
Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya

Denik Kristanti (1) Diah Jerita Eka Sari (2)

(1) Mahasiswa STIKES Insan Unggul (2) Dosen STIKES Insan Unggul

ABSTRACT

Nursing documentation is a mechanism to evaluate the nursing care mechanisms. Nursing documentation, in accordance with the law, is a useful tool used for measuring nursing care accountability as well as nurses' responsibility. In this respect, this study aims to analyze the relationship between nurses' motivation with completed documentation of nursing care in the Mitra Keluarga Surabaya Hospital Medical Surgical ward.

This study is using cross-sectional analytic correlational approach. The population is 32 nurses with a sample of 30 nurses, taken using simple random sampling. The data are extracted using questionnaire and assessment evaluation report documentation. Latter, the data is analyzed using contingency coefficient approach.

Based on the data result, nurses' motivation at Mitra Keluarga Hospital mostly is high (73.3%). Meanwhile, completed documentation is accounted only among 19 out of 30 nurses (63.3%). The contingency coefficient calculation shows that $p = 0,000 < \alpha (0,05)$. Therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that there is a relationship between nurses' motivation and the completeness of nursing documentation in Mitra Keluarga Hospital.

Keyword: *Motivation, Nursing Documentation, Nursing Care*

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah unit pelayanan jasa yang memiliki fungsi sosial dan fungsi ekonomi, memberikan pelayanan rujukan medik spesialisasi dan subspecialisasi, dengan fungsi utamanya adalah menyediakan dan menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyembuhkan dan pemulihan pasien. Sifat pelayanan rumah sakit adalah unik, sifat unik ini akibat organisasi yang kompleks dan rumit. Kerumitan dan keunikan sifat pelayanan rumah sakit ini perlu diketahui dan dipahami oleh rumah sakit (Darmanto, 2000).

Pelayanan kesehatan rumah sakit tidak lepas dari pelayanan keperawatan yang mempunyai peran dalam meningkatkan derajat kesehatan klien. Salah satu peran perawat dalam pelayanan ini sebagai peran pelaksana dalam pelayanan keperawatan, sedangkan pelayanan keperawatan itu sendiri merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasari pada ilmu dan kiat keperawatan berbentuk bio, psiko, sosial, spiritual, yang komprehensif serta ditujukan kepada individu, keluarga, dan masyarakat baik sehat maupun sakit

yang mencakup seluruh kehidupan manusia (Robert, 2002)

Sekarang ini dan masa yang akan datang, peran perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan akan menjadi penentu perkembangan sebuah organisasi pelayanan kesehatan profesional (Jenson, 2001). Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis, salah satu diantaranya adalah tenaga perawat. Tenaga perawat mempunyai kedudukan penting dalam menghasikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit karena pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio, psiko, sosial, spiritual dan dilakukan selama 24 jam secara berkesinambungan (Depkes RI, 2001). Keperawatan memberikan pelayanan 24 jam terus menerus pada klien, dan menjadikan satu-satunya profesi kesehatan dirumah sakit yang banyak memberikan pelayanan kesehatan pada diri klien. Tren atau perubahan yang terjadi dalam sistem pelayanan kesehatan berpengaruh terhadap sistem pendokumentasian asuhan keperawatan yang tercatat dalam rekam medis yang dilakukan oleh perawat dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Pelaksanaan dokumentasi keperawatan yang baik dan efisien adalah sebagai alat komunikasi antara profesi kesehatan dalam pelayanan kesehatan secara professional. Dokumentasi yang lengkap dan akurat akan memudahkan disiplin ilmu lain untuk menggunakan informasi didalamnya. Pendokumentasian diperlukan untuk memudahkan alur dan koordinasi dalam perawatan pasien (Brunt, 1999).

Dokumentasi keperawatan mempunyai makna yang penting bila dilihat dari berbagai aspek, salah

satunya adalah aspek hukum, semua catatan informasi klien merupakan dokumentasi resmi dan bernilai hukum. Bila terjadi sesuatu masalah yang berhubungan dengan profesi keperawatan, maka dokumentasi dapat digunakan sebagai barang bukti di pengadilan (Nursalam, 2001). Untuk itu data-data harus diidentifikasi dengan lengkap dan ditandatangani oleh perawat, kelalaian dan ketidakakuratan dokumentasi dapat membahayakan klien sebagai penerima pelayanan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dokumentasi keperawatan sangat bermanfaat dalam asuhan keperawatan professional sebagai bahan pertanggungjawaban dan pertanggunggugatan perawat didepan hukum jika diperlukan.

Secara historis perawat tidak menyukai dokumentasi keperawatan karena dianggap terlalu rumit, beragam dan memakan waktu. Perawat lebih sering mengandalkan komunikasi verbal diantara staf keperawatan untuk mengkomunikasikan tentang status kesehatan klien (Carpenito,1999). Dari hasil sebuah penelitian menunjukkan bahwa perawat menghabiskan waktu 35 sampai 40 menit untuk pencatatan setiap shif, sehingga dokumentasi keperawatan dianggap rumit dan memakan waktu. Dengan motivasi yang tepat pada perawat akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 1997). Meski demikian, untuk menumbuhkan motivasi kerja perawat tidak

semudah yang dipikirkan. Permasalahannya adalah pimpinan yang mendorong seorang perawat bekerja sangat bervariasi dan berbeda kapabilitasnya satu dengan lainnya. Hal ini dapat dilihat dalam satu unit keperawatan ada perawat yang rajin dan tekun dalam bekerja, sangat produktif dan mempunyai kemampuan tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan, sebaliknya ada perawat yang malas, dan kurang memiliki semangat dan gairah kerja sehingga produktivitas kerja rendah.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005). Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, seorang manajer atau kepala ruang keperawatan harus memiliki kemampuan dan keterampilan tentang teknik-teknik motivasi untuk dapat menggerakkan perawat melaksanakan peran, fungsi, tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian upaya-upaya yang dilakukan manajer dan kepala ruang keperawatan akan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dengan indikator – indikator meningkatnya produktivitas, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja perawat, termasuk dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian di ruang rawat inap kardiovaskuler RSUPH Adam Malik Medan pada tahun 2012, menunjukkan bahwa sebanyak 54% dokumentasi asuhan keperawatan pada klien rawat inap tidak lengkap terutama pada bagian pengkajian, diagnosa, dan evaluasi perawat banyak mengisi hanya pada kolom implementasi, hal ini sangat beralasan karena implementasi merupakan monitoring kegiatan yang telah dilakukan pada klien. RS. Mitra Keluarga merupakan rumah sakit yang sedang mengembangkan diri dalam pemberian asuhan keperawatan yang profesional kepada klien dan keluarga. Berdiri sejak 15 tahun yang lalu, RS Mitra keluarga Surabaya senantiasa memperbaiki diri dalam pelayanan dan pemberian asuhan keperawatan yang profesional kepada klien meliputi pengkajian terhadap status kesehatan klien secara menyeluruh, menerapkan rencana dan tindakan keperawatan, mengevaluasi respon klien terhadap asuhan keperawatan yang diberikan. Hasil audit laporan

Penilaian studi dokumentasi per bulan September 2014 secara rata – rata yang diambil dari tiap ruangan (NSA, NSB, NSC, NSD, NSF, NSG, ICU, NICU dan UGD) mutu keperawatan di dapatkan untuk pengisian dokumentasi keperawatan pengkajian 77,7% diagnosa 90,9%, perencanaan 93,9%, dokumentasi tindakan 74,4% dan evaluasi 78,3% . Sesungguhnya dokumentasi asuhan keperawatan merupakan bagian dari komunikasi diantara perawat dengan tim kesehatan lain yang memerlukan asuhan keperawatan dengan tim kesehatan lain yang memerlukan dan berhak mengetahuinya. Dengan demikian pendokumentasian asuhan keperawatan mutlak dilaksanakan sebagai bukti bahwa perawat

professional melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standart proses keperawatan. Perawat professional merupakan profesi luhur dan terpadang di dalam masyarakat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian analitik korelasional yang mengkaji hubungan antara variabel. Populasinya adalah Perawat di ruang NS Cempaka, dan NS Gardenia RS Mitra Keluarga Surabaya sebanyak 32 perawat. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu *simple random sampling*.

HASIL

1. Karakteristik Perawat

Tabel di bawah menunjukkan bahwa perawat di ruang medikal bedah rumah sakit Mitra Keluarga Surabaya hampir setengahnya berusia 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 14 perawat (46,7%) dengan masa kerja hampir setengahnya >3 tahun yaitu sebanyak 12 perawat (40%) .

Tabel 1: Karakteristik Perawat Ruang Medikal Bedah Berdasarkan Usia

Umur	F	%
20 – 25 tahun	14	46.7
26 – 30 tahun	12	40
>30 tahun	4	13.3
Total	30	100

Tabel 2: Karakteristik Perawat Ruang Medikal Bedah Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	F	%
<1 tahun	8	26.7
2 – 3 tahun	10	33.3
>30 tahun	4	13.3
Total	30	100

2. Motivasi Kerja

Tabel di bawah menunjukkan bahwa perawat di ruang medikal bedah rumah sakit Mitra Keluarga Surabaya sebagian besar memiliki motivasi tinggi yaitu sebanyak 22 perawat (73,3%).

Tabel 3: Karakteristik Perawat Ruang Medikal Bedah Berdasarkan Tingkat Motivasi

Motivasi	F	%
Tinggi	22	73.3
Rendah	8	26.7
Total	30	100

3. Kelengkapan Dokumen

Tabel di bawah menunjukkan bahwa dokumentasi asuhan keperawatan di ruang medikal bedah rumah sakit Mitra Keluarga Surabaya sebagian besar lengkap yaitu sebanyak 19 perawat (63,3%).

Tabel 4 : Karakteristik Perawat Ruang Medikal Bedah Berdasarkan Kelengkapan Dokumen

Kelengkapan	F	%
Lengkap	19	63.3
Tidak	11	37
Total	30	100

Berdasarkan tabel 5 di bawah, tentang hubungan motivasi kerja perawat dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan, perawat yang mempunyai motivasi kerja tinggi hampir seluruhnya memiliki pendokumentasian asuhan keperawatan lengkap yaitu sebanyak 18 dari 30 perawat (81,8 %). Hanya sebagian kecil perawat yang tidak memiliki pendokumentasian yang lengkap namun dengan motivasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 4 perawat (18,2%) perawat. Sebaliknya, sebanyak 7 perawat (87,5%) memiliki motivasi rendah

dan dokumentasi yang kurang lengkap.

Tabel 5: Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Motivasi	N	Kelengkapan dokumentasi			
		Lengkap		Tidak Lengkap	
		F	%	F	%
Tinggi	22	18	82	4	18
Rendah	8	1	12	7	88
Total	30	19	63	11	37
$p = 0,000$					

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa frekuensi berdasarkan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya sebagian besar mempunyai motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 22 perawat (73,3%) dan hampir setengahnya mempunyai motivasi kerja rendah yaitu sebanyak 8 perawat (26,7%). Motivasi hanya akan berhasil sempurna jika antara lain dapat diselaraskan dengan tujuan yang dimiliki oleh organisasi, dengan tujuan yang dimiliki oleh perorangan dan sekelompok masyarakat yang tergabung dalam organisasi tersebut (Azwar, 1996). Dengan demikian langkah pertama yang perlu dilakukan ialah mengenal tujuan yang dimiliki oleh orang perorangan dan sekelompok masyarakat untuk kemudian di upayakan memadukannya dengan tujuan organisasi.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu (KBBI, 2005). Sedangkan motivasi adalah kondisi menggerakkan diri karyawan untuk lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi/tujuan kerja

(Mangkunegara, 2000 dalam Nursalam, 2002). Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005). Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkannya.

Berdasarkan penelitian yang ada di ruang medikal bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya, Perawat mayoritas berumur 20–25 tahun dimana perawat pada umur tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi dan lebih baik, produktivitas kerja yang dihasilkan juga lebih tinggi demikian juga dengan disiplin dan prestasi kerja mereka. Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit tersebut cukup tinggi dipengaruhi dari beberapa faktor yaitu keinginan perawat tersebut untuk berkembang menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Rumah Sakit juga memberikan umpan balik yang baik dengan memberikan promosi-promosi jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerja dari perawat atau karyawan tersebut. Rumah Sakit juga memberikan gaji sesuai tingkatan prestasi kerja perawat atau karyawannya sehingga bisa meningkatkan motivasi kerja bagi perawat dan karyawan yang lain. Pengaruh dari diklat di Rumah Sakit juga sangat kuat dalam mendorong semua perawat-perawat dalam belajar dan berbagi pengalaman dalam presentasi-presentasi dan pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan oleh rumah sakit sendiri maupun di luar Rumah Sakit Mitra Keluarga

Surabaya. Dengan banyaknya pelatihan yang diselenggarakan oleh diklat ini merupakan salah satu usaha dari Rumah Sakit untuk memotivasi seluruh karyawan untuk berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang selalu berkembang dengan pesat dan sesuai dari misi dan visi Rumah Sakit Mitra Keluarga.

Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya lebih banyak yang masa kerja > 3 Tahun, hal ini disebabkan karena banyak perawat-perawat baru yang < 1 tahun keluar masuk dengan alasan diterima pegawai negeri sipil, menikah dan mengikuti suami. Meskipun demikian perawat-perawat yang sudah lama di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya mempunyai banyak pengalaman dan ilmu-ilmu terbaru. Rumah Sakit mau memberikan kesempatan pada karyawan-karyawannya untuk berkembang dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke S1 Keperawatan seperti sekarang ini.

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa frekuensi berdasarkan kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya sebagian besar lengkap yaitu sebanyak 19 perawat (63,3%) dan hampir setengahnya tidak lengkap yaitu sebanyak 11 perawat (36,7%). Menurut Nursalam (2008), pendokumentasian proses keperawatan merupakan metode yang tepat untuk pengambilan keputusan yang sistematis, problem-solving, dan riset lebih lanjut. Dokumentasi adalah bagian integral bukan sesuatu yang berbeda dari metode *problem-solving*. Dokumentasi proses keperawatan mencakup pengkajian, identifikasi masalah, perencanaan, intervensi .

Perawat kemudian mengobservasi dan mengevaluasi respon klien intervensi yang diberikan dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada profesi kesehatan lainnya. Pendokumentasian bertujuan untuk menghindari kesalahan, tumpang tindih, dan ketidaklengkapan informasi dalam asuhan keperawatan, terbinanya koordinasi yang baik dan dinamis antara sesama atau dengan pihak lain melalui dokumentasi keperawatan yang efektif, meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga keperawatan, terjaminnya kualitas asuhan keperawatan, terlindungnya perawat dari suatu keadaan yang memerlukan penanganan secara hukum, tersediannya data-data dalam penyelenggaraan penelitian karya ilmiah, pendidikan, dan penyusun/penyempurnaan standar asuhan keperawatan serta melindungi klien dari tindakan malpraktik.

Berdasarkan penelitian yang ada di ruang medikal bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya didapatkan hasil penulisan kelengkapan dokumentasi sebagian besar lengkap hal ini disebabkan karena motivasi kerja mereka yang tinggi dan perawat-perawat mulai mengetahui pentingnya pendokumentasian dan tujuan dari pendokumentasian yang harus dituliskan dengan lengkap. Perawat-perawat di Rumah Sakit ini menyadari dari masalah-masalah yang ada, sehubungan dengan pasien-pasien yang sekarang mulai kritis dan banyak pengetahuan yang di dapat dari media-media komunikasi. Dari sini perawat-perawat di tuntut untuk mendokumentasikan semua yang sudah di lakukan ke pasien untuk menghindari tuntutan hukum.

Di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya mayoritas memang masih berpendidikan D3 Keperawatan tetapi pada penulisan kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan, perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya tidak mau kalah dengan yang berpendidikan S1 keperawatan. Perawat yang berpendidikan D3 keperawatan mereka mau belajar tentang perkembangan-perkembangan ilmu yang terbaru dari asuhan keperawatan profesional dari perawat-perawat yang berpendidikan S1 keperawatan. Dengan cara diadakannya presentasi-presentasi kasus yang ada diruangan, pelatihan-pelatihan baik internal maupun external melalui seminar-seminar.

Dalam penilaian kelengkapan dokumentasi ini rumah sakit juga mempunyai kebijakan untuk dilakukan audit berkala yaitu internal tiap 3 bulan dan audit external tiap 6 bulan sekali yang dilakukan oleh Rumah Sakit Mitra Keluarga Group. Dari hasil audit ini akan terlihat hasil dari kelengkapan dokumen dari masing-masing ruangan keperawatan. Dengan dilakukannya audit ini juga menambah motivasi perawat untuk selalu melengkapi dokumen-dokumen asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil analisis Contingency Coefficient di dapatkan nilai p sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ maka dapat disimpulkan ada hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RS Mitra Keluarga Surabaya. Motivasi pada dasarnya adalah melakukan penyesuaian kebutuhan organisasi dengan kebutuhan karyawan, penyesuaian kegiatan yang dimiliki oleh organisasi dengan kegiatan

karyawan serta penyesuaian tujuan yang dimiliki oleh organisasi dengan karyawan (Azwar,1996). Namun demikian, untuk menumbuhkan motivasi kerja perawat tidak semudah yang dipikirkan. Permasalahannya adalah pimpinan yang mendorong seorang perawat bekerja sangat bervariasi dan berbeda kapabilitasnya satu dengan lainnya. Hal ini dapat dilihat dalam satu unit keperawatan ada perawat yang rajin dan tekun dalam bekerja, sangat produktif dan mempunyai kemampuan tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan, sebaliknya ada perawat yang malas, dan kurang memiliki semangat dan gairah kerja sehingga produktivitas kerja rendah.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005). Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, seorang manajer atau kepala ruang keperawatan harus memiliki kemampuan dan keterampilan tentang teknik-teknik motivasi untuk dapat menggerakkan perawat melaksanakan peran, fungsi, tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standart yang ditetapkan. Dengan demikian upaya-upaya yang dilakukan manajer dan kepala ruang keperawatan akan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dengan indikator-indikator meningkatnya produktifitas,

semangat kerja, disiplin kerja, dan pretasi kerja perawat, termasuk dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di ruang medikal bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya ini terlihat bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dari manajer dan kepala ruangan kepada seluruh perawat sehingga kerja perawat bisa terarah dan konsisten dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Sehingga dari hasil penelitian didapatkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan.).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

4. Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya sebagian besar mempunyai motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 22 (73,3%) perawat. Kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya sebagian besar lengkap yaitu sebanyak 19 (63,3%) perawat.
5. Ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan di RS Mitra Keluarga Surabaya

DAFTAR PUSTAKA

1. Azwar, A, (1996). *Pengantar Ilmu Kesehatan Lingkungan*. Penerbit. Mutiara Sumber Widya, Jakarta.
2. Carpenito L.J. (2009). *Diagnosa Keperawatan : Aplikasi Pada Pasien Klinis*. EGJ : Jakarta
3. Davis, Gordon B. (1999). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I: Pengantar*. Diterjemahkan oleh Andreas S. Adiwardana. Cetakan kesebelas. PT. Ikrar Mandiri Abadi : Jakarta
4. Depkes RI (2001) *Pelayanan Tentang Kesehatan*. Departemen Kesehatan RI
5. Fisbach, F.T (1991) *Documenting Care Communication The Nursing Process and Documentation Standars*. Philadelphia: F.A. Davis Company
6. Frederrick Herzberg (2003) *Dasar – Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
7. Gillies, D. A. (1989) *Nursing management : A system approach Third edition*. Philadelphia: WB. Saunders Company.
8. Hasibuan, Malayu S.P (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
9. Hidayat A. A. A (2010) *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*. Jakarta : Health Books
10. Ilyas. (2001) *Teori, Penilaian dan Penelitian Kinerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI.
11. Koontz, H., C. O'Donnell, dan H. Wehrich (1981) *Manajemen, Jilid 2*, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
12. Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
13. Nursalam (2011) *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*

-
- Edisi 2.* Salemba Medika: Jakarta.
14. Nursalam (2011) *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 3.* Salemba Medika : Jakarta.
 15. Nursalam, (2012) *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 3.* Salemba Medika: Jakarta.
 16. Nursalam (2014) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 3.* Salemba Medika: Jakarta.
 17. Nursalam. 2002. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional,* Salemba Medika, Edisi 1, Jakarta.
 18. Nursalam. (2013) *Manajemen Keperawatan.* Salemba Medika : Jakarta
 19. Pabundu, Tika (2006) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara.
 20. Perry. Potter (2000). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan Edisi 4.* Jakarta: EGC.
 21. Robert (2002) *Performance Management.* Jakarta : PT. SUN
 22. Setiadi. (2007) *Riset Keperawatan.* Surabaya : Graha Ilmu
 23. Siagian, S (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara
 24. Suarli. Bahtiar (2010) *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis.* Erlangga: Jakarta
 25. Syaidam, Gouzali (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro,* Djambatan, Jakarta

ISSN 2085-028X

JURNAL

INFOKES

(INFORMASI KESEHATAN)

Volume 8, Nomor 2, Desember 2016

Diterbitkan Oleh :

STIKES INSAN UNGGUL SURABAYA

J.INFOKES	Vol. 8	No. 2	Hal. 1 – 70	Surabaya Desember 2016	ISSN 2085-028X
-----------	--------	-------	-------------	------------------------------	-------------------

DAFTAR ISI

Pengaruh Stimulasi Kemandirian dan Sosial Anak Terhadap Perkembangan Kemandirian dan Sosial Anak Usia 3 Tahun di Desa Pejagan Kec. Bangkalan Kab. Bangkalan Sofi Atullah, Ana Yustianingsih	1
Aplikasi Chi Square (χ^2) pada Determinan Infeksi Menular Seksual Daud I.Sandy Illu, Yendris K. Syamruth, Apris A. Adu	7
Gambaran Pengetahuan Ibu tentang Imunisasi DPT – Hb Combo berdasarkan Karakteristik Sutjiati Dwi Handajani	14
Hubungan Lingkungan Sosial dengan Perilaku Kenakalan Remaja dalam Mengonsumsi Minuman Keras di Dusun Tanjung Sari - Sidoarjo Rendra Setiawan, Widiharti	23
Faktor Dominan Ketidakberhasilan Pengobatan melalui Strategi DOTS pada Kasus Tuberkulosis BTA Positif di Puskesmas Pamolokan Rofiqotin Azizah, Zufra Inayah	31
Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya Denik Kristanti, Diah Jerita Eka Sari	38
Pengaruh Pendidikan Kesehatan dengan Metode Role Play terhadap Tingkat Pengetahuan Remaja Putri tentang SADARI di SMA Yayasan KH Mohammad Kholil Satriya Bangkalan Nur Arofah, Nufi Wikhdatusa'biyah	47
Perbandingan Pengaruh Dosis Tinggi Anti-fertilitas Ekstrak Buah Manggis pada Angka Fertilisasi Mus Musculus secara In Vitro Hartini Sri Utami	53
Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan terhadap Sikap Mahasiswa Jurusan Kesehatan dalam Berwirausaha di STIKES Insan Unggul Surabaya Amanda Hadi, Widiharti	65