

HUBUNGAN FUNGSI MANAJEMEN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP PUSKESMAS WAELENGGA KABUPATEN MANGGARAI TIMUR TAHUN 2019

Yohanes Jakri, Hildegardis Timun

Prodi Sarjana Keperawatan FIKP Unika St. Paulus Ruteng. Jl. Jend. Ahmad Yani, No.10, Ruteng-Flores
86508

Email: johanjakri17@gmail.com

Abstract: The Correlation Of Ward Head Management Function Upon Nursing Performance In Implementing Nursing Care In Inpatient Ward Waelengga Community Health Center, Manggarai Timur District 2019. The implementation of the ward head management function is one of the important factors that influence nurses' work performance and has an impact on the quality of nursing services.. Therefore the management function must be applied in the health service order, so that motivated nurses improve their performance in providing quality nursing care to patients. This study aims to determine the relationship between the management function of the ward head and the performance of nurses in implementing nursing care in the inpatient of Waelengga Community Health Center. This research is a quantitative description research with a cross sectional study design and the sampling technique uses total sampling. The sample in this study were 20 nurses in the inpatient ward at Waelengga Community Health Center. The results of data analysis using the Chi-square test showed that the significance value of the management function of the ward head with the work performance of nurses in implementing nursing care was p value $0.046 < \alpha = 0.05$. In conclusion, there is a significant relationship between the function of management of the ward head and the performance of nurses in implementing nursing care in the inpatient of the Waelengga Health Center. Suggestions for the community are necessary to improve the ability of the ward head management function through training and developing managerial nursing concepts.

Keywords: Management Functions, Nurse Performance, Ward Head.

Abstrak: Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Puskesmas Waelengga Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. Pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja kerja perawat dan berdampak pada kualitas pelayanan asuhan keperawatan. Fungsi manajerial kepala ruangan harus diaplikasikan dalam tatanan pelayanan kesehatan, sehingga perawat termotivasi meningkatkan kinerjanya dalam pemberian asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien, dengan demikian mutu kesehatan masyarakat dapat meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsi manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rawat inap Puskesmas Waelengga. Penelitian ini merupakan penelitian deskripsi kuantitatif dengan desain *cross sectional study* dan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap Puskesmas Waelengga sebanyak 20 orang. Hasil Analisa data menggunakan uji *Chi-square* didapatkan nilai signifikansi variabel fungsi manajemen kepala ruangan dengan kinerja kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan adalah p value $0,046 < \alpha = 0,05$. Kesimpulannya terdapat hubungan bermakna antara fungsi manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rawat inap Puskesmas Waelengga. Saran terhadap pihak puskesmas adalah perlu dilakukan peningkatan kemampuan fungsi manajemen kepala ruangan melalui pelatihan dan pengembangan konsep manajerial keperawatan.

Kata Kunci : Fungsi Manajemen, Kinerja Perawat, Kepala Ruangan

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang mempunyai daya ungkit besar dalam mencapai tujuan pembangunan di bidang kesehatan. Sebagai pemberian pelayanan keperawatan, secara profesional perawat diharapkan mampu menyelesaikan tugasnya dalam memberikan asuhan keperawatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat menuju ke arah kesehatan yang optimal. Indikator penilaian mutu asuhan pelayanan RS salah satunya adalah mutu asuhan keperawatan yang dimanfaatkan oleh masyarakat (Nursalam, 2014), begitupun mutu asuhan pelayanan pada Puskesmas. Asuhan keperawatan yang berkualitas menjadi tujuan utama pelayanan keperawatan. Pengukuran dan penilaian kinerja asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat menjadi penting untuk dilakukan agar mengetahui mutu asuhan yang diberikan.

Menurut UU Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, menyatakan bahwa tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Tenaga kesehatan dalam hal ini perawat mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan. UU Nomor

38 tahun 2014 tentang Keperawatan menyatakan perawat dalam melaksanakan pelayanan kesehatan berperan sebagai penyelenggara praktik keperawatan, pemberi asuhan keperawatan.

Perawat merupakan tenaga yang paling lama berinteraksi dengan pasiennya, sehingga memiliki kontribusi yang besar dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan dibanding dengan tenaga kesehatan yang lain (Hubberd,1996) dalam Sitorus (2011). Salah satu aspek terpenting dari kinerja perawat adalah pelaksanaan asuhan keperawatan, adapun tahapan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan yakni tahapan pengkajian, diagnosa keperawatan, intervensi, implementasi, dan evaluasi. Pelaksanaan asuhan keperawatan pada dasarnya dijadikan acuan dalam menilai kinerja perawat. Menurut Supangat (2008) dalam Kewuan (2017), bahwa indikator kinerja seorang perawat adalah disiplin kerja, sikap dan perilaku, pelaksanaan prosedur rumah sakit, dan pelaksanaan kegiatan asuhan keperawatan. Oleh karena itu, kinerja perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, dengan menggunakan standar praktik keperawatan.

Menurut Siswanto (2012), fungsi manajemen akan mengarahkan perawat

dalam mencapai tujuan yang akan ditujukan dengan menerapkan proses keperawatan yang terdiri pada empat elemen yaitu fungsi perencanaan (*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pengarahan (*Actuating*), dan fungsi pengendalian (*Controlling*) yang merupakan siklus manajemen yang saling berkaitan satu sama lain. Untuk penerapan manajemen keperawatan di ruang rawat inap memerlukan kepala ruang yang memenuhi standar sebagai manjerial. Kepala ruang memiliki tanggungjawab dalam pengelolaan pelayanan keperawatan diruangan dengan menggunakan proses manajemen keperawatan yaitu melalui fungsi- fungsi manajemen tersebut (Keliat, 2012).

Berdasarkan studi pendahuluan di ruang rawat inap puskesmas waelengga yang sering dikeluhkan masyarakat adalah lambatnya pelayanan yang diberikan oleh perawat. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap kepala ruang dan perawat pelaksana, fungsi manajemen diruangan masih belum baik, perawat bekerja apa adanya, rendahnya penghargaan terhadap perawat, perawat pelaksana belum dilibatkan dalam perencanaan ruangan, pembagian tugas masih berupa intruksi yang bersifat

sementara, belum ada bimbingan kepala ruang terhadap perawat pelaksana, pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruangan masih bersifat temporer jika ada masalah, belum dilaksanakannya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik, penerapan yang selama ini dilakukan diruangan hanya berdasarkan pada rutinitas saja.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, efektifitas kerja, keberhasilan perawat pelaksana sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan. Dengan melihat fenomena di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan fungsi manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rawat inap Puskesmas Waelengga, Kabupaten Manggarai Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Waelengga, Manggarai Timur, periode Februari sampai maret 2019. Dalam penelitian ini, populasi Perawat yang bekerja di ruang rawat berjumlah 20 orang dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu jumlah sampel sama dengan populasi. Pada proses penelitian ini, pengambilan data penelitian menggunakan data primer, yaitu kuisione sebagai panduan yang dibagikan kepada responden untuk

mendapatkan data mengenai variable yang bekerja di ruang rawat inap independen dan dependen, serta data Puskesmas Waelengga. sekunder berupa jumlah perawat pelaksana

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (f)	Presentase (%)
26 - 35	18	90,0
36 - 40	2	10,0
Total	20	100

Sumber : Data Primer Tahun 2019

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Laki- Laki	3	15,0
Perempuan	17	85%
Total	20	100

Sumber : Data Primer Tahun 2019

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Diploma	18	90 %
S1 Ners	2	10%
Total	20	100

Sumber : Data Primer Tahun 2019

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (f)	Presentase (%)
0 -1	0	0 %
>1	20	100 %
Total	20	100

Sumber : Data Primer Tahun 2015

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan

Fungsi Manajemen	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1. Fungsi Perencanaan		
a. Baik	12	60
b. Kurang	8	40
Total	20	100
2. Fungsi Pengorganisasian		
a. Baik	18	90
b. Kurang	2	10

Total	20	100
3. Fungsi Pengarahan		
a. Baik	12	60
b. Kurang	8	40
Total	20	100
4. Fungsi Pengawasan		
a. Baik	5	25
b. Kurang	15	75
Total	20	100

Tabel 6. *Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat*

Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Baik	17	85
Kurang	3	15
Total	20	100

Sumber : Data Primer Tahun 2019

Tabel 7. *Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Puskesmas Waelengga*

Fungsi Manajeme Kepala Ruangan	Kinerja Perawat				Total	p Value
	Baik		Kurang			
	F	%	F	%	F	%
Baik	16	80	1	5	17	85
Kurang	1	5	2	10	3	15
Total	17	85	3	15	20	100

PEMBAHASAN

Fungsi Manajemen Kepala Ruangan

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa persepsi perawat terhadap fungsi manajemen kepala ruangan pada umumnya baik yaitu > 50 % menyatakan yang baik pada fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan, kecuali pada fungsi pengawasan hanya 25 % yang menyatakan baik. Menurut asumsi peneliti bahwa fungsi manajemen kepala ruangan sebagai perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan baik

dikarenakan kepala ruangan sudah menjalankan fungsi tersebut dengan baik. Pada fungsi perencanaan terdapat 12 responden (60%) menyatakan baik dan 8 responden (40%) menyatakan kurang baik, peneliti berasumsi bahwa fungsi perencanaan kepala ruangan sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang dominan mengatakan kepala ruangan sering membuat rencana kegiatan yang harus dilaksanakan secara rutin untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keliat, (2014) bahwa

perencanaan manajemen keperawatan diawali dengan perumusan tujuan institusi/organisasi yang dijelaskan dalam visi, misi, filosofi dan tujuan sebagai arah kebijakan organisasi dan menentukan standar yang akan digunakan dalam melakukan pengawasan serta mencapai tujuan.

Begitupun pada fungsi pengorganisasian, terdapat 18 responden (90%) menyatakan fungsi pengorganisasian kepala ruangan baik dan 2 responden (10%) menyatakan kurang baik. Menurut asumsi peneliti bahwa kemampuan manajerial dalam fungsi pengorganisaian kepala ruangan sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang dominan mengatakan bahwa kepala ruangan sering melaksanakan fungsinya seperti koordinasi kegiatan, pengelompokan aktivitas, kewenangan dan tanggung jawab masing masing perawat. Hal ini sesuai dengan pendapat Hubbert, (2000) dalam Haryanti (2013) bahwa pengorganisasian kegiatan keperawatan di ruang rawat inap adalah pengelompokan aktivitas untuk mencapai tujuan melalui penugasan suatu kelompok tenaga keperawatan, menentukan cara pengkoordinasian aktivitas yang tepat, baik vertikal maupun

horisontal yang bertanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini terdapat 12 responden (60%) menyatakan fungsi pengarahan kepala ruangan baik dan 8 responden (40%) menyatakan kurang baik. Peneliti berasumsi bahwa kepala ruangan sudah menjalankan fungsinya dengan baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang dominan mengatakan kepala ruangan sering memberikan penghargaan berupa pujian, memberi motivasi, menangani konflik, dan membina komunikasi organisasi dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Swansburg, (2010) dalam Anwar (2016), bahwa Kepala ruang dalam melakukan kegiatan pengarahan melalui: saling memberi motivasi, membantu pemecahan masalah, melakukan pendelegasian, menggunakan komunikasi yang efektif, melakukan kolaborasi dan koordinasi, agar tercapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan pada fungsi pengawasan hanya 5 responden (25 %) menyatakan fungsi pengawasan kepala ruangan baik sedangkan 15 responden (75%) menyatakan kurang baik. Peneliti berasumsi bahwa kepala ruangan tidak menjalankan fungsi pengawasan dengan baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang dominan mengatakan bahwa kepala

ruangan jarang bahkan tidak pernah menjalankan tugas pengawasan seperti penilaian pelaksanaan asuhan keperawatan, memperhatikan kemajuan dan kualitas asuhan keperawatan, meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan perawat dalam asuhan keperawatan, dan menggunakan standar untuk menilai asuhan keperawatan. Hal ini sesuai dengan teori Marquis dan Houston (2012), bahwa pengawasan yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, inovasi, dan hasil yang berkualitas. Dengan pengawasan memungkinkan rencana yang telah dilaksanakan oleh sumber daya secara efektif dan efisien sesuai standar yang ditetapkan. Pengendalian dilaksanakan untuk menilai tentang pelaksanaan rencana yang telah dibuat dengan mengukur dan mengkaji struktur, proses dan hasil pelayanan dan asuhan keperawatan sesuai standar dan mempertahankan kualitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutaqin (2014) bahwa dengan pengawasan yang efektif akan memberikan hasil kerja yang berkualitas, dengan pengawasan yang baik akan memungkinkan rencana yang telah dibuat berjalan secara efektif dan efisien.

Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan adalah baik yaitu sebanyak 17 responden (85%), dan yang kurang 3 responden (15%). Peneliti berasumsi bahwa kinerja perawat di rawat inap puskesmas waelengga sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang mengatakan bahwa perawat sering bahkan selalu melaksanakan asuhan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi, dan evaluasi, yang berpedoman pada standar keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan. Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat diantaranya adalah Faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor team, faktor sistem, faktor kontekstual/situasional. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap perawat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong & Baron (1998) dalam Wibowo (2011), bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah Faktor

kepemimpinan yaitu kualitas yang dimiliki oleh manajer dan team leader dalam memberi dorongan, semangat, arahan, dan dukungan.

Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan bahwa dari 17 orang perawat yang mengatakan fungsi manajemen kepala ruangan baik dan kinerja perawat baik sebanyak 16 orang (80%). Menurut asumsi peneliti hal ini dipengaruhi oleh pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan sudah terlaksana dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja perawat yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Oleh karena itu, semakin baik pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan maka semakin baik pula kinerja perawat pelaksana. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Huber, (2006) dalam Keliat, (2014) bahwa seorang kepala ruangan yang efektif diruang rawat inap adalah seseorang yang tidak hanya berusaha mencapai tujuan ruangan tetapi juga tetap mempertahankan tingkat kompetensi, komitmen dan antusiasme staf secara terus menerus, hal ini harus dilaksanakan secara konsisten

melalui penerapan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan untuk menciptakan situasi yang terorganisir agar setiap individu dapat melaksanakan tugasnya, mengatasi hambatan yang ada, dan mengoptimalkan efisiensi serta efektivitas guna mencapai tujuan organisasi. Fokus keempat fungsi manajemen tersebut adalah untuk menjaga dan menciptakan konsistensi kinerja.

Namun hasil penelitian ini yang mengatakan fungsi manajemen kepala ruangan baik tetapi kinerja kerja perawat masih kurang terdapat 1 orang (5%). Menurut asumsi peneliti hal ini disebabkan ada faktor lain diluar fungsi manajemen kepala ruangan yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Armstrong & Baron (1998) dalam Wibowo (2011), ada lima faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, selain faktor kepemimpinan terdapat faktor sistem yaitu fasilitas kerja/infrastruktur yang diberikan oleh organisasi. Hal inilah yang mempengaruhi kinerja perawat kurang dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang mengatakan fungsi manajemen kepala ruangan kurang baik dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 2 orang (10%). Menurut asumsi

peneliti kinerja perawat kurang karena kemampuan kepala ruangan yang kurang dalam melaksanakan fungsi manajemen. Hal ini terlihat pada fungsi pengawasan kepala ruangan yang kurang baik. Oleh sebab itu fungsi pengawasan perlu dilaksanakan dan ditingkatkan agar kinerja perawat juga meningkat dalam peningkatan kualitas asuhan keperawatan.

Namun hasil penelitian ini yang mengatakan fungsi manajemen kepala ruangan kurang baik tetapi kinerja perawat baik terdapat 1 orang (5%). Menurut asumsi peneliti hal ini disebabkan ada faktor lain diluar fungsi manajemen kepala ruangan yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Armstrong & Baron (1998) dalam Wibowo (2011), ada lima faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, selain faktor kepemimpinan terdapat faktor personal atau individu, yaitu kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Hal inilah yang mempengaruhi kinerja perawat baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan meskipun fungsi manajemen kepala ruangan kurang baik.

Semakin baik Kepala Ruangan menjalankan fungsi manajerialnya, maka semakin baik pula kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan: gambaran persepsi perawat tentang fungsi manajemen kepala ruangan yang baik yaitu sebanyak 17 responden (85%) dan yang kurang yaitu 3 responden (15%), gambaran kinerja perawat pelaksana yang baik yaitu sebanyak 17 responden (85%) dan kinerja yang kurang sebanyak 3 responden (15%) dan Ada hubungan yang significant antara fungsi manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rawat inap Puskesmas Waelengga Kabupaten Manggarai Timur dengan nilai p value $(0,046) < \alpha (0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajeng yuanita *et.al.* 2011. Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pasien Penyakit Menular di SMC RS Telogorejo. *Jurnal Keperawatan*. <https://docplayer.info/amp/449767682>. Diakses tanggal 28 oktober 2018
- Anwar, *et.al.* 2016. Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Penerapan Patient Safety Culture Rumah Sakit Umum Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh . *Idea Nursing journal*. ISSN: 2087-2879 Vol. VII No.1. <https://www.jurnalunsyiah.ac.id> Diakses tanggal 28 oktober 2018

- Desri, *et.al.* 2012. Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan.. *Jurnal Keperawatan*.
<https://jurnal.usu.ac.id>. Diakses tanggal 13 oktober 2018
- Dwi, Cahyani, O. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan stres terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah. *jurnal manajemen bisnis indonesia*. vol. 6, no.1
<http://journal.student.uny.ac> diakses tanggal 13 oktober 2018
- Haryanti, *at.al.* 2013. Analisis pengaruh persepsi perawat pelaksana tentang fungsi manajerial kepala ruang terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan diruang rawat inap. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. Vol.1, No. 2, November 2013.
<http://media.neliti.com>publications>. diakses tanggal 13 Oktober 2018
- Hidayat, A.Aziz. 2010.*Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis*. Jakarta: Salemba Medika.
- Houck, katharina. *at.al.* 2012. Adverse event rates as measures of hospital performance. *Jurnal Healths policy*, vol.104. issue 2:146-152.
<http://doi.org/10.1016/j.healthpol.2011.06.010>. Diakses 13 oktober 2018
- Jacobs, Romens, *at.al.* 2013. “the relationship between organizational cultur and performance in acute hospital” *social science and madicine*.vol.76:115-125.
<https://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.10.014> di akses tanggal 14 oktober 2018
- Kewuan, Nikolaus N. 2017. *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Kozier. 2010. *Buku ajar praktek keperawatan klinis*. Edisi 5. Jakarta ; EGC
- Kuswantoro, *at .al.* 2010. Pengaruh Pelaksanaan Fungsi Manajerial Kepala Ruang Dalam Metode Penugadan Tim Terhadap Kineja Ketua Tim di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. *Jurnal Keperawatan*.Vo.1, No. 2.
<Http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/410>. diakses 13 Oktober 2018.
- Mugianti, S. 2016. *Manajemen dan kepemimpinan dalam praktek keperawatan*, Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Notoadmojo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka cipta.
- Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan (aplikasi dalam praktik keperawatan professional)*. Jakarta: Salemba Medika
- 2013. *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis*. Edisi 3. Jakarta : Salemba Medika.
- 2014. *Konsep dan Penerapan - Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- 2015. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika.

Potter & Perry. 2009. *Fundamental Keperawatan*, Edisi 7. Jakarta: Salemba Medika.

Parmin. 2010. Hubungan pelaksanaan fungsi manajerial kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana. *Jurnal keperawatan*
<http://pdii.lipi.go.id/admin/jurnal>. Diakses tanggal 13 oktober 2018

Sitorus, Panjaitan. 2011. *Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat*. Jakarta: EGC.

Siswanto, H.B. 2012. *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Suarli, Y. Bahtiar. 2010. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Erlangga

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan, pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Susilo. 2013. *Prinsip-Prinsip Biostatistika Dan Aplikasi SPSS Pada Ilmu Keperawatan*. Jakarta: IN Media

Swansburg, Russel, C. 2004. *Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*, Jakarta: EGC.

UU Nomor 36 tentang Tenaga Kesehatan di akses dari <http://www.hukumonline.com> pada tanggal 18 Oktober 2018.

UU Nomor 38 tentang Keperawatan di akses dari <http://www.hukumonline.com> pada tanggal 18 Oktober 2018.