35,5	49	64,5	
<b>Lama Kerja</b>					
< 5 tahun	35	46,1	41	53,9	
≥ 5 tahun	41	53,9	23	30,0	
<b>Unit Kerja</b>					
Ruangan rawat inap lantai 3	28	36,8	2	2,6	
Ruang rawat inap lantai 4	23	30,3	0	0,0	
Ruang rawat inap lantai 5	16	21,1	18	23,7	
Ruang rawat inap lantai 9	9	11,8	5	6,7	
<b>Jenjang Karir</b>					
PK I	48	63,2	1	1,3	
PK II	14	18,4	14	18,4	
PK III	14	18,4	7	9,1	

Berdasarkan hasil analisa pada Tabel 1 Data sebelum pelatihan menunjukkan persentase terbesar perawat pada kelompok intervensi berumur 20 – 40 Tahun, lama kerja 5 tahun atau lebih, ruang rawat inap lantai 3 dan jenjang karis PK I, berbeda dengan kelompok kontrol umur 41 – 60 Tahun, lama kerja kurang

dari 5 tahun, ruang rawat inap lantai 5 dan jenjang karir PK II. Tidak ada perbedaan antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol dalam hal pendidikan perawat persentase terbesar D III keperawatan.

Tabel 2  
Hasil Uji Wilcoxon Motivasi Perawat dan Pendokumentasian Asuhan keperawatan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Komunikasi Persuasif di RS X Jakarta Selatan

Karakteristik perawat	Intervensi		Kontrol		p
	n	%	n	%	
<b>Motivasi Kerja Perawat</b>					
Intervensi	51,8	67,4	54,66	71,54	0,011
Kontrol	52,09	68,12	56,68	74,24	0,083
<b>Pendokumentasian Asuhan keperawatan</b>					
Intervensi	48,76	64,35	15,67	20,56	0,000
Kontrol	11,0	14,47	3,16	4,15	0,001

Berdasarkan hasil analisis motivasi perawat tabel 2 menunjukkan pada kelompok intervensi ada peningkatan bermakna (5,52%) ( $p=0.011 < 0,05$ ), rerata skor motivasi kerja dari 51,8 menjadi 54,66, sedangkan kelompok kontrol menunjukkan penurunan tidak bermakna 4,06% ( $p > 0,05$ ) rerata skor motivasi kerja perawat dari 59,08 menjadi 56,88. Artinya pelatihan komunikasi persuasif pada kelompok intervensi dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dibandingkan kelompok kontrol. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan komunikasi persuasif dapat

meningkatkan motivasi kerja.

Artinya pelatihan komunikasi persuasif pada kelompok intervensi dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dibandingkan kelompok kontrol. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan komunikasi persuasif dapat meningkatkan motivasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian tentang hubungan motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Buntok menyatakan bahwa yang memiliki motivasi baik 46,7%, cukup baik 33,3% dan kurang baik 20%. Selain itu ketepatan pengisian pendokumentasian keperawatan yang sudah baik 30%, ketepatan pengisian cukup baik 53,3% dan kurang baik 16,7%. Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif atas motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian pendokumentasian asuhan keperawatan (Berthiana, 2013).

Berdasarkan hasil analisa

pendokumentasian asuhan keperawatan pada tabel 2 pada kelompok intervensi menunjukkan ada peningkatan secara bermakna ( $p < 0,05$ ) rerata skor pendokumentasian asuhan keperawatan 7,64 menjadi 15,67 sebesar 105,10%, sedangkan pada kelompok kontrol menunjukkan peningkatan secara bermakna ( $p < 0,05$ ) rerata skor pendokumentasian asuhan keperawatan dari 11,0 menjadi 14,16 sebesar 28,72%). Artinya pelatihan komunikasi persuasif meningkatkan pendokumentasian asuhan keperawatan pada kelompok intervensi secara signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian faktor pengetahuan, motivasi dan persepsi perawat tentang supervisi kepala ruang terhadap penatalaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Kelet disebutkan bahwa dari 31 responden lebih banyak mempunyai faktor motivasi baik (54,8%) dan untuk pendokumentasian asuhan keperawatan sebagian besar baik (58,1%). Hasil penelitian ada hubungan antara faktor motivasi perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan (Pribadi, 2009).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bjorvell et al (2003)

menunjukkan bahwa faktor utama yang dilaporkan yang mempengaruhi praktik pendokumentasian adalah beban kerja dan rasio staf / pasien. Peserta percaya bahwa pendokumentasian keperawatan dapat ditingkatkan dengan kepegawaian yang lebih baik, peningkatan bimbingan teman sebaya dan pendidikan berkelanjutan. Studi ini menunjukkan pendokumentasian akurat tingkat tinggi oleh perawat di rumah sakit rujukan di Jamaika Barat dan para perawat tampaknya terbiasa dengan pedoman pendokumentasian yang diperlukan manual kebijakan tersedia di setiap lingkungan (Bjorvell et al., 2003).

Tabel 3  
Hasil Regresi Logistik Multivariat Metode Backward LR antara Pelatihan komunikasi persuasif dan Variabel Perancu terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Perawat di RS X Jakarta Selatan

		B	df	Sig.	Exp(B)
<b>Step 1<sup>a</sup></b>	Tingkat Pendidikan	-,610	1	,184	,543
	Lama Kerja	,066	1	,907	1,068
	Unit Kerja	-,253	1	,295	,777
	Jenjang Karir	,394	1	,281	1,483
	Pelatihan	1,397	1	,020	4,042

Komunikasi Persuasif						
Constant						
		-	1	,298	,316	
		1,153				
<b>Step 2<sup>a</sup></b>	Tingkat Pendidikan	-,621	1	,167	,537	
	Unit Kerja	-,258	1	,274	,772	
	Jenjang Karir	,418	1	,171	1,519	
	Pelatihan	1,413	1	,016	4,110	
	Komunikasi Persuasif					
Constant						
		-	1	,228	,341	
		1,077				
<b>Step 3<sup>a</sup></b>	Tingkat Pendidikan	-,629	1	,160	,533	
	Jenjang Karir	,309	1	,280	1,362	
	Pelatihan	1,226	1	,027	3,409	
	Komunikasi Persuasif					
	Constant					
		-	1	,157	,289	
		1,243				
<b>Step 4<sup>a</sup></b>	Tingkat Pendidikan	-,687	1	,121	,503	
	Pelatihan	1,440	1	,006	4,222	
	Komunikasi Persuasif					
	Constant					
			-,894	1	,270	,409
<b>Step 5<sup>a</sup></b>	Pelatihan	1,317	1	,009	3,733	
	Komunikasi Persuasif					
	Constant					
		-	1	,009	,185	
		1,690				

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hanya pelatihan komunikasi persuasif yang meningkatkan motivasi kerja perawat secara bermakna ( $p \text{ value} = 0.009 < 0.05$ ). Hasil analisa data menggunakan regresi di dapatkan variabel yang paling berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja adalah pelatihan komunikasi persuasif, didapatkan perawat mengikuti pelatihan komunikasi persuasif meningkatkan motivasi kerja sebanyak 3,73 kali dibandingkan dengan kelompok kontrol yang tidak mendapat

pelatihan. Ini sejalan dengan penelitian hasil penelitian tentang hubungan motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Buntok menyatakan bahwa yang memiliki motivasi baik 46,7%, cukup baik 33,3% dan kurang baik 20%. Selain itu ketepatan pengisian pendokumentasian keperawatan yang sudah baik 30%, ketepatan pengisian cukup baik 53,3% dan kurang baik 16,7%. Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif atas motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian pendokumentasian asuhan keperawatan (Berthiana, 2013).

Dalam penelitian Hakim (2014) tentang komunikasi persuasif perawat dalam membangun konsep diri positif lansia menyatakan bahwa komunikasi persuasif perawat terhadap lansia yaitu dengan memberikan motivasi agar lansia lebih kuat, lebih bersemangat dan masih memiliki

gairah dalam menjalani kehidupan di Panti Wredha. Komunikasi persuasif perawat dalam memotivasi lansia dilakukan dengan teknik-teknik khusus yang didapatkan melalui pengalaman dan belajar dari perawat lainnya. Teknik komunikasi persuasif tersebut diantaranya: menggunakan bahasa yang halus dan ramah, disampaikan dengan tegas, menghindari perlakuan yang kasar, disampaikan pada waktu yang tepat, serta sabar dan ikhlas (Hakim et al., 2014).

Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala ruangan yaitu dengan mempertahankan komunikasi antara atasan dan bawahan. Komunikasi dapat bersifat persuasif dengan tujuan untuk mempengaruhi anggota yang ada dalam organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diharapkan (Robbins, 2015). Pendekatan interpersonal menurut teori Hildegard Peplau dapat dilakukan untuk menjalin komunikasi yang baik serta meningkatkan motivasi pada perawat pelaksana atau staf yang ada. Komunikasi dengan pendekatan interpersonal dapat meningkatkan kinerja staf (Putri & Apriatni, 2011).

Tabel 4

Hasil Regresi Logistik Multivariat Metode Backward LR antara Pelatihan komunikasi persuasif dan Variabel Perancu terhadap Pendokumentasian Asuhan keperawatan perawat di RS X Jakarta Selatan

	B	df	Sig.	Exp(B)
<b>Step 1<sup>a</sup></b>				
Tingkat Pendidikan	,485	1	,484	1,625
Jenjang Karir	-1,248	1	,000	387
Pelatihan Komunikasi Persuasif	3,901	1	,000	49,443
Constant	-6,185	1	,000	,002
<b>Step 2<sup>a</sup></b>				
Jenjang Karir	-1,254	1	,113	,285
Pelatihan Komunikasi Persuasif	3,925	1	,000	50,658
Constant	-5,492	1	,000	,004

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hanya pelatihan komunikasi persuasif akan meningkatkan pendokumentasian asuhan keperawatan perawat secara bermakna ( $p \text{ value} = 0.000 < 0.05$ ). Perawat yang mendapat pelatihan komunikasi persuasif menyebabkan pendokumentasian asuhan keperawatan perawat meningkat 50,6 kali dibandingkan kelompok kontrol yang tidak mendapat pelatihan, dengan kontrol jenjang karir.

Ini juga dibuktikan dalam penelitian Lindo et al (2016) menggunakan pendekatan retrospektif untuk mengevaluasi catatan perawatan pasien yang keluar atau mereka yang meninggal

untuk pendokumentasian perawatan disimpulkan bahwa standar pendokumentasian asuhan keperawatan di Ghana di bawah harapan, sebagian karena kurangnya kebijakan / pedoman nasional

tentang pendokumentasian asuhan dibandingkan dengan negara maju. Kekurangan perawat dan anggapan tidak relevannya catatan asuhan keperawatan, di antara faktor-faktor lain, juga memiliki pengaruh.

Para penulis merekomendasikan bahwa badan pengawas keperawatan dan pemangku kepentingan lainnya menggunakan pendekatan multidisiplin untuk mengembangkan kebijakan/ pedoman pendokumentasian perawatan keperawatan dan memberikan pelatihan bagi perawat (Lindo et al., 2016).

Dipertegas pada penelitian Muller-Staub et al (2007) Pendokumentasian keperawatan yang baik dengan jelas dan ringkas mengomunikasikan pengamatan, tindakan dan hasil perawatan, secara tepat waktu dan akurat cara. Namun perawat terus berjuang untuk melakukannya pendokumentasiannya dengan cara yang tepat waktu, akurat dan bijaksana secara hukum. Pendokumentasian keperawatan yang buruk bisa menempatkan pasien, staf, dan organisasi pada risiko yang cukup besar untuk kerugian fisik dan

hukum (Muller-Staub et al., 2007).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan ada perbedaan motivasi kerja dan pendokumentasian asuhan keperawatan sebelum dan sesudah pelatihan komunikasi persuasif. Serta ada pengaruh pelatihan komunikasi persuasif, usia, jenis kelamin, pendidikan, unit kerja, level kinerja, masa kerja secara bersama terhadap motivasi kerja dan ada pengaruh pelatihan komunikasi persuasif, usia, jenis kelamin, pendidikan, unit kerja, level kinerja, masa kerja secara bersama terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan.

### Saran

Diharapkan pelayanan keperawatan membuat standar protap pelatihan komunikasi persuasif sehingga perawat dapat menggunakannya sebagai tindakan mandiri perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. Selain itu pelatihan komunikasi persuasif menambah jenis penggunaan komunikasi dalam pelayanan keperawatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- American Nurses Association. (2015). *Code of Ethics for Nurses Provision*. 2015. <https://nursing.rutgers.edu/wp-content/uploads/2019/06/ANA-Code-of-Ethics-for-Nurses.pdf> <http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/EthicsStandards/CodeofEthicsforNurses/Code-of-Ethics-For-Nurses.html>
- Berthiana, B. (2013). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Ketepatan Pengisian Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsud Buntok 2012. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1), 57–72.
- Bjorvell, C., Wredling, R., & Thorell-Ekstrand, I. (2003). *Experience Before And Throughout The Nursing Career Improving documentation using a nursing model*.
- Hakim, A. H., Setyanto, A. E., & Hermawati, T. (2014). Komunikasi Persuasif Perawat Dalam Membangun Konsep Diri Positif Lansia. *Jurnal Pendidikan*, 7(3), 1–18.
- Lindo, J., Stennett, R., Stephenson-Wilson, K., Barrett, K. A., Bunnaman, D., Anderson-Johnson, P., Waugh-Brown, V., & Wint, Y. (2016). An Audit of Nursing Documentation at Three Public Hospitals in Jamaica. *Journal of Nursing Scholarship*, 48(5), 499–507. <https://doi.org/10.1111/jnu.12234>

- Muller-Staub, M., Ian, N.,  
Matthias, O., Marry, Ann, L.,  
& Theo, Van, A. (2007).  
Improved Quality Of Nursing  
Documentation: Results Of A  
Nursing Diagnoses,  
Interventions, And Outcomes  
Implementation Study.  
*International Journal of  
Nursing Terminologies and  
Classifications : The Official  
Journal of NANDA  
International*, 18(1), 5–17.  
<http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=emed8&NEWS=N&AN=17430533>
- Perry, A. G., & Potter, P. A.  
(2010). *Fundamental Of  
Nursing: Fundamental  
Keperawatan*. Edisi 7 Buku 3.  
In *Jakarta: Salemba Medika*  
(p. 754 hal).
- Pribadi, A. (2009). Analisis  
Pengaruh Faktor Pengetahuan,  
Motivasi, dan Persepsi  
Perawat Tentang Supervisi  
Kepala Ruang Terhadap  
Pelaksanaan Dokumentasi  
Asuhan Keperawatan di  
Ruang Rawat Inap RSUD  
Kelet Provinsi Jawa Tengah di  
Jepara. *Program  
Pascasarjana Universitas  
Diponegoro*, 1–100.
- Putri, S. L., & Apriatni. (2011).  
Pengaruh Kepemimpinan dan  
Komunikasi Interpersonal  
terhadap Kinerja Karyawan.  
*Journal Of Management*, 2,  
120–127.
- UU RI. (2014). Undang-undang RI  
No. 38. *Tentang  
Keperawatan*, 10, 2–4.
- Wahid, A., & Suprpto, I. (2012).  
Pengantar Dokumentasi Proses  
Keperawatan. In *Jakarta : Trans Info  
Media*.