

# Hubungan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Samarinda

Siti Ulvana Riyani<sup>1\*</sup>, Alfi Ari Fakhur Rizal<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [sitiulvanariyani@gmail.com](mailto:sitiulvanariyani@gmail.com)

Diterima:02/08/19

Revisi:06/08/19

Diterbitkan:31/08/20

---

## Abstrak

**Tujuan Penelitian:** Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Samarinda.

**Metode Penelitian:** Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 72 responden dan teknik pengambilan sampel pada menggunakan *propotinal Stratified Random sampling*. Instrument yang dipakai pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dijelaskan dari kisi-kisi fungsi pengorganisasian serta kinerja perawat. Uji statistik menggunakan uji *Chi-Square*.

**Hasil:** Hasil penelitian hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat didapatkan hasil yang signifikan yaitu  $p \text{ value} = 0.008 < \alpha = 0.05$ . Maka  $H_0$  diterima sehingga diambil kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat.

**Manfaat :** Sebagai panutan dari referensi pada penelitian yang akan diteliti dengan fungsi pengorganisasian dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

## Abstract

**Purpose of study:** The study was aimed at investigating the correlation between room chief's organizing function and the nurses' performance.

**Methodology:** This study was a quantitative research with cross-sectional approach. The whole population was 72 participants and the samples were taken with propotinal Stratified Random sampling technique. The instrument for collecting the data in the research was a questionnaire developed from the component of organization function and nurse's performance. The statistics testing was using Chi-Square.

**Results:** The results of the research about the correlation between room chief's organizing function and the nurses' performance showed a significant result with  $p \text{ value} = 0.008 < \alpha = 0.05$ . Therefore,  $H_0$  was accepted and it can be concluded that there was a significant correlation between rooms chief's organizing function and the nurses' performance.

**Applications :** As a basis and reference to the research that will be examined in relation to the fuction of Organizing Function and performance of nurses in providing nursing services.

---

**Kata kunci:** Fungsi Pengorganisasian, Kepala Ruangan, 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. Masyarakat selaku konsumen atau klien dirumah sakit akan merasakan pelayanan keperawatan yang memuaskan, jika pelayanannya berkualitas (Asmuji, 2013). Ini berhubungan dengan perawat yang bekerja untuk melayani pasien, juga jumlah perawat yang paling banyak daripada pekerja kesehatan lain dirumah sakit, ialah sekitar 40 – 60 %. Maka dari itu, rumah sakit harus mempunyai perawat yang bekerja baik untuk mencapai kinerja rumah sakit sehingga kepuasan klien / pasien dapat diraih secara maksimal (Swanburg, 2000 dalam Suroso, 2011). Kinerja merupakan tindakan yang diperbuat oleh kelompok atau perorangan dalam suatu organisasi yang dilaksanakan dengan tanggung jawab masing – masing untuk memperoleh tujuan dan harus tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika (Usman, 2011). Fungsi manajemen memudahkan pekerjaan perawat. Manajemen keperawatan memiliki fungsi dalam merencanakan, mengorganisasi, dan menilai saran dan prasarana. Hal ini agar dapat memberikan pelayanan keperawatan yang efektif dan efisien kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat (Winarti, 2012). Manajemen ialah pekerja profesi yang dipaksa untuk kerja dengan profesional, karakteristik pekerja ialah pekerja profesional memakai keputusan dari prinsip - prinsip umum, pekerja profesional memperoleh statusnya karena mereka meraih standar prestasi kerja terpilih, dan pekerja profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat (Schein, 2008). Berdasarkan hasil wawancara dari 11 perawat dan 3 kepala ruangan pada tanggal 15 juli 2018 telah didapatkan hasil dalam pembagian kerja di RSUD sudah menegetahui masing-masing tugasnya tetapi penugasan tidak tertulis hal ini dari 8 (72,72%) perawat mengatakan tidak punya perincian tugas yang jelas (hanya lewat perintah) menyatakan bahwa masih bingung pekerjaan yang diutamakan. 6 (54,54%) tugas hanya lewat perintah, tidak ada hasil tercapainya tugas atau belum dari staff hanya lewat perintah ketua tim, selain itu 6 perawat (54,54%) dalam koordinasi, kepala ruang jarang ber langsung dengan perawat dalam mengenai asuhan yang diberikan kepada pasien, kemudian 7 perawat (63,63%) mengatakan bahwa manajemen waktu, para staf tidak membuat jadwal harian untuk menentukan kegiatan yang ada, hanya beberapa perawat yang membuat forsi kegiatan aktivitas tidak sesuai waktu. Dalam kinerja perawat di RSUD dari 11 perawat, 9 perawat (81,82%)

menyatakan terkadang menukar shit tanpa pengetahuan atasan, 6 perawat (54,54%) menyatakan jarang merespon keluhan pasien (kepanasan, mengeluh ingin diganti plester infusnya dan sebagainya) dan 10 perawat (90,91%) menyatakan tidak pernah mengenalkan namanya saat pertama kali bertemu pasien, perawat memperkenalkan nama jika berbincang setelah sudah akrab dengan pasien. Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Samarinda

**2. METODOLOGI**

Metode penelitian ini memakai pendekatan cross sectional. Penelitian di lakukan di RSUD Samarinda. Waktu penelitian ini pada tanggal 28 Februari–28 Maret di RSUD Samarinda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 responden di RSUD Samarinda. Sampel penelitian ini ialah perawat yang memenuhi kriteria inklusi. Kriteria inklusi pada penelitian ini ialah perawat pelaksana di ruang Makaham, ruang Mumus dan ruang Asam, kepala ruang di ruang Makaham, ruang Mumus dan ruang Asam, bersedia menjadi responden dan menandatangani persetujuan. Kriteria eksklusi yaitu responden yang tidak ditempat saat dilaksanakan penelitian responden yang sedang cuti atau tidak sedang ditempat. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 61 responden dengan metode pengambilan sampel propotinal Stratified Random sampling. Instrument pada penelitian ini adalah dengan wawancara menggunakan kuesioner yang terstruktur dan diperjelas berdasarkan kisi-kisi dari teori fungsi pengorganisasian dan kinerja perawat pelaksana, dan kuesioner tentang karakteristik responden serta ketersediaan menjadi subjek penelitian untuk mengetahui identitas diri responden secara lengkap.

**2.1. Analisis Univariat**

a. Deskripsi Karakteristik responden berdasarkan 61 perawat pelaksana

Tabel 1: Distribusi Frekuensi dan Presentase Karakteristik Responden di RSUD

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1.	Umur		
	a. 17-25 Tahun	11	18.0%
	b. 26-35 Tahun	40	65.6%
	c. 36-45 Tahun	10	16.4%
2.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	14	23.0%
	b. Perempuan	47	77.0%
3.	Masa Kerja		
	a. <5 Tahun	24	39.3%
	b. ≥5 Tahun - <10 Tahun	20	32.8%
	c. ≥10 Tahun	17	27.9%
4.	Pendidikan		
	a. DIII Keperawatan	51	83.6%
	b. S1 Kep + Ners	10	16.4%

Sumber :Data Primer 2019

Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur, dapat diperoleh usia dari 61 responden, terdapat 11 orang (18,0%) yang berusia 17 – 25 tahun, sedangkan di usia 26 – 35 tahun terdapat 40 orang (65,6%) dan 10 orang (16,4%) berusia 36 – 45 tahun. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin data yang diperoleh dari 61 responden, terdapat 14 orang (23,0 %) berjenis kelamin laki – laki sedangkan ada 47 orang (77,0%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan data diperoleh dari 61 responden, terdapat 24 orang (39.3 %) bekerja kurang dari 5 tahun, terdapat 20 orang bekerja 5 tahun - 10 tahun (32.8 %), sedangkan 17 orang (27.9 %) sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan data yang didapatkan dari 61 responden, terdapat 51 orang (83.6%) lulusan D III Keperawatan dan 10 orang (16.4%) lulusan S1 Keperawatan + Ners.

b. Deskripsi Berdasarkan Fungsi Pengorganisasian

Tabel 2: Distribusi Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan

No.	Fungsi Pengorganisasian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Baik	32	52.5%
2.	Tidak Baik	29	47,5%
	Total	61	100%

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan data yang diperoleh dari 61 responden, terdapat 32 orang (52,5%) yang memiliki fungsi pengorganisasian baik, 29 orang (47,5%) yang memiliki fungsi pengorganisasian tidak baik.

c. Deskripsi Berdasarkan Kinerja Perawat

Tabel 3: Distribusi Kinerja Perawat

No.	Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Baik	37	60,7%

2.	Tidak baik	24	39,3%
	Total	61	100%

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan data bahwa dari 61 responden terdapat 37 responden memiliki kinerja baik( 60,7%), dan 24 orang memiliki kinerja tidak baik (39,3%).

## 2.2 Analisis Bivariat

- a. Hasil Uji Chi Square Hubungan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Samarinda

Tabel 4 analisa bivariante

No.	Variabel	Kinerja Perawat				Total	P Value	OR	
		Tidak Baik		Baik					
	Fungsi Pengorganisasian	N	%	N	%	N	%		
1.	Baik	7	21.9	25	78.1	32	100	0.008	5060
2.	Tidak baik	17	58.6	12	41.1	29	100		
	Total	24	39.3	37	60.7	61	100		

Sumber : Data Primer 2019

Analisa hubungan antara fungsi pengorganisasian kepala ruang terhadap kinerja perawat di RSUD Samarinda menggunakan Chi Square dengan taraf signifikan  $\alpha=5\%$  dengan p value = 0,008. Artinya ada hubungan signifikan (bermakna) antara fungsi pengorganisasian kepala ruang dengan kinerja perawat di RSUD Samarinda.

## 3. HASIL DAN DISKUSI

Hasil tabulasi data berdasarkan umur pada tabel 1 dengan kelompok umur paling banyak adalah 26 – 35 tahun terdapat 40 orang. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2010) yang menunjukkan reponden terbanyak pada rentang umur 25 – 29 tahun sebanyak 12 orang(40%). Umur produktif berada pada rentang usia 15-64 tahun, teori tersebut berdasarkan UU No.13 Tahun 2003. Sehingga sangat mempengaruhi pola pikir dan tingkah perilaku seseorang, sehingga akan berubah seiring dengan kematangan hidupnya. Emosional juga mempengaruhi keyakinan dan perilaku seseorang terhadap pelayanan kesehatan (Kurnadi, 2013). Hal ini mungkin berkaitan dengan teori yaitu bertambahnya usia seseorang kecepatan, kecekatan, dan kekuatan semakin menurun seiring berjalannya waktu (Kurniawati & Solikhah, 2012). Berdasarkan hasil distribusi data dengan distribusi jenis kelamin yang paling mendominasi adalah responden perempuan sebanyak 47 orang. Aspek yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja (Notoadmodjo dalam Raden, 2016). Jenis kelamin merupakan penggolongan seks secara biologis yang dapat dilihat dari identitas diri sebagai laki-laki dan perempuan secara biologis (Mulyaningtyas dalam Damanik, 2016). Menurut Tomey (2006) dalam hal kinerja perempuan lebih baik daripada laki-laki dikarenakan sikap wanita lebih bervariasi daripada laki-laki, wanita lebih focus pada kondisi pekerjaan, jam dan kemudahan pekerjaan, supervise dan aspek social daripada laki-laki. Berdasarkan distribusi dari 61 responden .Dari 3 kategori masa kerja yang terbanyak menunjukkan lama kerja responden <5 tahun terbanyak yaitu 24 orang (39.3%). Masa kerja adalah sejumlah dari waktusaat pekerja melakukan pekerjaannya sehingga semakin banyak yang pekerja itu lakukan maka informasi yang pekerja itu dapatkan untuk disimpan, maka akan semakin banyak keterampilan dan kemampuan yang didapatnya(Faiz,2014). Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini Nio (2017) menunjukan lama kerja reponden paling banyak adalah < 5 tahun yakni 22 pekerja (29,3%). Berdasarkan analis responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling mendominasi ialah responden dengan tingkat pendidikan Diploma III Keperawatan yakni 51 orang (83.6%).Pendidikan adalah penilaian yang menjelaskan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.Tingkat pendidikan kepada seorang pekerja dianggap mampu memperoleh jabatan tertentu. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik pula koping untuk pemecahan masalah (Alfi, 2015). Tingkat pendidikan memiliki pengaruh dalam memberikan respon untuk hal yang datang dari luar, orang berpendidikan tinggi lebih berpikir logika dan memiliki banyak ide serta lebih cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan (Parmin, 2010). Penelitian ini sejalan dengan Doni (2014) tentang hubungan tingkat pendidikan perawat dengan mutu pelayanan keperawatan, didapatkan jumlah responden terbanyak 29 perawat (74,4%) dengan tingkat pendidikan Diploma III Keperawatan. Berdasarkan Tabel 2 dilihat bahwa dari 61 responden terdapat 32 orang (52.5%) yang memiliki tingkat fungsi pengorganisasian baik. Pengorganisasian ialah perilaku yang efisien antara masing-masing orang, sehingga dapat bekerja sama secara optimal dan memperoleh kepuasan dari dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan dan sasaran. (Djoko Wijono, 2002) Pengorganisasian adalah langkah untuk menentukan, mengkategorikan dan mengatur berbagai macam agenda, menetapkan tugas dan pendelegasian wewenang oleh pimpinan dalam rangka mencapai tujuan (Muninjaya, 2004).Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rossedah (2017) menunjukan hasil fungsi pengorganisasian baik sebanyak 23 perawat (55%). Berdasarkan Tabel 3 hasil analisa univariat variabel dependen yaitu perawat di RSUD Samarinda yang berkinerja baik 37 orang (60.7%).Kinerja merupakan kesuksesan dalam memenuhi target yang ditentukan, hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungan yang didelegasikan (Nursalam, 2013). Sedangkan pendapat Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas

yang diperoleh sumber daya manusia dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh perawat dalam melaksanakan kewajibannya sehingga menghasilkan hasil yang baik kepada organisasi, pasien dalam rentang waktu tertentu (Kurnadi, 2013). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Isra (2012) menunjukkan kinerja perawat sebesar 56,6% perawat memiliki kinerja baik. Berdasarkan Tabel 4 hasil analisa hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat ( $p=0,008$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rohmawati 2006), didapatkan terdapat hubungan yang bermakna antara pelaksanaan asuhan keperawatan yang baik dengan fungsi pengorganisasian kepala ruangan ( $p\text{ value}=0,004$ ). Begitu juga dengan penelitian (Suhendar, 2004), yang mengatakan terdapat hubungan yang signifikan antara pengorganisasian kepala ruangan dengan absentism perawat pelaksana ( $p\text{ value}=0,001$ ). Hasil uji statistik terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat. Dari hasil yang didapat nilai Odd Ratio (OR)= 5.060, artinya fungsi manajemen pengorganisasian yang dijalankan oleh kepala ruangan secara baik memiliki nilai kesempatan 5.060 kali menaikkan kinerja perawat pelaksana. Pada penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan dikarenakan alat ukur yang dipakai hanya kuesioner, sehingga memerlukan waktu yang tidak sebentar untuk mengisi kuesioner dan tidak bisa ditunggu oleh peneliti dengan alasan sibuknya ruang rawat sehingga kuesioner ditinggal di rumah sakit untuk diisi oleh perawat. Kuesioner mempunyai kelemahan lain yaitu kemungkinan responden tidak paham atau memahami isi pertanyaan yang dimaksud oleh peneliti.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Samarinda, Kesimpulan yang didapat dari tujuan penelitian ini diantaranya Hasil penelitian berdasarkan Karakteristik 61 responden di RSUD Samarinda. Terdapat 40 orang (65.6%) yang berusia 26-35 tahun. Jenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang (77,0%). Masa kerja dari 61 responden terdapat 24 orang (39,3%) masa kerja <5 tahun, 24 orang (39.3%). Pendidikan terdapat 51 orang (83,6%) yang berpendidikan D III Keperawatan. Hasil penelitian Fungsi pengorganisasian kepala ruang yang didapat berdasarkan 61 responden terdapat 32 orang (52.5%) yang memiliki tingkat fungsi pengorganisasian baik. Hasil penelitian dari kinerja perawat didapatkan berkinerja baik yaitu baik yaitu sebanyak 37 orang (60.7%). Hasil penelitian ini yaitu terhadap hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat ( $p=0,008$ ,  $\alpha=0,05$ ). Hasil penelitian ini ada hubungan yang signifikan antara fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Samarinda.

#### SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam penelitian ini ada beberapa saran yang dapat disampaikan yang mungkin bermanfaat yaitu sebagai berikut :

1. Rumah Sakit Umum Daerah I.A Moeis Samarinda
  - a. Bidang Keperawatan
    - 1) Lebih meningkatkan pelatihan fungsi manajemen ruang perawat untuk kepala ruang serta memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan fungsi pengorganisasian kepala ruang dalam meningkatkan kinerja perawat.
    - 2) Melakukan sosialisasi hasil penelitian melalui diskusi dengan bidang keperawatan dan bidang pendidikan.
  - b. Kepala ruang
    - 1) Kepala ruangan harus merasa percaya diri ketika mendelegasikan tugasnya kepada perawat
    - 2) Kepala ruangan membuat rincian tugas kepada ketua tim dan anggota tim
    - 3) Kepala ruangan lebih memberikan arahan kepada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam melakukan tugas.
  - c. Perawat Pelaksana
    - 1) Perawat harus lebih memahami standar operasional dalam bekerja
    - 2) Perawat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar
    - 3) Perawat harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja.
- a. Peneliti selanjutnya  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan data-data awal dalam penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian serupa dengan desain berbeda, baik dalam yang berkaitan dengan variabel fungsi manajemen kepala ruangan maupun variabel kinerja perawat. Diharapkan dengan adanya penelitian selanjutnya dengan desain kualitas untuk melihat hal yang dapat meningkatkan kinerja perawat.

#### REFERENSI

- Asmuji, (2013). Manajemen Keperawatan : Konsep dan Aplikasi. Jogjakarta : ArruzzMedia
- Damanik, E. 2016. Pengaruh Jenis Kelamin, Motivasi belajar dan bimbingan karier terhadap cita-cita siswa. Jurnal. Universitas Sanata Dharma. (Online)
- Kurnadi, a. 2013. Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya teori, konsep dan aplikasi. Jakarta: FKUI
- Kurniawati dan Solikhah. 2012. Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. Universitas Ahmad Dahlan ISSN Vol.6: Pp. 162-232
- Malik, Doni I.H. 2014. Hubungan Tingkat Pendidikan Perawat dengan Mutu Pelayanan Keperawatan. Universitas Jember.
- Notoatmodjo, S. 201. Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka cipta
- Parmin.2010.Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Undata Palu. FKUI
- Rizal, Alfi A. F. 2015. Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Layanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang. Jurnal Magister Keperawatan. Universitas Diponegoro Semarang

- Salasa, Nio. 2017. Hubungan Antara Umur, Masa Kerja dan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja di Bagian Lioning PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Soeprotdejo, Raden R.O.K. 2016. Hubungan Antara Jenis Kelamin dan Motivasi kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa PROF. DR. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Fakultas Kesehatan Universitas Sam Ratulangi Manado
- Suroso, J. (2011). Penataan Sistem Jenjang Karir berdasarkan kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. Ekplanasi volume 6, nomor 2.
- Swansburg, R.C. (2000). Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Alih bahasa suharyati samba. Jakarta: EGC.
- Tomey, A. M., dan Alligood, M.R (2006). Nursing theorists and their work. Six edition. Missouri: Mosby Elsevier
- Undang undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Usman, Husaini. 2011. Manajemen, teori, praktik dan riset pendidikan. Bumi aksara. Jakarta.
- Verawati (2014) Tentang Hubungan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat. Universitas Riau.