Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Asuhan Keperawatan Di Rawat Inap: *Literature Review*

Siska Rahmawati Dewi[1], Ichsan Rizany[2], Herry Setiawan[3]

[1,2,3]Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A.Yani Km. 36, Banjarbaru, 70714

*Email Korespondensi: *ichsan.r.psik@ulm.ac.id*

ABSTRAK

Rawat inap ialah tempat pelayanan utama serta tempat berinteraksi klien dengan tenaga kesehatan profesional yang bertempat di rumah sakit pada waktu yang lama. Tenaga kesehatan profesional di rawat inap salah satunya adalah perawat. Perawat dituntut untuk mempertahankan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan dengan baik. Namun, masih banyak ditemukan kasus perawat dengan kinerja rendah. Tujuan kajian literatur ini untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja asuhan keperawatan di rawat inap. Studi ini menggunakan *literature review*, dengan *database* dari *google scholar*, *PubMed* danPortal Garuda dalam rentang tahun 2010-2020. Didapatkan faktor yang memengaruhi kinerja asuhan keperawatan di rawat inap, yaitu beban kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi SBAR dalam *handover*, supervisi, penerapan teamwork, pelatihan komunikasi asertif, manajemen waktu, kompetensi, penghargaan dan karakteristik individu (usia, pendidikan, masa kerja dan status perkawinan). Dari 11 faktor yang diketahui memengaruhi kinerja asuhan keperawatan di rawat inap didapatkan faktor yang paling banyak muncul dan berpengaruh, yaitu faktor motivasi.

Kata Kunci: Asuhan Keperawatan, Kinerja, Rawat Inap

ABSTRACT

Hospitalization is the main service place as well as a place to interact clients with health professionals who are housed in the hospital for a long time. Health professionals in hospital one of them is a nurse. Nurses are required to maintain their performance in providing good nursing care. However, there are still many cases of low-performing nurses. The purpose of this literature study is to determine the factors that affect the performance of nursing care in hospitalization. The study uses literature review, with a database of google scholar, PubMed and Portal Garuda in the 2010-2020 range. Factors that affect the performance ofnursing care in hospital, namely workload, leadership style, motivation, SBAR communication in handover, supervision, application of teamwork, asertif communication training, time management, competence,awards and individual characteristics (age, education, working period and marital status). Of the 11factors known to affect the performance of nursing care in hospitalization obtained the most emerging and influential factors, namely motivational factors.

Keywords: *Inpatient, Nursing Care, Performance*

Cite this as: Dewi SR., Rizany I., Setiawan H. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Asuhan Keperawatan Di Rawat Inap: *Literature Review*. NersPedia 2022;4(1):39-47.

PENDAHULUAN

Rawat inap ialah tempat pelayanan yang utama serta tempat berinteraksi klien dengan tenaga kesehatan profesional yang bertempat di rumah sakit pada waktu yang lama. Tenaga kesehatan profesional di rawat inap salah satunya ialah perawat (1).

Perawat harus memperlihatkan keterlibatan secara nyata dengan profesional untuk meningkatkan kualitas keperawatan. Hal ini memberikan dampak pada pelayanan kesehatan secara universal diorganisasi tempat perawat bekerja, sehingga dapat berdampak pada mutu hidup dan kesejahteraan kesehatan masyarakat (2).

Mangkunegara menyatakan bahwasanya kinerja ialah hasil dari pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai individu saat mengerjakan tugasnya menurut tanggung jawab yang diserahkan kepadanya (3). Kinerja perawat bisa diobservasi melalui tindakan yang dilaksanakan perawat dalam melakukan pemberian asuhan keperawatan yang mencakup teori keperawatan, pengkajian, perencanaan (diagnosis keperawatan, hasil keperawatan serta intervensi keperawatan), implementasi dan penilaian ulang secara berkala (4). UU No. 38 tahun 2014 dan Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 1239 tahun 2001 tentang peraturan kewenangan praktek perawat serta permenkes

RI No. 148 tahun 2010, yang berbunyi bahwasanya kinerja perawat ditinjau dari pelaksanaan asuhan keperawatan (5).

Hasil penelitian di RSU Bethesda GMIM Tomohon memperlihatkan bahwasanya kinerja perawat belum maksimal (2). Hasil penelitian Miming dan Suherwin, 2018 didapatkan hasil kinerja perawat di ruang rawat inap dibawah nilai standar minimum Depkes RI sebesar 75% (5). Hasil penelitian Aris dan Dwi, 2019 memperlihatkan bahwasanya frekuensi kinerja perawat pelaksana rawat inap kurang baik (6).

Dampak dari kinerja asuhan keperawatan rawat inap yang buruk ialah ketidakpuasan klien terhadap pelayanan yang diberikan perawat. Hal ini disebabkan oleh perawat yang tidak teratur mengontrol pasiennya, keterampilan perawat kurang, tidak ramah, terlalu cepat dalam memberikan pelayanan dan tidak lengkapnya fasilitas layanan (7). Selain itu ada juga keluhan klien mengenai perawat yang tidak komunikatif serta bekerja asal-asalan. Berdampak terjadinya salah memberikan obat, menentukan dosis, 3 membaca label, menangani pasien dan yang lebih parahnya lagi salah transfusi darah (8). Kinerja perawat ketika menjalankan proses asuhan keperawatan di rawat inap masih belum maksimal. Oleh karena itu kita harus mengetahui faktor apa saja yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja perawat. Maka peneliti tertarik dalam menjalankan penelitian *literature review* terkait sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja asuhan keperawatan di rawat inap. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja asuhan keperawatan di rawat inap.

METODE

Penelitian berikut merupakan penelitian *literature review* dengan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan sintesis naratif untuk menganalisis artikel yang mengulas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja asuhan keperawatan di rawat inap serta artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi, kemudian dilakukan uji kualitas metodologi dengan menggunakan *instrument Joana Briggs institute critical appraisal checklist for analytical cross-sectional studies*, artikel penelitian dengan kualitas metodologi terbaik akan dilakukan telaah, dan apabila ada yang kurang baik atau tidak memenuhi persyaratan akan dikeluarkan dari daftar telaah. Hal ini tergambarkan berdasarkan Gambar. 1 pada halaman 7.

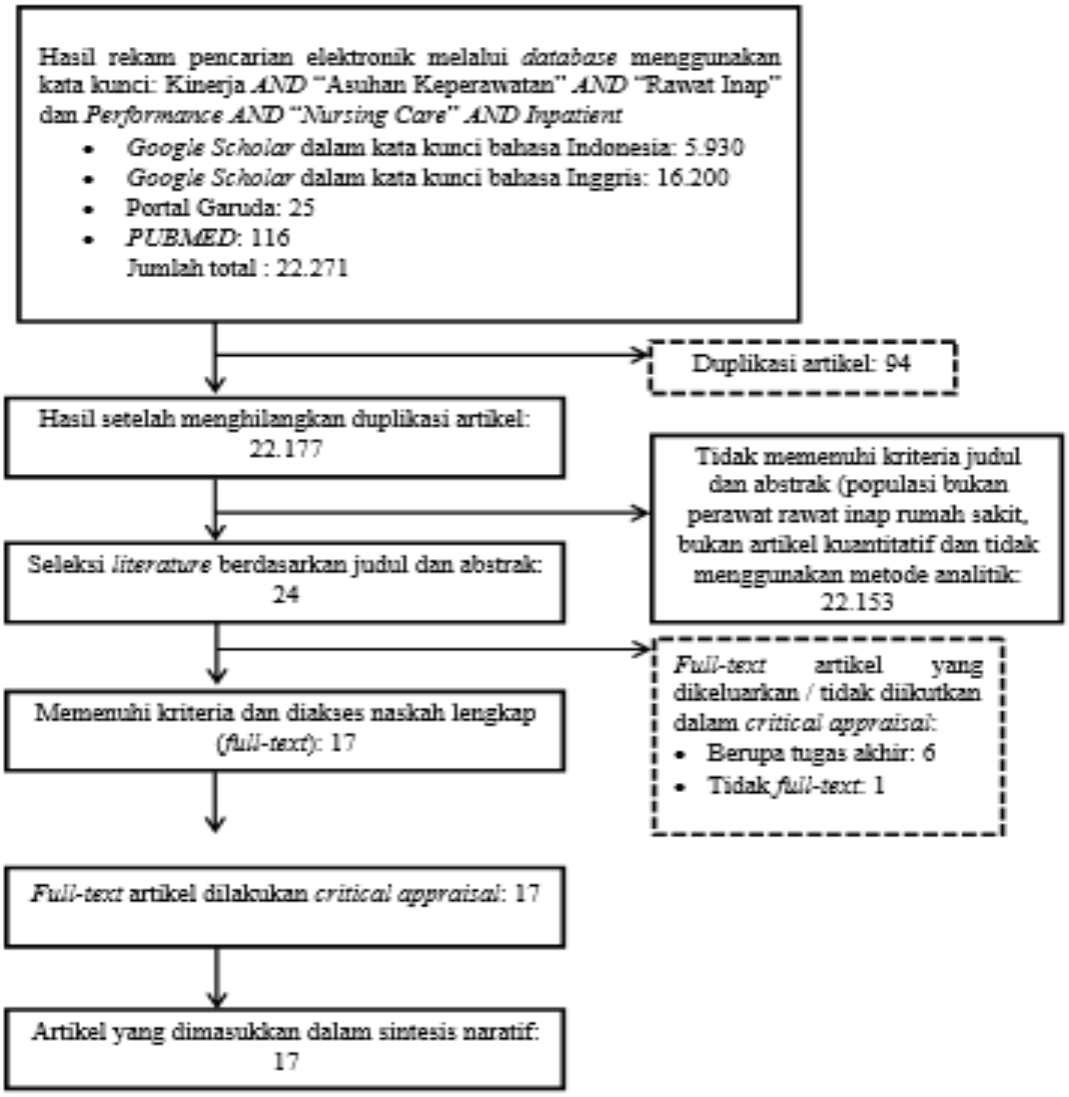
Kata kunci yang digunakan untuk pencarian artikel yaitu " Kinerja *AND* "Asuhan Keperawatan" *AND* "Rawat Inap" dan dalam bahasa inggris "*Performance AND "Nursing Care" AND Inpatient*. *Database* yang digunakan yaitu *google scholar*, portal garuda dan *PubMed*. Metode penelitian menggunakan *cross sectional study* dengan kriteria rentang waktu penelitian 2010- 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan duplikasi, *critical appraisal* dan sintesis naratif terhadap artikel terkait faktor- faktor yang memengaruhi kinerja asuhan keperawatan di rawat inap didapatkan kriteria hasil yang telah dimasukkan dalam ekstraksi data.

Tabel. 1 menunjukkan bahwa dari 17 artikel yang berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja asuhan keperawatan di rawat inap, didapatkan 11 faktor yang dapat memengaruhi kinerja asuhan keperawatan yaitu beban kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi SBAR dalam *handover*, supervisi, penerapan teamwork, pelatihan komunikasi asertif, manajemen waktu, kompetensi, penghargaan dan karakteristik individu (usia, pendidikan, masa kerja dan status perkawinan) dan tidak terdapat hubungan antara kinerja asuhan keperawatan dengan karakteristik individu (jenis kelamin dan status kepegawaian).

Kinerja perawat ialah sebuah aktivitas melaksanakan suatu tugas, wewenang dan tanggung jawab supaya tercapainya sebuah tujuan pada pelaksanaan asuhan keperawatan berdasarkan standar yang sudah ditetapkan (9). Asuhan keperawatan ialah rangkaian proses dalam praktik keperawatan secara langsung kepada pasien di sejumlah pelayanan kesehatan dengan pelaksanaan yang berpatokan pada profesi keperawatan dan sebagai inti dari praktik keperawatan (10). Kinerja perawat menjadi faktor penting untuk menentukan pelayanan yang bermutu tinggi di rumah sakit (11). Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditelaah didapatkan beberapa sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja asuhan keperawatan di rawat inap, meliputi:



Gambar.1

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah keadaan yang membebani tenaga kerja baik dalam segi fisik maupun non fisik saat penyelesaian pekerjaannya (3). Beban kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja asuhan keperawatan (12). Beban kerja menjadi unsur yang wajib diperhatikan supaya menghasilkan produktifitas kerja yang baik. Beban kerja perawat haruslah setara dengan kemampuan seorang perawat (13).

Gaya Kepemimpinan

Ialah cara seorang pemimpin dalam kegiatan berhubungan dengan stafnya pada pelaksanaan pekerjaannya (14). Gaya kepemipinan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan. Kepala ruangan merupakan pemimpin dengan level tertinggi di ruangan secara otomatis bisa memengaruhi kinerja bawahannya (15). Gaya kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang mampu memberi inspirasi untuk bawahannya agar dapat mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan dibagi, meliputi otokratik, demokratik serta liberal (16).

Motivasi

Ialah suatu tahap yang memicu individu dalam melakukan serangkaian kegiatan supaya dapat mencapai suatu tujuan tertentu (17). Motivasi pada kinerja amatlah penting dikarenakan motivasi ialah hal yang mendukung perilaku perawat agar ingin bekerja dengan giat serta antusias guna mencapai hasil yang memuaskan (18).

Tabel. 1 Ekstraksi Data

Peneliti	Tahun	Desain Penelitian	Hasil
Elisabeth Manuho, Herman Warouw dan Rivelino Hamel (13)	2015	Analitik dengan pendekatan *cross sectional*.	Terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap C1 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado
Bonar Benny Siahaan (16)	2014	Analitik korelasi dengan pendekatan *cross sectional*.	Adanya hubungan antara kepemimpinan efektif kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di rawat inap RS Laras Pematang Siantar
Fergie M. Mandagi, Jootje M. L. Umboh dan Joy A. M. Rattu (2)	2015	Observasional analitik.	Ada hubungan antara motivasi, supervisi dan penghargaan dengan kinerja perawat. Tidak terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSU Bethesda GMIM Tomohon
Kriska H. Pakudek, Fredna J. M. Robot dan Rivelino S. Hamel (17)	2014	*Survey* analitik dengan pendekatan *cross sectional*.	Ada hubungan antara motivasi terhadap pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di rawat inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado
Nana Triana dan Syaifudin (29)	2013	Analitik korelasi dengan pendekatan *cross sectional*.	Ada hubungan motivasi dengan kinerja di instalasi rawat inap RS Nur Hidayah Bantul
Wiwin Sulistyawati, Kun Ika Nur Rahayu dan Adelia Yogi Pratiwi Rama Dhanti (19)	2020	Analitik korelasi melalui pendekatan *cross sectional*.	Terdapat hubungan antara komunikasi SBAR dalam *handover* dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Rawat Inap Rumah Sakit
Shinta Indah Arini Nindyanto, Niken Sukesi dan Muslim Argo Bayu Kusuma (30)	2013	Observasional bersifat analitis inferensial hipotesis dengan pendekatan *cross sectional*.	Adanya hubungan supervisi kepala ruang terhadap pengisian secara lengkap dokumentasi asuhan keperawatan
Aldama Idris, Alfiah A dan Yasir Haskas (14)	2017	Deskritif analitik dengan pendekatan *cross sectional studi*.	Ada hubungan yang antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat memberikan asuhan keperawatan di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan liberal
Eunike Novita. B, Alfiah. A dan H. Abdul Latief (22)	2018	Deskriptif analitik dengan jenis penelitian *Cross Sectional*.	Terdapat hubungan antara komunikasi, peran ketua tim serta tanggungjawab terhadap kinerja perawat melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS TK. II Pelamonia Makassar
Reni Trevia, Helmi Arifin dan Dewi Eka Putri (31)	2019	Deskripsi analitik dengan pendekatan *cross sectional*.	Ada hubungan gaya kepemimpinan demokratik dan otokratik dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di instalasi rawat inap RSU Mayjen HA Thalib Kerinci

Peneliti	Tahun	Desain Penelitian	Hasil
Wahyu Bima Saputra, Juanita dan Siti Saidah Nasution (9)	2020	Analitik kuantitatif dengan desain penelitian *crosssectional*.	Terdapat pengaruh antara motivasi ekstrinsik yang mencakup supervisi, insentif, dan hubungan antar personal terhadap kinerja perawat di RS PermataBunda
Sitti Khadijah, Ardian Adhiwijaya dan Yasir Haskas (20)	2014	Deskriptif dengan menggunakan metode *cross sectional*.	Adanya hubungan antara peran kepala ruangan supervisor dengan kinerja perawat terhadap pemberi asuhan keperawatan di rawat inap RSUD Pangkep
Endang Trihastuti, Nursalam dan Nuzul Qur'aniati (15)	2016	*Cross sectional*.	Kepemimpinan berpengaruh pada kinerja perawat dengan hasil statistik. Sedangkan motivasi dan beban kerja tidak mempunyai pengaruh dengan kinerja perawat.
Allfar End Honey, Reni Prima Gusty dan Yulastri Arif (32)	2012	*Quasi eksperimental* dengan pendekatan *one group pre test dan post test without control group*.	Pelatihan komunikasi asertif memiliki pengaruh pada kinerja perawat melaksanakan pemberian asuhan keperawatan diruangan rawat inap
Muhammad Yusuf (33)	2013	Deskriptif kolerasional dengan desain *crosssectional study*.	Manajemen waktu memiliki hubungan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di rawat inap kelas III RSUD dr. Zainoel Abidin Tahun 2013
Hendi Sanjaya, Gunawandan Eddyman (25)	2016	*Survey* dengan pendekatan kuantitatif.	Motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Perawat di ruang rawat inap RSU Wisata UIT Makassar
Weni Lidya Hendayani (18)	2019	Deskriktif kerelasional dengan mengunakan desain *cross-sectional*.	Motivasi perawat berhubungan dengan pendokumentasian asuhankeperawatan di ruang rawat inap interne RSUD Kota Padang Panjang

Komunikasi SBAR Dalam *Handover*

Handover dengan teknik SBAR dapat memungkinkan terjadinya komunikasi yang baik antara perawat dengan pasien dan antar sesama perawat per *shift*. Komunikasi SBAR yang baik dapat memengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, karena dengan komunikasi SBAR yang baik mampu menghindari miss komunikasi antar perawat tentang kondisi pasien yang mengakibatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan lebih maksimal (19).

Supervisi

Supervisi ialah sebuah pengawasan atau pengamatan secara langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara teratur atau bersifat rutin. Supervisi yang dijalankan manajer keperawatan dengan baik secara terus-menerus bisa memastikan pelaksanaan pemberian asuhan keperawatan berdasarkan standar praktik keperawatan (20).

Penerapan *Teamwork*

Frankel menyatakan bahwasanya *Teamwork* (kerja tim) merupakan suatu proses, keterampilan serta tingkah laku yang kompleks serta dinamis guna mendukung kinerja sebuah tim (21). Terdapat beberapa aspek dalam penerapan *teamwork*, meliputi komunikasi, peran ketua tim dan tanggung jawab. Dengan komunikasi yang baik informasi yang diterima oleh perawat dari rekan tim nya dapat mempermudah perawat dalam menerapkan asuhan keperawatannya sehingga berpengaruh pada kinerja asuhan keperawatan. Ketua tim berperan penting pada penerapan asuhan keperawatan yang dilaksanakan oleh sebuah tim. Karena dengan kerja ketua tim yang baik akan menciptakan anggota tim yang profesional agar terbentuknya kinerja asuhan keperawatan yang efektif. Tanggung jawab bersangkutan dengan kinerja perawat karena dengan memiliki tanggung jawab yang baik akan membuat perawat melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin (22).

Pelatihan Komunikasi Asertif

Komunikasi asertif merupakan sebuah kemampuan guna mengkomunikasian apa yang diinginkan, dipikirkan serta dirasakan dengan orang lain tapi tetap menghargai perasaan serta hak orang lain. Komunikasi asertif yang baik dapat menghindari konflik dan akibatnya (23).

Manajemen Waktu

Jones menyatakan bahwasanya manajemen waktu merupakan kemampuan individu guna memprioritaskan, menjadwalkan serta menjalankan tanggung jawab demi kepuasan tersendiri. Sebagai seorang perawat pelaksana wajib mampu mempergunakan waktu secara tepat, karena dari sekian tenaga kesehatan yang ada tenaga keperawatan memainkan peran penting untuk merealisasikan mutu pelayanan kesehatan yang tinggi, karena itu kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan harus dijaga dengan baik (24).

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan guna menjalankan sebuah pekerjaan serta tugas yang dilandasi dengan keterampilan serta pengetahuan sehingga bisa melaksanakan pekerjaannya dengan optimal (25). Hersey menyebutkan bahwasanya kompetensi ialah salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja seorang perawat (26).

Penghargaan

Pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana merupakan kunci utama dalam tindakan guna meningkatkan mutu pelayanan di sebuah rumah sakit. Jika perawat memiliki motivasi yang mendorongnya lebih kuat dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja perawat akan sangat baik. Salah satu metode untuk meningkatkan motivasi perawat ialah dengan memberikan penghargaan (27).

Faktor Karakteristik Individu

Faktor karakteristik individu meliputi usia, pendidikan, masa kerja serta status perkawinan. Hasibuan mengungkapkan bahwasanya pada para pekerja berusia lebih tua mempunyai tanggung jawab yang tinggi serta melakukan pekerjaan dengan lebih giat (28). Semakin tinggi pendidikan individu maka akan semakin gampang dia untuk berpikir dengan luas, lebih berinisiatif serta lebih gampang dalam mendapatkan cara yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Makin lama masa kerja perawat maka akan lebih banyak memiliki pengalaman kerja yang menyebabkan perawat itu sendiri lebih handal dalam merawat pasien karena mereka sudah

beradaptasi dengan pekerjaannya (13). Status perkawinan seorang perawat memiliki pengaruh pada kinerja perawat karena mempunyai tanggung jawab tinggi untuk menafkahi keluarganya (15).

KETERBATASAN

Saat melakukan analisis dan sintesis data pada artikel, peneliti mengalami berbagai kendala, meliputi beragamnya metode yang digunakan pada antar penelitian dan format artikel yang belum cukup lengkap sehingga berpengaruh pada hasil penilaian JBI. Terlihat pada bagian pertanyaan JBI nomor 3,4 dan 7 yang hasil penilaiannya yakni tidak dan unclear. Serta belum terdapat ketentuan yang menjelaskan bahwasanya berapa proporsi jawaban ya untuk menentukan bahwasanya artikel tersebut layak untuk di analisis.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih khusus kepada Departemen Manajemen Keperawatan, Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat untuk dukungan yang berharga.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini didapatkan 11 faktor yang memengaruhi kinerja asuhan keperawatan yaitu beban kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi SBAR dalam *handover*, supervisi, penerapan teamwork, pelatihan komunikasi asertif, manajemen waktu, kompetensi, penghargaan dan karakteristik individu (usia, pendidikan, masa kerja dan status perkawinan). Faktor yang paling banyak muncul dan berpengaruh, yaitu faktor motivasi.

Saran penelitian berikut ialah bagi perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya dalam menerapkan asuhan keperawatan karena hal tersebut menjadi penentu mutu pelayanan rumah sakit. Saran untuk peneliti berikutnya ialah meneliti terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja asuhan keperawatan rawat inap.

REFERENSI

1. Arizona R. Peran Team Work Dalam Upaya Meningkatkan Kinerjakaryawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Cabang Malang. Apl Adm Media Anal Masal Adm. 2018;20(1):52.
2. Desrison D, Ratnasari SL. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Sawahlunto. J Bening. 2018;5(2):91
3. Fisella Wilfin Kumajas HW dan JB. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. Salemba Med [Internet]. 2015; Available from: https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=LKpz4vwQyT8C&oi=fnd&pg=PT37&dq=dilema+etik+keperawatan&ots=gk05GOadhh&sig=OZnY5f3whkECk2YzeR8N-R8_2D0&redir_esc=y#v=onepage&q=dilema etik keperawatan&f=false
4. Gusty RP, Arief Y. Pengaruh Pelatihan Komunikasi Asertif pada Perawat Pelaksana yang Mengalami Konflik Interpersonal terhadap Kinerjanya dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Solok. NERS J Keperawatan. 2012;10(2):147.
5. Hendayani WL. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruangan Rawat Inap Interne RSUD Kota Padang Panjang, Akper Nabila Padang Panjang, Jln. DR. Khamarullah No.1 Bukit Surungan Padang Panjang. J Manaj pelayanan Kesehat. 2019;Xiii(5):202–11.
6. Herdman, T.H., & Shigemi Kamitsuru. 2018. Nanda-I Nursing Diagnoses: Definition And Classification 2018-2020. Jakarta : Egc.
7. Hidaya Mh Dan N. Hubungan Komunikasi Asertif Perawat Dengan Mutu Pelayanan Di Rumah Sakit. J Chem Inf Model. 2019;10.
8. Idris A, Alfiah, Haskas Y. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di Rsud Labuang Baji Makassar. J Ilm Kesehat Diagnosis. 2017;11(3):257–62.
9. Indriani I. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum

Dr Slamet Garut. J Wacana Ekon. 2018;17(No. 02):025–32.
10. Iswara A. Konsep Dasar Asuhan Keperawatan Dan Proses Keperawatan. 2020;
11. Manado Prdk, Pangemanan Ej, Hamel Rs. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Irina A Rsup Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. 2014;33.
12. Mandagi Fm, Umboh Jml, Rattu Jam. Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. J E-Biomedik. 2015;3(3).
13. Manuho E, Warouw H, Hamel R. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. J Keperawatan Unsrat. 2015;3(2):110719.
14. Mariyanti S, Citrawati A. Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan Rsab Harapan Kita. J Psikol. 2011;9(02).
15. Nasution R, Fahmi R, Huriani E. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Puskesmas Di Kabupaten Xyz Sumatera Barat. J Ilm Univ Batanghari Jambi. 2019;19(3):584–9.
16. Nindyanto Sia, Sukesi N, Purnomo Mab. Pengaruh Supervisi Kepala Ruang Terhadap Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsud Ungaran. Karya Ilm S1 IlmuKeperawatan. 2013;0(0).
17. Novita E, Alfiah, A Latief Ha. Hubungan Penerapan Teamwork Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap. Hub Penerapan Team Work Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Ina Rumah Sakit Tk Ii Pelamonia Makassar. 2018;12:383–8.
18. Oxyandi M, Suherwin. Analisis Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Tahun 2018. J 'Aisyiyah Med. 2018;2(1):140–52.
19. Pakudek K H, Robot Fj., Hamel Rs. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. E- J Keperawatan [Internet]. 2017;2(2):1–7. Available From: Https://Www.Mendeley.Com
20. Rochman H, Sampurno Ridwan E, Afifah E. Sistem Penghargaan Dan Rasio Perawat Pasien Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Panembahan Senopati Bantul. J Ners Dan Kebidanan Indones. 2016;2(3):99.
21. Romadhoni Rd, Pudjirahardjo Wj. Beban Kerja Obyektif Tenaga Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Objective Workload Of Nurses In The Inpatient Services At The Hospital. J Adm Kesehat Indones. 2016;4:57–66.
22. Rumaisha Hr. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran. Αγαη. 2019;8(5):55.
23. Sanjaya H, Ilyas Gb, Eddyman. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsu Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar. Stie Amkop Makassar. 2016;2(1):228–43.
24. Saputra, W.B., Juanita Dan Siti S. Keperawatan Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Medan Tahun 2018 The Influence Of Extrinsic Motivation On Nursing Performance Of Implementation In The. J Kesmas Jambi. 2020;4(1):1–9.
25. Setyoadi Ka. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Gawat Darurat. J Kesehat Mesencephalon. 2016;2(4):231–7.
26. Siahaan Bb. Hubungan Kepemimpinan Efektif Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Laras. 2014;11–6.
27. Sitti Khadijah Aa Dan Yh. Hubungan Peran Kepala Ruangan Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsud Pangkep. Makassar: Stikes Hasanuddin Makassar; 2014.
28. Sulistyawati W, , Kun Ika Nur Rahayu

Ayprd. Hubungan Komunikasi Sbar Pada Saat Handover Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap. J Chem Inf Model. 2020;53(9):1689–99.

29. Trevia R, Arifin H, Putri De. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjenn Ha Thalib Kerinci. J Kesehat Med Saintika. 2019;10(2):22.
30. Triana N. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Asuhan Keperawatan Dalam Pengkajian Dan Implementasi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. 2013;80.
31. Trihastuti E, Nursalam N, Qur'aniati N. Leadership, Motivation, And Work Load On Nurses Performance In Documenting Nurse Care. Indones Nurs J Educ Clin. 2016;1(1):90.
32. Widodo, Djoko Setyo. (2020). Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kinerja. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
33. Wisuda Ac, Putri Do. Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap. J 'Aisyiyah Med. 2019;4(2):230–8.
34. Yusuf M. Hubungan Manajemen Waktu Perawat Pelaksana Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2018. Ilmu Keperawatan. 2018;1 No. 1