

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PELAKSANAAN
DOKUMENTASI PROSES KEPERAWATAN DI INSTALASI RAWAT INAP
RSUD PURBALINGGA**

Handoyo ¹, Hartati ²

^{1, 2} Prodi Keperawatan Purwokerto

ABSTRACT

Based on Herzberg's two-factor motivation theory, there are intrinsic and extrinsic factors influencing work performance. Nursing document is an authentic document, eligible for evaluation and serves as a legal aspect to assess nursing quality provided by hospitals to their patients.

The purpose this research is to analyze the influence of intrinsic motivation factors (the work itself, opportunity to progress, appreciation of others, and responsibility) on nursing documentation. This study used cross sectional survey. The sample consists of 125 nurses selected by simple random sampling. Data were collected using questionnaire. Multiple regression method was used to analyze the data.

The result of research shows that none of the intrinsic motivation factors significantly influences the dependent variable. The coefficient of determination is very high, 0.917 meaning that the model predict 91.7 percent of the cases correctly. Intrinsic motivation factors not significantly influence nursing documentation at RSUD Purbalingga. Those factors, therefore, should be closely taken care in order to improve nursing.

Keywords: extrinsic motivation, nursing documentation

PENDAHULUAN

Menurut Kuntjoro (2005), sistem pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, kinerja para dokter dan perawat mendapat banyak perhatian karena peran dan fungsi mereka memberi bentuk terhadap upaya pelayanan kesehatan. Perhatian yang besar banyak diberikan kepada profesi perawat dan peran mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan. Mutu pelayanan rumah sakit sangat tergantung pada kualitas para perawatnya sehingga dewasa ini perawat merupakan profesi yang banyak diusahakan peningkatan kualitasnya. Dalam pelayanan kesehatan, berbagai jenjang

pelayanan dan asuhan pasien (*patient care*) merupakan bisnis utama dan pelayanan keperawatan sebagai *mainstream* sepanjang kontinum asuhan.

Asuhan keperawatan (*nursing services*) yang dilakukan perawat dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan (*nursing process*) dapat terlihat dari hasil dokumentasi keperawatan. Kaitannya dengan keperawatan, maka dokumentasi memegang peranan penting terhadap segala macam tuntutan dan merupakan satu bentuk upaya membina serta mempertahankan akuntabilitas perawat dan keperawatan. Menurut Fisbach (1991), pelaksanaan

dokumentasi keperawatan adalah sebagai salah satu alat ukur untuk mengetahui, memantau dan menyimpulkan suatu pelayanan asuhan keperawatan yang diselenggarakan di rumah sakit. Penyelenggaraan dokumentasi keperawatan telah ditetapkan dalam SK Menkes No. 436/Menkes/SK/VI/1993 tentang Standar Pelayanan Rumah Sakit dan SK Dirjen Yanmed No. YM. 00.03.2.6.7637 tahun 1993 tentang Standar Asuhan Keperawatan.

Mutu asuhan keperawatan sangat dipengaruhi oleh tenaga keperawatan sehingga dibutuhkan sosok perawat profesional agar dapat menciptakan citra positif dimata pasien atau masyarakat. Menurut Kunjtoro (2005), mutu pelayanan tidak hanya tergantung pada pelayanan klinis yang memenuhi standar profesi, tetapi juga pelayanan yang berfokus pada pelanggan (*customer*). Oleh karena itu, keterlibatan pasien sebagai pengguna pelayanan sekaligus pengambil keputusan perlu mendapat perhatian dalam penerapan tata pengaturan klinis (*clinical governance*). Penyedia pelayanan perlu mengembangkan mekanisme untuk mengenal kebutuhan dan harapan pasien maupun mekanisme untuk menerima keluhan dan komplain untuk dipertimbangkan dalam penyusunan desain pelayanan, standar pelayanan, maupun pengambilan keputusan klinis.

Menurut Nursalam (2001), permasalahan yang sudah sejak dulu melekat pada pelayanan keperawatan adalah perawat merasakan tugas sehari-harinya hanya sebagai suatu rutinitas dan merupakan sebuah intuisi semata. Oleh karenanya perawat yang

mempunyai motivasi tinggi dalam melaksanakan asuhan keperawatan mempunyai arti yang sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pelayanan. Menurut Siagian (2004), motivasi adalah sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan. Studi empirik dari Handoko (1992), menyatakan makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Anwari (2005), setiap organisasi bisnis harus mampu menyusun sebuah kerangka yang tepat bagaimana sebaiknya motivasi itu ditanamkan pada setiap individu yang terlibat di dalamnya. Secara skematik, motivasi lalu menjadi tugas kepemimpinan di mana jajaran pemimpin mengkonseptualisasi dan sekaligus mengimplementasi motivasi itu untuk seluruh jajaran karyawan, pegawai dan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang bertugas di berbagai lini. Realitas ini bahkan telah membentuk sebuah postulat: pencapaian tujuan-tujuan organisasi melalui mobilisasi sumber daya manusia antara lain ditentukan oleh ketepatan dalam menyusun kerangka motivasi itu. Kemudian dengan mengadopsi pemikiran Jerzy Konorski & Michael Morgan (1964) dalam Anwari (2005), menyimpulkan bahwa mekanisme respon dalam proses motivasi bisa sangat beragam, bergantung pada begitu banyak faktor. Secara garis besar ada stimuli-stimuli eksternal

yang dengan mudah dapat difungsikan sebagai motivasi serta ada juga yang sebaliknya. Ini berarti implementasi motivasi oleh jajaran kepemimpinan memang harus dirancang dengan baik dan didasarkan pada pemikiran-pemikiran strategis mengapa, kapan, bagaimana dan di mana motivasi itu harus dilaksanakan.

Berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1966), ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Adapun yang merupakan faktor motivasi (intrinsik) menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*). Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari: kompensasi, kondisi kerja, supervisi, dan hubungan antar manusia

Kenyataan yang banyak dialami oleh perawat dalam melaksanakan pendokumentasian proses keperawatan adalah dirasakan sebagai beban karena perawat merasa sudah mempunyai tugas-tugas keperawatan yang menumpuk. Sebagai contoh adalah tugas-tugas yang seharusnya

dilaksanakan oleh medis, masih banyak yang dikerjakan oleh perawat. Hasil wawancara dengan perawat RSUD Purbalingga mengatakan bahwa pemberian kompensasi untuk perawat belum memadai. Hal ini disebabkan karena pihak manajemen menganggap bahwa pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan merupakan tanggung jawab dan pekerjaan perawat. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi karyawan maupun organisasi. Program pemberian kompensasi yang baik mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Menurut Martoyo (2000), pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan makin produktif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga yang meliputi ruang Cempaka, Kenanga, Bougenvil, Anggrek, Dahlia, Edelweis, Flamboyan dan Gardena. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dan estimasi besar sampel yang digunakan adalah 125 perawat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN BAHASAN

Penelitian ini menggunakan rancangan *cross sectional* dimana pengukuran variabel independen dan variabel dependen dilakukan

dalam waktu yang bersamaan pada saat penelitian berlangsung. Pengumpulan data dilakukan

dengan kuisioner, baik untuk variabel independen maupun variabel dependen.

Tabel 1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Pelaksanaan Dokumentasi Proses Keperawatan di IRI RSUD Purbalingga

Model	Koefisien Regresi B	t hitung	Signifikansi (p)
Constant	7.985	6.656	0.000
Kompensasi (X1)	-5.95	19.264	0.000
Kondisi Kerja (X2)	-6.46	-1.968	0.052
Supervisi (X3)	-2.41	14.472	0.000
Hub. Interpersonal (X4)	-9.14	24.674	0.000
R	0.961		
R ²	0.923		
Adjust R ²	0.917		
F hitung	173.325		
F tabel	2,03		
t tabel	1.960		

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R menunjukkan gabungan korelasi atau keeratan hubungan semua variabel bebas (kompensasi, kondisi kerja, supervisi dan hubungan interpersonal) terhadap variabel terikat (pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan) adalah sebesar 0,961. Adapun nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,917 artinya bahwa variabel pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan akan dijelaskan oleh variabel kompensasi, kondisi kerja, supervisi dan hubungan interpersonal sebesar 91,7% sedangkan sisanya 8,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian dilakukan Uji F atau uji ketepatan model (*goodness of fit*) yang bertujuan untuk mengetahui apakah perumusan model sudah tepat atau fit yaitu dengan membandingkan signifikansi nilai F. Jika hasil F hitung > dari F tabel maka model

yang dirumuskan sudah tepat (*goodness of fit*). Pengujian ketepatan model dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan *degree of freedom* atau derajat kebebasan (dk) pembilang = 8 dan dk penyebut = (n-k-1) adalah 116 maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya perumusan model regresi untuk variabel motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini sudah layak untuk dipakai.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel motivasi ekstrinsik yang terdiri dari kompensasi, kondisi kerja, supervisi dan hubungan interpersonal terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan digunakan Uji t. Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan $dk = N-1$ (125 -1) = 124 dan

menggunakan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka t hitung $>$ t tabel = 1,960 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga.

Berdasarkan hasil uji t di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan dengan t hitung = 19,264 dan p value = 0,000 adalah $<$ $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa pemberian kompensasi bagi perawat dapat meningkatkan pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga. Hal ini sesuai dengan penelitian Rachmawati (2008) tentang Analisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bahari Alam Ceria Banjarmasin menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi keuangan dan non keuangan terhadap prestasi kerja.

Penelitian lain oleh Novianti (2006) tentang Analisis pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap kinerja, menemukan bahwa variabel gaji (X1), insentif (X2) dan tunjangan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan Nilai R^2 sebesar 0,865. Penelitian oleh Adhitas (2008) tentang Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RS Wahidin SH Mojokerto menemukan bahwa faktor gaji merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Perolehan

nilai koefisien determinasi sebesar 0,906 berarti variabel bebas tersebut berpengaruh sebesar 90,6% terhadap kepuasan kerja perawat. Sedangkan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Semua penelitian di atas memperkuat teori menurut Martoyo (2000), bahwa pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan semakin produktif. Menurut Syadam (1996), kompensasi adalah balas jasa yang diterima seorang karyawan/pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Menurut Umar (1999) mendefinisikan kompensasi adalah sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Variabel kondisi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan dengan nilai t hitung = -1,968 dan signifikansi $p = 0,052$ adalah $<$ $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa kondisi kerja yang nyaman bagi perawat dapat meningkatkan pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Amriyati (2003) dalam Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan dengan judul Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pada instalasi rawat inap RSU Banyumas menunjukkan hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat ($p = 0,00$) artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja perawat. Penelitian lain oleh Ferdiansyah

(2006) tentang Pengaruh beberapa faktor lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian penyakit dalam di RSUD Sutomo Surabaya menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna dari beberapa faktor lingkungan kerja yang meliputi: kompetensi supervisi, rekan seprofesi, kondisi fisik, dan pembagian kerja terhadap kinerja perawat bagian penyakit dalam RSUD Dr Soetomo Surabaya, ditunjukkan oleh hasil F hitung = 39,080 > F tabel = 2,514 dan probabilitasnya adalah sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Koefisien Determinasi (R^2) = 0,685 berarti beberapa faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat. Besarnya pengaruh adalah 68,5% sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Semua penelitian di atas memperkuat teori yang dikemukakan oleh Sumarni (1995), bahwa dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Sementara itu menurut Cumming (1980), bahwa lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri dan 30 persen dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan neurosis yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

Variabel supervisi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan dengan nilai t hitung = 14,472 dan signifikansi $p = 0,00 < \alpha = 0,05$. Artinya bahwa adanya supervisi

atau pengawasan dari atasan dapat meningkatkan pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Ferdiansyah (2006) tentang Pengaruh beberapa faktor lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian penyakit dalam di RSUD DR Sutomo Surabaya menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna dari beberapa faktor lingkungan kerja yang meliputi: kompetensi supervisi, rekan seprofesi, kondisi fisik dan pembagian kerja terhadap kinerja perawat bagian penyakit dalam RSUD Dr Soetomo Surabaya ditunjukkan oleh hasil F hitung = 39,080 > F tabel = 2,514 dan probabilitasnya adalah sebesar 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jadi yang memiliki pengaruh paling dominan secara parsial terhadap kinerja perawat adalah variabel kompetensi supervisi (X_1). Begitu juga penelitian oleh Daryatmi (2001) tentang motivasi, pengawasan dan budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPR Kabupaten Karanganyar dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,863 dan Nilai F hitung = 113,499 > F tabel = 4,13 pada $\alpha = 1\%$. Kemudian penelitian oleh Yulhendri (2001) dalam Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan menunjukkan hasil bahwa supervisi adalah cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja petugas puskesmas dalam pelayanan imunisasi di Kabupaten Agam. Semua penelitian di atas memperkuat teori Y oleh McGregor (1960), bahwa: 1) Karyawan diberi kebebasan untuk bekerja dan berinisiatif karena bekerja adalah pada hakekatnya seperti halnya bermain pada anak-anak kecil. 2)

Paksaan dan pengawasan ketat tidak banyak dilakukan akan tetapi lebih banyak diadakan komitmen atau persetujuan dan kesepakatan bersama karena dengan kesepakatan itu akan timbul dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri, dorongan yang timbul dari dalam diri adalah yang terbaik.

3) Kreativitas karyawan dikembangkan karena pada hakekatnya karyawan tidak hanya ingin memperoleh tanggung jawab dari orang lain akan tetapi mereka juga mencari tanggung jawab dari dirinya sendiri. Kemudian menurut Pusorowati (1994), mengemukakan bahwa adanya supervisi atau pengawasan terhadap anggota kelompok akan memberi kesempatan untuk berprakarsa dan berkarya dalam tugas-tugas mereka. Karya yang dihasilkan sendiri mempunyai kekuatan rangsangan yang lebih besar dari pada hasil karya atas perintah. Dengan supervisi, anggota kelompok merasa diperhatikan sehingga dapat menambah gairah kerja.

Variabel hubungan interpersonal terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan dengan nilai t hitung 24,674 dan signifikansi $p = 0,00 < \alpha = 0,05$. Artinya bahwa hubungan yang baik antar teman sejawat (rekan kerja) dengan atasan maupun dengan profesi kesehatan lain dapat meningkatkan pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arikh (2007) menemukan bahwa faktor kompensasi, supervisi,

hubungan interpersonal dan kebijakan rumah sakit mempunyai pengaruh signifikan ($p = 0,00 < \alpha = 0,05$). terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di rumah sakit Margono Soekardjo Purwokerto. penelitian di atas memperkuat teori yang dikemukakan oleh Martoyo (2000), bahwa manusia sebagai makhluk sosial selalu membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan orang lain. Kemudian untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis dan kondusif yaitu terciptanya hubungan antara sesama karyawan dan atasan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu di tempat kerja maupun diluar lingkungan kerja. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial, variabel motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga yaitu kompensasi $p=0,000$; kondisi kerja $p=0,052$; supervisi $p=0,000$ dan hubungan interpersonal $p=0,000$ adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Adapun nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,917 artinya bahwa

variabel pelaksanaan dokumentasi proses keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Purbalingga akan dijelaskan oleh variabel kompensasi, kondisi kerja, supervisi dan hubungan interpersonal sebesar 91,7 % sedangkan sisanya 8,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, 2005, Motivasi : Perangkat Analisis untuk Para Manajer, *Usahawan*, No. 12 TH XXIX Desember 2000
- Bjorvell C, Wredling R, Thorell-Ekstrand I., 2003, Prerequisites and Consequences of Documentation in Patient Records as Perceived by a Group of Registered Nurses, *Journal of Clinical Nursing*, 12 : 206-214
- Bakan G, Akyol A.D., 2007, Theory-Guided Interventions for Adaptation for Heart Failure, *Journal of Advanced Nursing*, 6(61) : 596-608
- Frederick Herzberg, B. Mausner, and B. Snydermann, 1966, *The Motivation to Work*, New York: Wiley
- Fisbach T.F., 1991, Documentating Care: The Communication, the Nursing Process and Documentation Standards, F.A, Davis Comp. Philadelphia
- Idvall E, Ehrenberg., 2002, Nursing Documentation of Postoperative Pain Management, *Journal of Clinical Nursing*, 11: 734-742
- Ilyas, Yaslis, 2000, Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, Jakarta
- Kuntjoro, T., 2005, Performance Management Development for Nurses and Midwives as a National Strategy for Improving Quality of Clinical Care, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol 8/No.03/September/2005
- Larrabee, J.H., 2001, Evaluation of Documentation Before and After Implementation of a Nursing Information System in an Acute Care Hospital, *Journal Computers in Nursing* 19 (2) : 56-65
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPEF, Yogyakarta
- Michael Morgan, 1979, Motivational Processes, dalam Anthony Dickinson dan Robert A. Boakes, *Mechanism of Learning and Motivation: A Memorial Volume to Jerzy Konorski*, Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Mahendra, 2007, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan DPU Lampung Selatan, library@unair.ac.id diakses tanggal 02-12-2008
- Nursalam, 2001, Proses dan Dokumentasi Keperawatan : Konsep dan Praktik, Salemba Medika, Jakarta
- Pelayaran Meratus Surabaya, library@unair.ac.id diakses tanggal 02-12-2008
- Owen K., 2005, Documentation in Nursing Practice, *Journal Nursing Standard*, 32 (19):48-49

- Pusorowati, N., 1994, Motivasi Sebagai Dasar Kinerja, Dalam Seminar Sehari Keperawatan RSUP Dr. Sardjito, tanggal 4 Juni 1994, Yogyakarta
- Riyadi, 2007, Hubungan Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moh. Anwar, Sumenep Madura, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol.03/No.07/September
- Rachmawati, 2008, Analisis Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi di PT BAC Banjarmasin, *JURNAL EKUBANK*, Vol. 6 Edisi Juli 2008
- Riyanto, 2008, Pengaruh Gaji/upah terhadap Produktifitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT Hutan LMP di Gresik, library@unair.ac.id diakses tanggal 02-12-2008
- Sarastri, 2002, Hubungan Faktor Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja perawat dalam Pendokumentasian Askep di RSUD Tugu Semarang, *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol.09/No.02/Juni
- William E. Souder, 1984 "Motivating Matrix Personnel: Applying Theories of Motivation," dalam David I. Cleland (ed.), *Matrix Management Systems Handbook*, New York: Van Nostrand Reinhold Co.
- William P. Alston, 1972 "Motives and Motivation," dalam *The Encyclopedia of Philosophy*, vol. 5, reprint edition, New York: Macmillan Publishing Co., Inc. & The Free Press