

# Kinerja Perawat : Pengalaman Dan Pendapatan Gaji Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

**Andri Yulianto**

Ilmu Keperawatan STIKes Muhammadiyah Pringsewu Lampung

Email : andri.yulianto@gmail.com

**Abstract : Nurse Performance : Salary Experiences And Income In The Implementation Of Nursing Care Medication.** Documentation is an activity of recording or recording an event and activities carried out in the form of providing services that are considered very valuable and important. The documentation of nursing care has not been fully carried out or carried out properly by nurses where there is no single room with 100% complete documentation. The purpose of research to determine the factors of Experience and Salary Income that affect the performance of nurses in the implementation of documenting nursing care. Cross sectional design quantitative research. Primary data. The population in the study of all nurses is 65 people, 65 samples sampling in total sampling. Variables in research: documentation, experience, income and salary. Univariate data analysis, bivariate (chi square). The results of the study found that the complete documentation was 60%, good experience 69.2%, good income and salary 63.1%. With Documentation of Nursing Care at Pringsewu Lampung Regional General Hospital. For hospitals Providing continuous training that can be done on a quarterly or six-month basis, to improve the quality of nursing care documentation especially in documentation.

**Keywords :** Nurse Performance, Wage Experience and Income and Documentation of Nursing Care.

**Abstrak : Kinerja Perawat : Pengalaman Dan Pendapatan Gaji Dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan.** Pendokumentasian merupakan suatu kegiatan pencatatan atau merekam suatu kejadian serta aktivitas yang dilakukan dalam bentuk pemberian pelayanan yang dianggap sangat berharga dan penting. Pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan belum sepenuhnya dilakukan atau dilaksanakan dengan baik oleh perawat dimana tidak ada satupun ruangan dengan pendokumentasian 100% lengkap. Tujuan penelitian untuk mengetahui factor Pengalaman dan Pendapatan Gaji yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan. Penelitian kuantitatif rancangan cross sectional. Data primer. Populasi dalam penelitian seluruh perawat pelaksana berjumlah 65 orang, sampel 65 orang pengambilan sampel secara total sampling. Variabel dalam penelitian: pendokumentasian, pengalaman, pendapatan dan gaji. Analisa data univariat, bivariat (chisquare). Hasil penelitian diketahui dokumentasi lengkap 60%, pengalaman baik 69,2%, pendapatan dan gaji baik 63,1%. Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Lampung. Bagi rumah sakit Memberikan pelatihan secara kontinu yang dapat dilakukan secara triwulan atau per 6 bulan, untuk meningkatkan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan khususnya dalam pendokumentasian.

**Kata kunci :** Kinerja Perawat : Pengalaman dan Pendapatan Gaji dan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan (55 - 65%) juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Oleh karena itu pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan

kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. (Sandra, 2012).

Tolak ukur keberhasilan pelayanan keperawatan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan adalah kinerja perawat. Kinerja perawat mengacu pada tingkah laku saat memberikan pelayanan/ asuhan keperawatan

kepada pasien. Melalui kinerja, perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Kinerja juga menjadi tolak ukur perawat dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan dimana perawat harus mampu bertanggung jawab dan bertanggung gugat atas pelayanan keperawatan yang telah diberikan berdasarkan proses keperawatan. (Nursalam, 2014)

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (performance) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja klinis perawat, diharapkan dapat menunjukkan kontribusinya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman dan pendapatan gaji, dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. (Hamsoko, 2008)

Pendokumentasian asuhan keperawatan merupakan hal yang penting sebagai alat bukti tanggung jawab dan tanggung gugat dari perawat dalam menjalankan tugasnya. Pentingnya pendokumentasian ini sebagai langkah akhir dari peran seorang manajer dalam fungsi atau proses manajemennya, yaitu melaksanakan fungsi pengendalian. Hal ini dapat diukur dari kualitas pelayanan dan asuhan keperawatan dengan indikatornya nilai dokumentasi keperawatan. Oleh karena itu, setiap tindakan yang dilakukan kepada pasien harus terhindar dari kesalahan-kesalahan dengan cara menggunakan pendekatan proses keperawatan dan pendokumentasian yang akurat dan benar sesuai dengan standar yang berlaku. (Sandra, 2012) Standar yang ditetapkan dalam Standar Asuhan Keperawatan terdiri dari : Standar I : Pengkajian keperawatan, Standar II : Diagnosa keperawatan, Standar III : Perencanaan Keperawatan, Standar IV : Intervensi keperawatan,

Standar V : Evaluasi keperawatan dan Standar VI : Catatan asuhan keperawatan. (Priadi, 2009). Dokumentasi dalam keperawatan memegang peranan penting terhadap segala macam tuntutan masyarakat yang semakin kritis dan mempengaruhi kesadaran masyarakat akan hak-haknya dari suatu unit kesehatan. Pendokumentasian merupakan suatu kegiatan pencatatan, pelaporan atau merekam suatu kejadian serta aktivitas yang dilakukan dalam bentuk pemberian pelayanan yang dianggap penting dan berharga. (Sulistiwati, 2014)

Rumah sakit umum daerah Pringsewu adalah satu satunya rumah sakit pemerintah di Kabupaten Pringsewu yang bertipe Rumah sakit C. Rumah sakit ini memiliki ruang rawat inap diantaranya Ruang Penyakit Dalam, Ruang Kebidanan, Ruang Perinatologi, Ruang Paviliun Asri, Ruang Anak, Ruang Bedah, Ruang ICU, dan Ruang VIP Alamanda. Didalam masing - masing ruangan rawat inap terdapat kepala ruangan, wakil kepala ruangan dan perawat pelaksana. Ruang Penyakit Dalam berjumlah 12 Perawat, Ruang Perinatologi berjumlah 10 Perawat, Ruang Paviliun Asri berjumlah 10 Perawat, Ruang Anak berjumlah 10 Perawat, Ruang Bedah berjumlah 13 Perawat dan Ruang VIP Alamanda berjumlah 10 Perawat. (Profil RSUD, 2016)

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* yaitu desain penelitian analitik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen diidentifikasi pada satu-satuan waktu (Dharma, 2011) Dengan studi ini, akan diperoleh prevalensi atau efek suatu fenomena (variabel dependen (pendokumentasian asuhan keperawatan)) dihubungkan dengan penyebab (variabel independen (kinerja perawat: Pengalaman dan Pendapatan Gaji)). (Nursalam, 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan peneliti mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. (Sugiono, 2007)

**Tabel 1. Proporsi sampel**

No	Ruangan	Jumlah
1	Ruangan Bedah	13
2	Ruangan Alamanda	10
3	Ruangan Penyakit dalam	12
4	Ruangan Asri	10
5	Ruangan anak	10
6	Ruangan Perina	10
	<b>TOTAL</b>	<b>65</b>

**HASIL****Analisis Univariat**

Hasil analisis univariat dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2. Distribusi frekuensi karakteristik responden**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 tahun	17	26,1
> 25 tahun	48	73,8
<hr/>		
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 3 tahun	19	54,2
> 3 tahun	46	70,7
<hr/>		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Wanita	38	58,4
Pria	27	41,5
<hr/>		
Jumlah	65	100.0

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa sebagian besar responden berumur > 25 tahun yaitu sebanyak 73,8% , lama bekerja > 3 tahun 70,7% dan jenis kelamin perempuan 58,4%.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan**

Kualitas Dokumentasi	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak lengkap	26	40,0
Lengkap	39	60,0
Jumlah	65	100.0

Berdasarkan Tabel diatas, dari 65 responden diketahui bahwa 39 (60%) yang kualitas dokumentasinya lengkap lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak lengkap (26 (40,0%))

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pengalaman Pengalamannya Frekuensi Persentase (%)**

Kurang	20	30,8
Baik	45	69,2
Jumlah	65	100.0

Berdasarkan Tabel diatas, dari 65 responden diketahui bahwa 45 (69,2%) pengalaman baik lebih banyak dibandingkan dengan yang kurang baik (20 (30,8%))

**Tabel 5 Distribusi Frekuensi Pendapatan dan Gaji**

Pendapatan dan Gaji	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	24	36,9
Baik	41	63,1
Jumlah	65	100.0

Berdasarkan Tabel diatas, dari 65 responden diketahui 41 (63,1%) mengatakan pendapatan dan gaji baik lebih banyak dibandingkan dengan yang mengatakan kurang (24 (36,9%)).

**Analisis Bivariat**

Hubungan antara pengalaman terhadap kualitas dokumentasi asuhan keperawatan Hasil penelitian diketahui dari 20 responden dengan pengalaman kurang, sebanyak 13 (65,0%) dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan tidak lengkap sedangkan dari 45 responden

pengalaman baik (13 (28,9%)) kualitas dokumentasi asuhan keperawatan tidak lengkap.

Hubungan antara pendapatan dan gaji terhadap kualitas dokumentasi asuhan keperawatan

Hasil penelitian diketahui dari 24 responden dengan pendapatan dan gaji kurang, sebanyak 16 (66,7%) dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan tidak lengkap sedangkan dari 41 responden pendapatan dan gaji baik (10 (24,4%)) kualitas dokumentasi asuhan keperawatan tidak lengkap

## PEMBAHASAN

Hubungan antara pengalaman dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu.

Hasil uji  $X^2$  diperoleh  $p\text{-value} = 0,014$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Pengalaman terhadap kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja mempengaruhi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin terampil dan berpengalaman dalam menyelesaikan tugas. (Nursalam, 2014) Hal ini didukung oleh penelitian (Sulistiowati, 2012) dengan hasil bahwa yang mempunyai pengalaman kerja tinggi mempunyai kualitas dokumentasi asuhan keperawatan baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebanyak 28,9% responden dengan pengetahuan baik namun kualitas dokumentasi asuhan keperawatannya tidak lengkap, hal ini dimungkinkan karena adanya faktor lain yang mempengaruhi kualitas pendokumentasian seperti motivasi yang kurang dalam pengisian dokumentasi sehingga responden terkesan yang penting mengisi namun tidak melihat apakah dokumentasi yang diisi tersebut sudah lengkap atau belum atau adanya faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian seperti beban kerja dimana beban kerja responden di ruangan sangat tinggi sehingga tidak memiliki waktu yang cukup dalam penulisan pendokumentasian dan pada akhirnya responden

hanya mengisi sebatas hal yang dianggap paling penting saja. (Suriana, 2014)

Berdasarkan penelitian diketahui sebanyak 35,0% responden dengan pengetahuan yang kurang baik namun kualitas pendokumentasiannya lengkap, hal ini dimungkinkan adanya pengalaman yang baik, supervisi yang baik dan kepemimpinan yang baik sehingga walaupun pengetahuan tentang pendokumentasian kurang baik namun responden secara kualitas pendokumentasian mengisi lengkap atau adanya faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian seperti dukungan antar kawan kerja yang membagi tugas dengan baik sehingga responden memiliki waktu yang cukup untuk bisa mengisi dokumentasi secara lengkap. Menurut pendapat peneliti, peningkatan pengetahuan terhadap petugas dalam pengisian sangat diperlukan karena pendokumentasian keperawatan yang tidak lengkap dapat mengurangi kelegalan dari aspek hukum suatu pendokumentasian sehingga jika terjadi hal yang merugikan perawat tidak bisa membela diri sehubungan dengan dokumentasi yang tidak lengkap.

peningkatan pengetahuan dapat dilakukan di ruangan dimana pimpinan ruangan dapat memberikan manfaat dari pendokumentasian yang dilakukan secara lengkap, tidak hanya bermanfaat secara managerial namun juga bermanfaat dari aspek hukum.

Hubungan antara pendapatan dan gaji dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Hasil uji  $X^2$  diperoleh  $p\text{-value} = 0,002$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pendapatan dan gaji terhadap kualitas dokumentasi asuhan keperawatan. Pendapatan atau kompensasi merupakan sebagai akibat yang ditimbulkan atas konsekuensi dari hasil penilaian kerja pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi atau pendapatan atau gaji merupakan salah satu aspek penting bagi pegawai karena besarnya pendapatan mencerminkan ukuran nilai kerja mereka. Bila kompensasi atau penghargaan diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran organisasi. Sejalan dengan teori yang mengatakan Kompensasi tidak hanya penting sebagai dorongan utama tetapi juga berpengaruh terhadap semangat kerja perawat. Perilaku perawat yang diharapkan oleh pihak

rumah sakit tidak hanya perilaku *in role* atau hanya yang sesuai dengan imbalan yang diperolehnya, tetapi juga diharapkan mampu untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya dilakukan atau perilaku *extra role* yang biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Fitrianasari, 2013)

Kompensasi merupakan sumber penghasilan dan status sosial bagi karyawan dan keluarganya. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Ada enam factor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar. Hal tersebut sesuai dengan pendapat.(Mangkunegara, 2011)

Motivasi dan produktivitas sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja terutama kompensasi, baik yang bersifat material maupun nonmaterial. Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang . Begitupun dengan pendapat mengemukakan bahwa insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Handoko, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Widiyatmini, 2008) kompensasi adalah salah satu faktor penentu kinerja. Beberapa kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen rumah sakit antara lain, perawat akan mendapatkan tunjangan – tunjangan dan jaminan-jaminan sosial bagi perawat antara lain yang diberlakukan dalam organisasi rumah sakit antara lain: Tunjangan jabatan, Kesehatan (pegawai opname, istri melahirkan) menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara gaji dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan perawat pelaksana. Persepsi perawat pelaksana tentang gaji dapat dikatakan sangat berpengaruh terhadap kualitas dokumentasi asuhan keperawatan karena secara statistik bahwa perawat yang gajinya relative tinggi efektif kerjanya akan meningkat.(Siriana, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian dari 41 responden mengatakan pendapatan dan gaji baik sebanyak 24,4 % kualitas dokumentasi asuhan keperawatan tidak lengkap terdapat fenomena dimana perawat dengan adanya pemberian kompensasi namun kualitas dokumentasi asuhan keperawatan perawat kurang lengkap, menurut

pendapat peneliti kesadaran diri untuk bisa bekerja melebihi ketentuan minimal memberikan perhatian yang cukup untuk mengangkat citra rumah sakit belum banyak dilakukan oleh perawat. Secara deskriptif, kompensasi yang diterima perawat dalam jumlah yang tidak sesuai harapan menyebabkan tingginya rasa enggan untuk berbuat yang banyak. Tanggung jawab dan kewajiban minimal atas pekerjaan yang harus dilakukan akan diselesaikan dan keinginan untuk bekerja lebih akan dilakukan pada situasi yang mendesak dan karena adanya faktor lain yang mempengaruhi kualitas dokumentasi asuhan keperawatan perawat seperti kepemimpinan, kepuasan, budaya organisasi, motivasi atau faktor lain yang tidak diambil dalam penelitian ini misalnya beban kerja, stres kerja, sehingga walaupun perawat menyatakan adanya kompensasi yang diberikan namun kualitas dokumentasi asuhan keperawatan yang di tunjukkan oleh perawat tersebut kurang baik. dibutuhkan peran dari pimpinan untuk menggali lebih dalam masalah yang terjadi sehingga dapat meningkatkan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan dari perawat tersebut Sedangkan dari 24 responden mengatakan pendapatan dan gaji kurang 66,7% kualitas dokumentasi asuhan keperawatan tidak lengkap dan 33,3% kualitas dokumentasi asuhan keperawatan lengkap menurut pendapat peneliti seharusnya masalah kompensasi yang diterima perawat, harus mendapatkan perhatian yang cukup besar dari manajemen rumah sakit, karena sebagian besar karyawan berasal dari unsur perawat. Perawat memiliki perilaku membantu orang tertentu, mengikuti perkembangan dan dapat bertoleransi dengan rekan kerja lainnya. seperti perilaku yang berkaitan dengan motif kesan manajemen, yaitu melakukan hal-hal hanya untuk terlihat baik di depan rekan kerja dan atasan. Kedua, keinginan perawat untuk membantu organisasi atau rekan kerja berdasarkan pertukaran sosial atau karena kepribadian mereka. Berdasarkan teori, penelitian terkait dan hasil penelitian. peneliti berpendapat bahwa setiap individu pada dasarnya memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, akan muncul motivasi dalam diri individu untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu apabila ia mempersepsikan bahwa hasil yang diperolehnya nanti dapat memenuhi kebutuhan. Oleh karena itu pemilihan sistem kompensasi atau *reward*

yang tepat dapat mendorong tumbuhnya kualitas dokumentasi asuhan keperawatan *extrarole*

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini yaitu tahun 2016: Lebih banyak dokumentasi yang lengkap 60%, pengalaman baik 69,2%, pendapatan dan gaji baik 63,1%,

## SARAN

### 1. Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan kepada pihak manajemen Rumah Sakit Pringsewu Lampung dalam melakukan strategi yang tepat dalam peningkatan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan karyawannya khususnya kualitas dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, seperti : Memberikan pelatihan secara kontinu yang dapat dilakukan secara triwulan atau per 6 bulan, untuk meningkatkan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan khususnya dalam pendokumentasian

### 2. Bagi Perawat

Aktif dalam pelatihan yang diadakan berkaitan dengan pendokumentasian.

## DAFTAR PUSTAKA

Dharma. (2011). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta: CV. Trans Info Media.

Fitrianasari. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Universitas Diponegoro. Semarang

Hamsoko Emanuel, (2008). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (Spmkk) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang

Handayaningsihisti, (2007). *Dokumentasi Keperawatan*. Mitra Cendikia Yogyakarta

Handoko. 2014. *Manajemen personalian dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta

Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Rosda: Bandung

Nursalam, (2012). *Proses dan Dokumentasi Keperawatan. Konsep dan Praktik*. EGC. Jakarta 9.

Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatn* (3 ed.). Jakarta: Salemba Medika Dokumentasi Keperawatan. Konsep dan Praktik. EGC. Jakarta

Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatn* (3 ed.). Jakarta: Salemba Medika

Pribadi Agung, (2009). *Analisis Pengaruh Faktor Pengetahuan, Motivasi, dan Persepsi Perawat Tentang Supervisi Kepala Ruang Terhadap Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Kelet Provinsi Jawa Tengah di Jepara*, Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang

Restyaningsih at all.(2013). *Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan*, *Jurnal*. Universitas Diponegoro. Semarang

Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta

Sulistyowati Dita, (2012). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Target Kinerja Individu Perawat*

Suriana, (2014). *Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau*. Skripsi. Universitas Maritim. Kepulauan Riau

Shandra Rohana, (2012). *Analisis Hubungan Motivasi Perawat Pelaksana Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman*. Tesis, Universitas Andalas. Padang

Widiyatmini. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. *Jurnal*. Universitas Gunadarma.