

Hubungan Fungsi Ketenagaan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Layanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Kota Samarinda

Dewi Rahma Puja Ningsih^{1*}, Alfi Ari Fakhur Rizal²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email : Dewirahmapujaningsih@gmail.com

Diterima:30/07/2019

Revisi:02/08/2019

Diterbitkan: 19/12/19

Abstrak

Tujuan penelitian: ini untuk Mengetahui Hubungan fungsi ketenagaan kepala ruang dengan kinerja perawat.

Metode Penelitian: ini kuantitatif menggunakan desain deskriptif korelasional dengan pendekatan *Cross Sectional*. Sampel penelitian perawat Rumah Sakit Daerah Kota Samarinda yang berjumlah 61 responden. teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Consecutive Sampling*. Analisis data *bivariate* dengan menggunakan uji Chi – square.

Hasil Penelitian: responden dengan fungsi ketenagaan yang baik menghasilkan kinerja perawat yang baik 28 responden (80,0%) fungsi ketenagaan dengan kinerja perawat tidak baik 7 responden (20,0%) . fungsi ketenagaan tidak baik menghasilkan kinerja baik 9 reponde (65,4%) fungsi ketenagaan tidak baik dengan kinerja perawat tidak baik 17 responde(34,6) Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *uji chai square* maka diperoleh p value $0,001 < \text{nilai } \alpha = 0,05$.

Kesimpulan : Ada hubungan antara fungsi ketenagaan kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan layanan keperawatan diruang rawat inap Rumah Sakit Daerah Kota Samarinda.

Abstract

Purpose of study: Objectives to find out the relationship between head office employment function and nurse performance.

Methods: This quantitative study used correlational descriptive design with a Cross Sectional approach. The sample was nurse at the Hospital in Samarinda, amounting to 61 sampling techniques by using the Consecutive Sampling formula. Data analysis bivariat by using Chi-square test.

Result: The results of the respondents with good employment function resulted in good nurse performance of 28 respondents (80.0%). The employment function with bad nurse performance of 7 respondents (20.0%). The bad employment function is produced good performance of 9 respondents (65.4%). The bad employment function with the bad nurse performance of 17 respondents (34.6). The results of statistical tests used the chi square test then p value $0.001 < \alpha = 0.05$.

Conclusions : There was a relationship between head office employment function and nurse performance in providing nursing services at inpatient room at the regional hospital in Samarinda.

Kata kunci: Fungsi Ketenagaan, Kepala ruang, Kinerja Perawat

1. PENDAHULUAN

Banyaknya tuntutan masyarakat dengan pelayanan keperawatan serta munculnya persaingan pada banyak instansi. Hal ini mendesak perawat harus bisa bersaing dalam memberikan jasa pelayanan yang berkualitas khususnya pelayanan keperawatan di rawat inap. Pelayanan keperawatan adalah sesuatu hal yang sangat harus diperhatikan, di jaga dan ditingkatkan kualitasnya sesuai dengan standarnya yang berlaku. Masyarakat selaku konsumen atau klien dirumah sakit akan merasakan pelayanan keperawatan yang memuaskan, jika pelayanannya berkualitas .

Dimana perawat memiliki peraturan dan jam kerja,dimana shift kerja akan menimbulkan dampak positif dan negative serta dapat mempengaruhi kinerja dimana shift kerja terbagi menjadi shift pagi, siang dan malam. diketahui shift malam memiliki beban kerja dan energi yang lebih dalam memberikan layanan keperawatan karena terjaga.

Manajemen kepala ruang tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya kerja sama serta menyadari posisi dan tanggung jawab yang diberikan oleh anggota . Fungsi manajemen ini merujuk pada fungsi sebagai proses manajemen yang terdiri

dari perencanaan, pengorganisasian, ketenagaan, pengarahan, pengawasan (Marquis &Huston, 2010). ketenagaan sendiri merupakan fungsi manajemen yang berperan dalam perkerutan, wawancara, seleksi, penempatan dan indoktrinasi yang bertujuan dalam peningktna layanan keperawatan serat tujuan oranisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 11 perawat dan 3 kepala ruang pada tanggal 15 juli 2018 di salah satu Rumah Sakit Daerah Kota Samarinda, telah didapatkan hasil dari 13 perawat, 9 (69,23%) menyatakan bahwa fungsi ketenagaan masih kurang. Dalam hal ini pemimpin atau kepala ruang berperan penting dalam merekrut, memilih dan meningkatkan individu. Dari hasil observasi juga didapatkan 9 (69,32%) perawat menyatakan pembagian tugas yang tidak merata dan tidak adanya uraian kegiatan melaksanakan tugas bagi perawat pelaksana. Pembagian tugas hanya berupa intruksi yang bersifat sementara. Penerapan yang selama ini dilakukan hanya rutinitas – rutinitas biasa seperti apusan, menyiapkanka nobat, menulis asuhan keperawatan dan lain-lainnya. dalam penerapan fungsi ketenagaan masih belum maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti sebagian perawat datang tidak tepat waktu, terdapat bahwa 4 perawat pelaksana dari 3 ruang rawat inap sering telat dengan ijin mengantar anak sekolah pada shift pagi. Penerapan fungsi ketenagaan kepala ruang yang tidak maksimal sangatlah berdampak pada kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Ketidak tepatan kepala ruang dalam melaksanakan perkerutan ketenagaan serta pembagian staff yang tidak sesuai berdampak pada pelayanan yang diberikan serta fungsi manajemen yang lain.

Berdasarkan fenomena yang terjadi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mencoba mengetahui hubungan fungsi ketenagaan kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan layanan keperawatan diruang rawat inap rumah sakit daerah kota samarinda.

2. METODOLOGI

Penelitian ini adalah jenis Penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. yang menjelsakan ada tidaknya hubungan antara kedua variabel. dimana variabel independen dan variabel depondet dilakukan bersamaan diwaktu yang sama pada saat itu dimana variabel penelitian ini adalah Hubungan fungsi ketenagaan dengan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan layanan Keperawatan diruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Kota Sama rinda

Tempat penelitian di Rumah Sakit daerah Kota Samarinda, waktu penelitian pada tanggal 28 Februari – 28 Maret di Rumah Sakit daerah Kota Samarinda. Populasi dalam penelitian sebanyak 72 responden. Besar sampel dengan rumus *slovin* didapatkan 61 responden. dengan cara pengambilan sampel menggunakan *Consecutive sampling*.

Sampel penelitian ini adalah perawat yang memenuhi kriteria inklusi, Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat diruang, Mahakam, ruang Mumus dan ruang Asam, kepala ruang diruang Mahakam, ruang Mumus, ruang Asam, bersedia menjadi responden dan menandatangani surat persetujuan. Kriteria eklusi yaitu rsponden yang tidak berada di tempat saat dilakukan penelitian responden yang sedang cuti dan tidak setuju.

Instrumen yang digunakan terdiri dari kuesioner tentang karakteristik responden dan instrument variabel yang digunakan terdiri dari 15 pertanyaan fungsi ketenagaan dan 16 pertanyaan kinerja perawat yang lulus *uji validitas* dan *reliabilitas*. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan instrument penelitian berdistribusi tidak normal sehingga peneliti menggunakan COP (*Cut Of Point*) untuk menentukan hasil ukurnya.

Analisa data terdiri dari analisa Univariat dan Bevariat. Analisa univariat dilakukan terhadap tiap variabel dengan table frekuensi dan anlaisa Bivariat untuk menguji dua variabel berbeda, dalam penelitian ini menggunakan uji *Chai Square*, untuk menunjukan adanya hubungan atau tidak anatar variabel independent dan dependent.

3. HASIL PENELITIAN

3.1. analisa Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi karakteristik Responden

KAREKTERISTIK BERDASARKAN (Usia, Jenis kelamin, Lama kerja, Pendidikan)		
Rentan Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 – 25 tahun	11	18,0
26 – 35 tahun	40	65,6
36 – 45 tahun	10	16,4

Jenis kelamin		
Laki –laki	14	23,0
Perempuan	47	77,0
Lama kerja		
< 5 tahu	24	39,3
≥ 5 - < 10 tahun	20	32,8
≥ 10 tahun	17	27,9
Pendidikan		
DIII Keperawatan	51	83,6
S1Kep + Ners	10	16,4
Total	61	100

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan hasil distribusi berjumlah 61 responden dengan persentase (100%) , dimana rentan usia yang terbanyak adalah 26 – 35 tahun berjumlah 40 orang dengan persentase (65,6%), 17 – 25 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase (18,0%) , dan 36 – 45 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase (16,4%).

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat dari karakteristik jenis kelamin dengan 61 responden yang terbanyak adalah responden berjenis kelamin perempuan dengan sebanyak 47 orang dengan persentase (77,0%), sedangkan responden laki – laki sebanyak 14 orang dengan persentase (23,0%).

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa karakteristik berdasarkan lama kerja dari 61 responden didapatkan lama kerja yang terbanyak yaitu kurang dari 5 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase (39,3%), lama kerja lebih atau sama dengan 5 tahun sampai dengan kurang dari 10 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase (32,8%), lama kerja lebih dari atau sama dengan 10 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase (27,9%).

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa karakteristik berdasarkan responden dari 61 responden didapatkan dengan lulusan tingkat pendidikan yang terbanyak yaitu DIII Keperawatan berjumlah 51 orang dengan persentase (83,6%). dan lulusan tingkat pendidikan S1 Keperawatan dan Ners berjumlah 10 orang dengan tingkat persentase (16,4%).

Tabel 2 Frekuensi Fungsi Ketenagaan dan Kinerja Perawat

Variabel	Frekuensi	Presentase (%)
Fungsi ketenagaan		
Baik	35	57,4
Tidak baik	26	42,6
Kinerja perawat		
Baik	37	60,7
Tidak baik	24	39,3
Total	61	100

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah fungsi ketenagakan kepala ruang, dari tabel 2 dapat dilihat untuk fungsi ketenagaan yang berdistribusi baik sebanyak 35 orang dengan persentase (57,4%) dan yang berdistribusi tidak baik sebanyak 26 orang dengan persentase (42,6%).

Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja perawat, berdasarkan Tabel 2 didapatkan bahwa dari penelitian yang dilakukan pada 61 responden yang memiliki kinerja baik terdapat 37 orang dengan persentase (60,7%) dan yang meimilik kinerja tidak baik terdapat 24 orang dengan persentase (39,3 %).

3.2. Analisa Bivariat

Tabel 3 Distrbusi Uji *Chai Square*

Variabel	Kinerja Perawat				Total		OR (95%)	P Value
	Baik		Tidak Baik		n	%		
Fungsi Ketenagaan	N	%	N	%	n	%		
Baik	28	80,0	7	20,0	35	100	7,556 (2376- 24.031)	0,001
Tidak Baik	9	34,6	17	65,4	26	100		
Jumlah	24	39,3	37	60,7	61	100		

Adapun hasil dari uji statistik *Chi Square* ialah dengan hasil nilai $p = 0.001 < \alpha 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dimana fungsi ketenagaan yang baik memiliki kinerja perawat yang baik 28 (80,0&%) orang dengan kinerja tidak baik 7 orang (20,0%). Dengan fungsi ketenagaan tidak baik dengan kinerja baik 9 (34,6%), kinerja perawat yang tiak baik 17(65,4%) dari total responden 61 orang. Artinya ada hubungan signifikan (bermakna) antara fungsi ketenagaan kepala ruang dengan kinerja perawat. Hasil analisis *odds ratio* menunjukkan 7,556 (CI 95%= 2,376 – 24,031).

4. HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian berdasarkan [Tabel 1](#) menunjukkan usia responden terbanyak yaitu usia 26 – 35 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase (65,6%). hasil ini sejalan dengan penelitian terkait yang dimana usia dewasa muda <36 tahun yang berjumlah 22 orang (62,9%) memiliki jumlah yang dominan dan dewasa tua ≥ 36 tahun hanya 13 orang (37,1%) ([Kumajas, 2014](#)).

Dengan usia yang lebih tua, mempengaruhi kinerja, fisik, mental dan tanggung jawab, dimana semakin bertambah usia maka kondisi fisik yang memengaruhi cenderung terjadi penurunan namun memiliki tingkat keuletan dan ketelitian serta tanggung jawab yang besar ([Hasibuan, 2003 dalam Kumajas, 2014](#)).

Sejalan dengan pendapat selanjutnya yang dimana umur adalah satu karakteristik yang mempengaruhi kinerja, dengan bertambahnya usia memiliki Kemungkinan dimana kemampuan perawat telah berkurang, dimana semakin bertambahnya usia sejalan dengan lamanya pengalaman kerja akan muncul suatu sikap kejenuhan terhadap suatu pekerjaan ([Notoadmodjo, 2009 dalam Sureskiarti & Brilianty 2017](#)).

Peneliti berasumsi bahwa berdasarkan hasil penelitian dimana rentan usia dalam kinerja sangat Berhubungan dengan hasil dan kualitas kerja . semakin matang usia seseorang maka semakin matang pula dalam pengambilan keputusan, memiliki tanggung jawab yang lebih besar, pengendalian emosi yang baik, berpikir secara rasional, dan memiliki kualitas positif namun semakin bertambah usia juga memicu timbulnya kejenuhan dalam suatu pekerjaan serta kurang memiliki fleksibilitas dengan hal - hal baru.

Hasil penelitian berdasarkan [tabel 1](#) didapatkan dari 61 responden dengan jumlah perawat terbanyak yaitu pada jenis kelamin perempuan yang berjumlah 47 orang dengan persentase (77,0%). Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan dimana perbedaan ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Perawat perempuan cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi yaitu sekitar (73,6%) dibandingkan dengan perawat laki-laki yang hanya (26,4%) ([Wiku, dalam Sureskiarti dan Brilinty 2017](#)).

Penelitian terkait selanjutnya didapatkan responden perempuan sebanyak 68 responden (77,3%), Jadi jumlah 88 responden perempuan lebih dominan dibandingkan responden laki-laki ([sureskiarti dan Brilianty, 2017](#)). Secara kodrati laki – laki dan perempuan memiliki perbedaan yang dimana tercermin pada berbagai bentuk penugasan, produktivitas, tingkat kemangkiran, maupun kepuasan kerja ([Muhammad, 2013](#)).

Peneliti berasumsi bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah mayoritas berjenis kelamin perempuan dikarenakan secara kodrati ada perbedaan jenis kelamin yang tercermin dalam penugasaan dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi baik secara produktivitas ataupun pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan hasil penelitian dari 61 responden yang memiliki lama kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase (39,3%). Hal ini sejalan dengan penelitian terkait dimana dari 88 responden dengan beban kerja >3 tahun sebanyak 48 orang (54,5%) (Sureskiarti & Brilinty, 2017). responden dengan masa kerja antara 1 – 5 tahun sebesar 38 (36,4%) (Raodhah et al, 2017).

Masa kerja diakaitkan dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang, semakin lama individu dalam bidang pekerjaannya maka kecakapan akan lebih baik karena sudah memiliki penyesuaian diri dengan pekerjaannya (Notoadmodjo, 2009 dalam Sureskiarti & Brilinty 2017). Menurut (Nursalam, 2009 dalam Kumajas, 2014) perawat dengan masa kerja yang lebih lama memiliki pengalaman yang lebih dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku.

Hasil Berdasarkan lama dalam bekerja, dimana perawat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki pengetahuan dan pengalaman lebih baik dibandingkan perawat yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun. (Sofia & Purbasi, 2006 dalam Kumajas 2014). Peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan berarti antara lama kerja dengan kinerja perawat dimana semakin lama masa kerja seseorang maka akan sangat berpengaruh dengan hasil dan kualitas kerja seseorang dikarenakan lama kerja dan pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Tabel 1.1 ini diketahui pendidikan terbanyak tingkat responden adalah DIII Keperawatan yang berjumlah 51 orang dengan persentase (83,6%). Sejalan penelitian sebelumnya. Menurut (Grossman, dalam Faizin & Waaizin 2008). pendapat lain menjelaskan Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk pengembangan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mudah mereka menerima sertamengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Tingkat pendidikan lebih rendah memiliki kecenderungan lebih cepat mengalami kepuasan dalam berbagai hal dibandingkan dengan orang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan orang dengan tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki harapan-harapan yang lebih tinggi juga dalam berbagai segi kehidupan (Sureskiarti & Brillianty, 2017).

Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi jenjang pendidikan maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan yang dapat dikembangkan yang mana ini sangat berhubungan dalam pemberian pelayanan dimana tingkat pendidikan lebih rendah cenderung lebih cepat memiliki kepuasan dalam segala hal.

Dari hasil penelitian Tabel 2 Frekuensi Fungsi Ketenagaan menunjukkan bahwa fungsi ketenagaan dari 61 responden didapatkan dengan fungsi ketenagaan yang baik sebanyak 35 orang dengan persentase (57,4%), dan fungsi ketenagaan yang tidak baik sebanyak 26 orang dengan persentase (42,6%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh (Anwar et al., 2016) bahwa fungsi ketenagaan baik sebanyak 65 orang dengan persentase (86,7 %) dan yang kurang baik sebanyak 10 orang dengan persentase (13,3%) dari 75 responden.

Ketenagaan merupakan pengaturan proses mobilisasi potensi dan pengembangan sumber daya manusia dalam memenuhi tugas untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Suyanto, 2009 dalam Anwar, 2016).

Peneliti berasumsi bahwa kepala ruang memiliki peran yang berhubungan dengan kinerja perawat yang dimana kepala ruang sebagai *first line* dalam menentukan strategi, karena fungsi ketenagaan merupakan pengaturan proses mobilisasi potensi dan pengembangan sumber daya manusia.

Dari hasil penelitian Tabel 2 Frekuensi Kinerja Perawat menunjukkan dari 61 responden dengan kinerja perawat yang baik terdapat 37 orang dengan persentase (60,7 %) dan yang memiliki kinerja tidak baik terdapat 24 orang dengan persentase (39,3%)

Sejalan dengan penelitian (Manuhu et al 2015). dari 16 responden didapatkan kinerja perawat yang baik berjumlah 10 orang dengan persentase (62,5%) dan kinerja perawat yang kurang baik berjumlah 6 orang dengan persentase (37,5%). hal ini disebabkan karena pengawasan dari kepala ruangan, kerja sama antara sesama perawat dan adanya tanggung jawab, yang tinggi dari setiap perawat dalam melaksanakan tugas.

Dimana kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan (Ansar, 2010 dalam Sureskiarti, 2017).

Peneliti berasumsi bahwa bahwa dari hasil penelitian menunjukkan kinerja perawat memiliki hubungan yang kuat antara organisasi dan kepuasan konsumen, serta adanya kerjasama antara sesama perawat dan adanya tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas untuk menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan tabel 3 distribusi deskriptif hasil penelitian kedua variabel menunjukkan bahwa variabel fungsi ketenagaan kepala ruang terdapat hubungan dengan kinerja perawat. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil statistik *Chi Square* menunjukkan *p-value* kecil dari alpha dengan hasil nilai $p = 0.001 < \alpha < 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Artinya ada hubungan antara fungsi ketenagaan kepala ruang dengan kinerja perawat. Maka dengan demikian fungsi manajemen berhubungan secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian sejalan selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Raodhah et al., 2017) tentang hubungan peran kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten, Berdasarkan analisis dengan uji statistik *fisher exact test* diperoleh nilai $p = 0.014$ ($p < 0.05$) dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada hubungan antara peran kepala ruangan dengan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rsud syekh yusuf kabupaten gowa.

Dengan ini peneliti berasumsi bahwa fungsi ketenagaan kepala ruang berhubungan terhadap kinerja perawat. Dimana dapat dilihat dari hasil penelitian ini bahwa fungsi ketenagaan kepala ruang sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja perawat, didukung dengan hasil analisis korelasi *odd ratio* didapat koreasinya adalah 7,556 dengan rentan (CI 95% = 2,376 – 24,031).

Dengan kemungkinan 7,556 kali lebih tinggi terjadinya peningkatan yang baik pada kinerja perawat dengan rentan (2,376 – 24,031) .Dimana peningkatan fungsi strategis kepala ruang mendorong dan pengembangan sebuah ruang rawat inap menuju pencapaian progresifitas yang berkelanjutan (Manggala, 2013 dalam Raodhah, et al 2017).

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian dari 61 responden yang dilakukan di Rumah Sakit Daerah Kota Samarinda, terdapat 40 orang (65,6%) yang berusia 26 – 35 tahun, Jenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang (77,0%), masa kerja 24 orang (39,3%) dengan masa kerja <5 tahun, pendidikan 51 orang (83,6%) berpendidikan D III Keperawatan .Fungsi ketenagaan dari 61 responden dengan hasil fungsi ketenagaan yang baik sebanyak 35 orang (57,4%) .Hasil kinerja perawat didapatkan 37 orang (60,7%) berkinerja baik. Hasil uji distribusi didapat nilai $p = 0.001 < \alpha < 0.05$ Artinya ada hubungan antara fungsi ketenagaan kepala ruang dengan kinerja perawat. Maka dengan demikian fungsi manajemen berhubungan secara signifikan terhadap kinerja perawat.

REFERENSI

- Anwar, et al (2016). *Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Penerapan Patient Safety Culture di Rumah Sakit Umum DR.Zainoel Banda Aceh. Idea Nursing Journal*, 7, (1)
- Fergie, et al. (2015). *Analisa Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum BETHESDA GMIM Tomohon. Jurnal e-Biomedik (eBm)*, 3,(3)
- Kumajas, et al (2014). *Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam RSUD Datoe Binang Kabupaten Bolaang Mongondow*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Marquis & Huston, (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. widiyawati, Wilda eka handayani, Fruriolina Ariani. Jakarta: EGC*
- Muhammad et al., 2013. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP PROF.Dr.R.D. Kandou Manado. ejournal Keperawatan (e-Kp)*, 1, (1)
- Nursalam, 2008, *Konsep dan Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*, Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika.
- Rizal, A. A. F. (2015). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Layanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang*. (Tesis diperoleh pada 11 juli 2018).
- Siti raodah, et al., (2017). *Hubungan Peran Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Public Healt Science Journal*, 9 (1)
- Sureskiarti & Brilianty (2017). *Hubungan Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD I.A.Moeis Samarinda. Jurnal Husada Mahakam*, 4,(4)