

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN IMBALAN YANG DI TERIMA PERAWAT DALAM KEPATUHAN PENDOKUMENTASIAN *FLOWSHEET*

Tutik Agustini¹, Chikita Ade Mulya²

^{1,2}Prodi Ilmu Keperawatan Universitas Muslim Indonesia

Alamat korespondensi: tutik_agustini@yahoo.com

ABSTRAK

Kepatuhan dan ketepatan dokumentasi diperlukan diruang perawatan dengan kondisi pasien kritis seperti ICU dan HCU baik dalam rekam medik maupun lembar alur *flowsheet*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan imbalan yang di terima perawat dalam kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. Desain penelitian yang di gunakan adalah *survey* analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Adapun penentuan sampel di lakukan dengan teknik *total sampling* dengan besar sampel sebanyak 40 responden. Uji hubungan di lakukan dengan menggunakan uji statistik, *fisher exact test* dengan tingkat kemaknaan $\alpha < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja perawat dengan kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* ($p=0,000$) dan tidak ada hubungan imbalan yang di terima perawat dengan kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar ($p=0,068$). Perawat diruang ICU cenderung lebih patuh dibanding perawat diruang HCU dengan nilai persentase patuh (72,5%) dan kurang patuh (27,5%). Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan motivasi kerja perawat dengan kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* dan tidak ada hubungan imbalan yang di terima perawat dengan kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. Oleh karena itu, perawat perlu dimotivasi dan dilakukan pembimbingan agar melakukan pendokumentasian sesuai dengan SOP.

Kata Kunci : Kepatuhan; Dokumentasi *Flowsheet*; Motivasi Kerja, Imbalan

PENDAHULUAN

Intensive Care Unit (ICU) merupakan salah satu unit dirumah sakit dimana klien menerima perawatan medis intensive dan mendapat monitoring yang ketat. ICU memiliki teknologi yang canggih seperti monitoring jantung terkomputerisasi dan ventilator mekanis. Walaupun peralatan tersebut juga tersedia pada unit perawatan biasa, klien ICU dimonitor dan dipertahankan dengan menggunakan peralatan lebih dari satu. Staf keperawatan dan medis pada ICU memiliki pengetahuan khusus tentang prinsip dan teknik perawatan kritis.

Selain ICU, ada ruang perawatan intensif yang menjalankan fungsi pelayanan dibawah koordinasi ruang ICU,

yaitu ruang *High Care Unit* (HCU) (Potter & Perry, 2009).

Dalam ruang ICU dan HCU, ada jenis pendokumentasian selain buku rekam medik, yaitu pendokumentasian lembar *flowsheet*. *Flowsheet* merupakan lembar alur dan checklist yang berisi hasil observasi pasien dan tindakan, berupa grafik/checklist. *Flowsheet* merupakan catatan perkembangan terintegrasi pasien dalam 1x24 jam. Terdapat 1 *flowsheet* untuk satu pasien dan disimpan dalam rekam medis pasien. Isi *flowsheet* adalah : (a) data pasien : nama, tanggal lahir, no rekam medik, pangkat, kesatuan, alamat, tanggal masuk RS, riwayat alergi, golongan darah, berat badan, tinggi badan, (b) data laboratorium, (c) tanda

vital (Agustinus, 2016). Dalam melakukan pendokumentasian lembar *flowsheet*, perawat mempunyai andil yang lebih besar dalam melakukannya karena perawat yang lebih mengetahui kondisi dari setiap pasien.

Standar dokumentasi menjadi hal yang penting dalam setiap tindakan keperawatan, namun hal ini tidak disadari oleh perawat. Beberapa hal yang sering menjadi alasan antara lain banyak kegiatan-kegiatan diluar tanggung jawab perawat menjadi beban dan harus dikerjakan oleh tim keperawatan, sistem pencatatan yang diajarkan terlalu sulit dan menyita banyak waktu, tidak semua yang ada di insitusi pelayanan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sama untuk membuat dokumentasi keperawatan sesuai standar yang ditetapkan oleh tim pendidikan keperawatan sehingga mereka tidak mau membuatnya (Aswar dkk, 2014). Dokumentasi keperawatan menjadi salah satu bagian penting selain asuhan keperawatan

Menurut penelitian Labora dkk (2015) tingkat kepatuhan perawat pelaksana melakukan dokumentasi asuhan keperawatan diruang rawat “K” RS PGI Cikini yaitu tinggi 92,65%. Dampak jika dokumentasi keperawatan tidak berjalan dengan baik adalah bisa terjadinya disfungsi komunikasi (komunikasi tidak searah), terjadi resiko-resiko seperti kesalahan dalam komunikasi, dalam perencanaan tindakan, dalam pengambilan tindakan, dan lain-lain yang dapat mengakibatkan menurunnya mutu asuhan keperawatan serta tidak memilikinya bukti untuk tanggung gugat atas tindakan keperawatan yang dilakukan kepada klien jika nantinya terjadi kesalahan-kesalahan yang tidak terduga seperti kecacatan bahkan kematian dan tidak berjalan dengan baiknya manajemen di suatu bangsal atau ruangan (Windy dkk, 2015).

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit. Penelitian Mulyono, Hamzah dan Abdullah (2013) melaporkan motivasi kerja perawat di RS Tingkat III Ambon yang berkategori rendah sebesar 64,29% dan kinerjanya juga tidak baik, tetapi dalam hasil penelitian ini motivasi kerja perawat tersebut tidak berpengaruh dengan kinerja perawat. Penelitian yang sama dilakukan Budiawan (2015) juga memperlihatkan motivasi kerja perawat rendah sebesar 60,1% di Rumah Sakit Jiwa Bali akan tetapi hasil pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hasil penelitian yang berbeda dilaporkan Putri dan Rosa (2015) ruang rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II dimana motivasi kerja perawat yang rendah proporsinya lebih sedikit yaitu hanya 13,80% karena imbalan dan kondisi lingkungan kerja seesuai dengan yang diharapkan oleh perawat. Penelitian diatas memberikan arti bahwa motivasi kerja perawat di setiap rumah sakit berbeda-beda, hal ini tergantung faktor yang mempengaruhinya (Citra, 2018). Selain motivasi kerja, imbalan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kepatuhan.

Kemampuan dan sikap kepemimpinan sudah baik, tanpa adanya dorongan untuk melakukan sesuatu, maka hal yang ingin tidak akan maksimal pencapaiannya (Windy dkk, 2015). Hasil penelitian Windy dkk (2015) menunjukkan adanya hubungan antara imbalan jasa dan motivasi kerja perawat di Puskesmas Manginatu Kabupaten Sangihe sebesar 53,3 %.

Berdasarkan pengamatan data awal terhadap pendokumentasian *flowsheet* diruang ICU RS TK II Pelamonia Makassar, perawat masih belum melakukan pengisian *flowsheet* sesuai

prosedur yang seharusnya monitoring 24 jam tersebut diisi per jamnya pada bagian tanda-tanda vital, tetapi perawat merangkapnya pada satu jam tertentu dan jam yang terlewat diisi tidak jauh berbeda dengan jam lainnya. Jumlah perawat di ruang ICU RS TK II Pelamonia Makassar 23 orang, terdiri dari 2 Tentara, 6 PNS, dan 15 Honorer.. Hasil wawancara pada 5 perawat di ruang ICU tentang keseimbangan imbalan jasa dengan porsi kerja yaitu mengatakan tidak seimbang antara imbalan jasa yang mereka terima dengan porsi kerja yang dilakukan dan Waku ruang ICU juga mengatakan hal yang sama. Jumlah perawat di ruang HCU 17 orang, dan saat dilakukan observasi Karu ruang HCU mengatakan prosedur pengisian flowsheet mengikuti aturan dari ICU.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan imbalan yang di terima perawat dalam kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.

BAHAN DAN METODE

Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini berupa *survey analitik* menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada April 2019 di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat ang bekerja di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. Teknik sampling menggunakan teknik *total sampling* dimana jumlah sampel adalah 40 perawat.

Analisis dan penyajian data

Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dilakukan untuk

mengetahui distribusi frekuensi dari masing-masing variabel.

Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel menggunakan uji hubungan di lakukan dengan menggunakan uji statistik, *fisher exact test* dengan tingkat kemaknaan $\alpha < 0,05$.

HASIL

1. Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status perkawinan, ruang kerja dan pangkat/golongan

Karakteristik	n	%
Umur		
17-25 (remaja akhir)	5	12,5
26-35 (dewasa awal)	26	65,0
36-45 (dewasa akhir)	8	20,0
56-65 (lansia akhir)	1	2,5
Jenis Kelamin		
Perempuan	25	62,5
Laki-laki	15	37,5
Pendidikan		
D III Keperawatan	18	45,0
S1 Keperawatan	12	30,0
Ners	10	25,0
Masa Kerja		
Lama	24	60,0
Baru	16	40,0
Status Perkawinan		
Kawin	26	65,0
Belum Kawin	14	35,0
Ruang Kerja		
ICU	23	57,5
HCU	17	42,5
Pangkat/Golongan		
PNS	12	30,0
Honorer	28	70
Total	40	100

Tabel 1 tentang distribusi responden berdasarkan umur, jenis kelamin,

pendidikan, masa kerja, status perkawinan, ruang kerja dan pangkat/golongan didapatkan data bahwa sebagian besar berumur 26-35 tahun atau dewasa awal (65,0%), responden terbanyak jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 25 orang (62,5%), sedangkan dari segi pendidikan menunjukkan bahwa responden pendidikan terbanyak yaitu 18 orang (45,0), sedangkan responden masa kerja lama terbanyak 24 orang (60,0 %), sedangkan dari segi status perkawinan menunjukkan bahwa sebagian besar responden kawin yakni 26 orang (65,3%) dan responden ruang kerja menunjukkan bahwa sebagian besar ruang kerja ICU yakni 23 orang (57,5 %), sedangkan responden pangkat/golongan menunjukkan bahwa sebagian besar responden pangkat/golongan yakni honorer yakni 28 orang (70%).

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan motivasi kerja, imbalan yang diterima dan kepatuhan perawat dalam pendokumentasian *flowsheet*.

Variabel	n	%
Motivasi Kerja		
Baik	29	72,5
Kurang Baik	11	27,5
Imbalan		
Cukup	13	32,5
Kurang Cukup	27	67,5
Total	40	100

Tabel 2. Tentang distribusi responden berdasarkan motivasi kerja dan imbalan perawat menunjukkan bahwa sebagian besar responden motivasi kerjanya baik yakni sebanyak 29 orang (72,5%) dan imbalan perawat menunjukkan bahwa sebagian besar responden imbalannya kurang cukup yakni 27 orang (67,5)

dalam kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* TK. II Pelamonia Makassar.

2. Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan motivasi kerja dan imbalan yang diterima perawat dengan Kepatuhan Pendokumentasian *Flowsheet*

Variabel	Kepatuhan Perawat				Jumlah		p
	Patuh n	%	Kurang Patuh n	%	n	%	
Motivasi Kerja Baik	28	96,6	1	3,4	29	100	0.000
Kurang Baik	1	9,1	10	90,9	11	100	
Imbalan Cukup	12	92,3	1	7,7	13	100	0.068
Kurang Cukup	17	63,0	10	37,0	27	100	
Total	29	27	11	27,5	40	100	

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 29 perawat yang motivasi kerjanya baik, 28 perawat (70,0%) patuh dalam pendokumentasian *flowsheet* dan 1 perawat (2,5%) kurang patuh dalam pendokumentasian *flowsheet*, sedangkan dari 11 perawat yang motivasinya kurang baik 1 perawat (2,5%) patuh dalam pendokumentasian *flowsheet* dan 10 responden (25,0%) kurang patuh dalam pendokumentasian *flowsheet*. Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* dengan uji alternatif *fisher's exact test* diperoleh nilai p pada variabel motivasi kerja adalah 0,000 atau $p < \alpha = 0,05$, yang artinya bahwa adanya hubungan motivasi kerja perawat dalam kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar dan dari 13 perawat dengan imbalan cukup, 12 perawat (30,0%) patuh dalam pendokumentasian *flowsheet* dan 1 perawat (2,5%) kurang patuh dalam pendokumentasian *flowsheet*, sedangkan dari 27 perawat dengan imbalan kurang cukup, 17 perawat

(42,5%) patuh dalam pendokumentasian *flowsheet* dan 10 perawat (25,0%) kurang patuh dalam kepatuhan pendokumentasian *flowsheet*. Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* dengan uji alternatif *fisher's exact test* diperoleh nilai p pada variabel imbalan adalah 0,068 atau $p > \alpha = 0,05$, yang artinya bahwa tidak adanya hubungan imbalan yang diterima perawat dalam kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.

PEMBAHASAN

1. Hubungan motivasi kerja dalam kepatuhan pendokumentasian *flowsheet*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik ditemukan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. Namun, ada perawat yang motivasi kerjanya baik tetapi kurang patuh melakukan dokumentasi *flowsheet*, begitupun sebaliknya ada perawat yang motivasi kerjanya kurang baik tetapi patuh dalam melakukan dokumentasi *flowsheet*.

Menurut asumsi peneliti, ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya umur, yang dimana jika umur seseorang semakin bertambah sebagian besar dari mereka akan bersikap kurang patuh pada suatu aturan karena mereka berfikir masih ada orang lain yang usianya lebih muda dari mereka lebih mampu melakukannya.

Faktor jenis kelamin juga bisa mempengaruhi tingkat motivasi dan kepatuhan seseorang, dimana perempuan lebih cenderung patuh dalam melakukan sesuatu dibandingkan laki-laki meskipun perbedaan ini kecil. Tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi faktor kepatuhan seseorang, tenaga keperawatan

yang berpendidikan tinggi kinerjanya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

Masa kerja perawat yang masih baru, mereka lebih patuh dalam mengikuti peraturan dibandingkan perawat dengan masa kerja lama, perawat yang masih baru lebih bersemangat melakukan sesuatu. Faktor status perkawinan juga dapat mempengaruhi, perawat yang belum menikah lebih giat dalam melakukan pekerjaannya karena belum ada tanggung jawab sebagai keluarga yang harus dipenuhi. Artinya perawat memiliki motivasi kerja yang baik lebih patuh dalam melakukan pendokumentasian *flowsheet* karena dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri seorang perawat dalam melakukan dokumentasi dengan baik maka intervensi yang akan dilakukan kepada klien akan lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan klien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rantung dkk (2016), yang berjudul hubungan antara disiplin, motivasi, beban kerja dengan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan menunjukkan hasil 21 perawat (60%) mempunyai motivasi kerja baik melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan baik juga dari total 35 perawat, yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Maria Walanda Maramis Minahasa Utara dengan nilai $p = 0,00$

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titis (2014), yang berjudul hubungan motivasi kerja perawat dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan dengan menunjukkan hasil motivasi kerja perawat sebagian besar cukup dengan jumlah responden 23 orang (67,6%) dan

mutu pendokumentasian perawat sebagian besar adalah baik dengan jumlah responden 32 orang (94,1%). Hasil uji analisis dengan *kendall tau* didapatkan nilai *p value* sebesar 0,006 ($<0,05$) sehingga terdapat hubungan antara motivasi kerja dan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

2. Hubungan imbalan yang diterima perawat dalam kepatuhan pendokumentasian *flowsheet*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik ditemukan tidak adanya hubungan antara imbalan yang diterima perawat dengan kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar. Namun, ada perawat yang imbalannya cukup tetapi kurang patuh melakukan dokumentasi *flowsheet*, begitupun sebaliknya ada perawat yang imbalannya kurang cukup tetapi patuh dalam melakukan dokumentasi *flowsheet*.

Menurut asumsi peneliti, ini disebabkan oleh sebagian besar perawat adalah honorer yang dimana imbalan yang diterima dibawah UMP Sulawesi Selatan. Ruang kerja yang berbeda antara ICU dan HCU juga bisa mempengaruhi hal diatas, yang mana ruangan ICU jumlah pasiennya lebih banyak daripada ruang HCU sehingga doumentasi *flowsheet* diperhatikan dan diutamakan.

Faktor psikologis berupa sikap yang dimana tingkatan sikapnya, yaitu merespon mengerjakan dan menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan yang diharapkan orang lain dari individu tersebut. Selain itu, kebiasaan yang ada didalam diri individu mempengaruhi bagaimana ia bertindak serta keadaan lingkungan sekitar tempat ia bekerja. Tanggung jawab, kewajiban, dan tuntutan

dalam suatu pekerjaan juga mempengaruhi kepatuhan perawat meskipun imbalan yang diterima kurang cukup. Sehingga imbalan yang diterima perawat bukan menjadi suatu tolak ukur untuk melihat kepatuhan yang diterapkannya.

Imbalan inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya imbalan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh perawat bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima perawat semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kinerjanya juga semakin baik (Suhendar,2009).

Sistem imbalan yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan individu dapat juga mendukung pada peningkatan efektifitas organisasi. Dengan pendekatan peningkatan kepuasan dapat membantu membangun motivasi kinerja sistem lebih efektif dengan menjamin bahwa sebuah imbalan yang mempunyai nilai penting diberikan pada kinerja tugas secara efektif (Tayibu,2011).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Ferawaty dkk (2016), yang berjudul pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat Badan Layanan Umum (BLU) dengan menunjukkan hasil dari 59 perawat, 64,4% mengatakan ada pengaruh imbalan dengan kepuasan kerja mereka. Semakin tinggi imbalan, maka semakin tinggi pula kerja perawat di rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara imbalan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar dengan nilai $p=0,000$

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sawitri & Jimmy (2017), yang berjudul pengaruh *reward*, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dengan menunjukkan hasil insentif yang diterima perawat mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai ($r = 0,008$).

Saat melakukan observasi penelitian tentang kepatuhan perawat dalam pendokumentasian *flowsheet* di Rumah Sakit Tingkat II Pelamonia Makassar, keseluruhan perawat yang ada di ruang ICU dan HCU tidak melakukan dokumentasi *flowsheet* secara lengkap sesuai dengan apa yang ada pada lembar *flowsheet* tersebut. Di ruang ICU, rata-rata perawat hanya melakukan 7 atau 8 dari 11 item pernyataan yang ada pada lembar observasi, dan pengisian dokumentasi *flowsheet* di ruang ICU yang sering tidak dilakukan adalah : *checklist* alat invasif, kolom data penunjang, info alergi klien, dan jarang mengisi pemeriksaan TTV/jam dan menarik garis kurvenya. Di ruang HCU pengisian *flowsheet* lebih rendah tingkat kepatuhannya, rata-rata perawat hanya melakukan 5 atau 6 dari 11 item pernyataan yang ada pada lembar observasi, dan pengisian dokumentasi *flowsheet* di ruang HCU yang sering tidak dilakukan adalah : *checklist* alat invasif, kolom data penunjang, info alergi klien, jarang mengisi pemeriksaan TTV/jam dan menarik garis kurvenya, menghitung jumlah *intake* cairan *output* urin, dan menghitung jumlah *balance* cairan.

KESIMPULAN

Perawat di ruang ICU cenderung lebih patuh dibanding perawat di ruang HCU dengan nilai persentase patuh (72,5%) dan

kurang patuh (27,5%), ada hubungan motivasi kerja perawat dengan kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* dan tidak ada hubungan imbalan yang diterima perawat dengan kepatuhan pendokumentasian *flowsheet* di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar

SARAN

Diharapkan bagi perawat perlu dimotivasi dan dilakukan pembimbingan agar melakukan pendokumentasian sesuai dengan SOP.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, M. (2016). *ICU (Intensive Care Unit) di RSPAD Jakarta*. Artikel Universitas Padajajaran .
- Arifianto. (2017). *Kepatuhan Perawat Dalam Menerapkan Sasaran Keselamatan Pasien Pada Pengurangan Risiko Infeksi Dengan Penggunaan APD di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*. Retrieved Maret 2019, from Dokumen Universitas Diponegoro.
- Aswar, S., Hamsinah, S., & Kadir, A. (2014). *Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Umum Daerah Andi Makassar Parepare*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis* .
- Burhan, W. I., N. M., & Hamel, R. (2015). *Hubungan Antara Imbalan Jasa dan Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe*. *Jurnal Keperawatan UNSRAT* .
- Herlambang, S., & Muwarni, A. (2012). *Cara Mudah Memahami Manajemen Kesehatan dan*

- Rumah Sakit. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hidayat, A. A. (2014). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data (1 st ed)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 834/MENKES/SK/VII/2010
- Lestari, P. (2017). *Orientasi Ruang Intensive Care Unit (ICU) Menurunkan Kecemasan Pada Pasien Pra Operasi Bedah Jantung di RSUP Dr.Kariadi Semarang*. Retrieved 2019 Maret, from Dokumen Universitas Muhamadiyah Semarang.
- Maharani, Y. D. (2017). *Buku Pintar Kebidanan dan Keperawatan*. Yogyakarta: Brilliant Books.
- Muzdalifah, E. (2014). *Teknik Flowsheet atau Checklist*. Retrieved Maret 2019, from Dokumentasi Dian Husada.
- Nursalam. (2009). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Nursalam*. (2016). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika Profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- Sitinjak, Labora, et al. "Deskripsi Tingkat Kepatuhan Perawat Pelaksana Melakukan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat "K" RS PGI Cikini." *Jurnal Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya*, 2015.
- Sopiah. (2009). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Suhandani, R. (2014). *Imbalan Jasa Tenaga Perawat di Rumah Sakit*. Retrieved Maret 2019, from Dokumen Scirbd.