

Hubungan Pengawasan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di RSUD I.A Moeis Samarinda

Ananda Devara Alan Putri^{1*}, Alfi Ari Fakhur Rizal²,

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

*Kontak Email: anandadevaraa08@gmail.com

Diterima : 23/07/19

Direvisi : 28/08/19

Diterbitkan : 31/08/20

Abstrak

Tujuan Study: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara pengawasan kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Metode Penelitian: Di penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif serta pendekatan dengan *cross-sectional*. Populasi di penelitian terdapat 72 populasi dengan 61 responden dan teknik pengambilan sampel pada menggunakan *total sampling*. *Instrument* yang dipakai pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Untuk mengetahui hubungan pengawasan kepala ruang dengan kinerja perawat. Uji statistic menggunakan uji *Chi - Square*.

Hasil : Hasil penelitian pengawasan kepala ruang dengan kinerja perawat didapatkan hasil uji static yang signifikan yaitu $p\text{ value} = 0.000 < \alpha = 0.05$. Dengan nilai $ro = 12.800$. Ditemukan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat diambil kesimpulan bahwa didapatkannya hubungan yang bermakna antara pengawasan kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

Manfaat: Sebagai panutan dan referensi pada penelitian yang akan datang berhubungan dengan pengawasan ketua ruangan terhadap kinerja perawat.

Abstract

Purpose of Study : Nursing services are something that must be considered, guarded and increased in quality in accordance with applicable standards. Society as consumers or clients in the hospital will feel satisfactory nursing services, if the service are high of quality and supervision is direct and periodic observation by superiors of these services done by subordinates, if they found any problems immediately direct assistance is provided to overcome them.

Methodology: This type of research is quantitative with across-sectional approach. The population in this study was 72 with 61 respondents and the sampling technique used total sampling. The instrument used in this study uses a questionnaire. To find out the relations between the supervision of charge nurse and the nurse's performance. The statistics test using the Chi-Square test.

Results: Results of research on the supervision of the head of the room with the performance of nurses showing static test results obtained are significant, namely $p\text{ value} = 0.000 < \alpha = 0.05$. With $RO\text{ value} = 12,800$. Then H_0 is rejected and H_a is accepted so that it can be concluded that there is a significant relationship between the supervision of charge nurse and the performance of nurses in providing nursing services.

Applications : As a role model and reference in future research related to the supervision of the head of the room on the performance of nurses

Kata kunci: Fungsi Pengawasan, Kinerja, Kepala Ruangan

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 ditngkatkan kualitasnya sesuai dengan standarnya yang berlaku. Masyarakat selaku konsumen atau klien dirumah sakit akan merasakan pelayanan keperawatan yang memuaskan, jika pelayanannya berkualitas (Asmuji, 2011).

Terkait dengan perawat yang bertugas selama 24 jam untuk melayani pasien, serta jumlah perawat yang lebih dominan di rumah sakit, yaitu berkisar 40 – 60 %. Karena hal itu, diharapkan rumah sakit harus memiliki perawat yang memiliki kinerja dengan baik yang menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapainya kepuasan dari pihak perawat maupun klien/pasien (sansburg, 2000 dalam suroso, 2011). Kinerja atau *performance* menurut Supriyanto dan Ratna dalam Nursalam, (2011) adalah *efforts* (upaya dan aktivitas) ditambah *achievements* yang bisa diartikan hasil kerja atau pencapaian dari hasil Upaya. Selanjutnya kinerja dirumuskan sebagai $P = E + A$ yaitu $Performace = Efforts + Achievement$. Adapun menurut

Notoatmodjo (2009) yaitu kinerja merupakan hal yang mampu dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya yang berpengaruh oleh sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya berdasarkan indikator kinerja. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009), yaitu kualitas adalah seberapa baik kerja seseorang pegawai/karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, Kuantitas adalah seberapa lama kerja seseorang pegawai/karyawan dalam seharinya. Kuantitas dalam berkerja bisa dilihat dari kecepatan kerjanya disetiap pegawai/karyawan, lalu ada pelaksana tugas yaitu seberapa jauh pegawai/karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan tepat atau tidak terjadi kesalahan, dan ada tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban pegawai atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Kebutuhan klien dirumah sakit bisa terpenuhi jika perawat menjalankan asuhan keperawatan yang *holistic*. Fungsi manajemen ini memudahkan pekerjaan perawat. Dalam manajemen keperawatan ada beberapa fungsi dalam merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengevaluasi saran dan sarana. Hal ini bisa memberikan asuhan keperawatan yang efektif serta efisien terhadap individu, keluarga, kelompok serta masyarakat (Winarti, 2012). Manajer yang efektif mempunyai tugas khusus yang harus dilaksanakan agar dapat merencanakan, mengatur serta mengarahkan karyawan untuk memberikan pelayanan keperawatan terbaik terhadap pasien dengan menggunakan manajemen asuhan keperawatan. sehingga dapat memberikan pelayanan asuhan keperawatan terbaik kepada pasien, keluarga dan masyarakat, diperlukan suatu standar yang akan digunakan baik sebagai target maupun alat pengontrol pelayanan, kepuasan pasien merupakan *point* utama dari seluruh tujuan keperawatan (Nursalam, 2002).

Untuk melakukan manajerial yang dimiliki kepala ruangan sebagai manager antara lain yaitu untuk melakukan pengamatan secara langsung terhadap pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh staf perawat, serta melakukan penilaian kinerja tenaga keperawatan. Hal ini disesuaikan dengan tanggung jawab dalam memberikan serta mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap. (Depkes, 2001). Supervisi yaitu pengawasan yang dilakukan secara langsung serta terus menerus oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, apabila didapatkan masalah segera dilakukan bantuan yang bersifat langsung untuk mengatasinya (Suarli & Yayan, 2008). Pelayanan keperawatan adalah sesuatu hal yang sangat harus diperhatikan, di jaga dan ditngkatkan kualitasnya sesuai dengan standarnya yang berlaku. Masyarakat selaku konsumen atau klien dirumah sakit akan merasakan pelayanan keperawatan yang memuaskan, jika pelayanannya berkualitas (Asmuji, 2011). Hal ini sama dengan adanya staf perawat yang bertugas selama 24 jam untuk melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan dirumah sakit, yaitu berkisar 40 – 60 %. Karena itu, rumah sakit harus memiliki perawat yang berkinerja baik yang menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan klien/pasien (samsburg, 2000 dalam suroso, 2011).

Serta asumsi Keliat (2012) supervise yaitu proses pengawasan terhadap pelaksanaan agar memastikan apakah kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan organisasi serta standar yang telah ditentukan dan ingin di capai. Sebagai manajer teratas yang mengelola asuhan kepada klien, kepala ruangan harus bisa mengelola staf perawat maupun sumber daya yang lain dengan supervisi, sehingga staf dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta berkoordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya dalam rangka memberikan keperawatan yang berkualitas terhadap pasien. komunikasi yaitu pengawasan langsung serta melakukan komunikasi langsung dengan ketua tim serta staf perawat pelaksana tentang pelayanan asuhan keperawatan yang telah di berikan untuk klien, melalui supervise yang melakukan pengawasan langsung serta membatasi masalah yang dapat terjadi, serta mengawasi upaya atau kerja staf perawat pelaksana sehingga dapat membandingkan dengan rencana keperawatan yang telah disusun bersama ketua tim Afrizal (2016). Menurut Marquis dan Huston (2010), membagi lima fungsi dasar manajemen yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), ketenagaan (*staffing*), pengarahan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Dan sedangkan menurut George R. Terry (Hasibuan, 2009) membagi empat fungsi dasar manajemen, meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*).

Rumah sakit Inchie Abdul Moeis Samarinda mempunyai 3 ruang rawat inap dengan jumlah perawat 72 orang. Berdasarkan hasil wawancara dari 11 perawat dan 3 kepala ruang pada tanggal 15 juli 2018 telah didapatkan hasil 7 perawat (63,63%) pelaksanaan supervisi masih belum maksimal, dikarenakan kepala ruangan dan perawat kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan kesalahpahaman antara kepala ruangan dan perawat, sehingga pengawasan kepala ruang terhadap perawat pelaksana tidak maksimal. berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah di cantumkan dan hasil study pendahuluan pada tanggal 15 Juli 2018 dari 30 perawat didapatkan hasil bahwa adanya faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat maka

dari itu peneliti tertarik untuk meneliti hubungan fungsi pengawasan kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan dengan cross sectional. Tempat penelitian ini dilakukan di RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda. Waktu penelitian ini pada bulan 18 Januari – 22 Februari tahun 2019, dan pengambilan data dilakukan pada bulan Juli 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang Mahakam, Karang Mumus, dan Karang Asam yang berada di RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda. Sample pada penelitian ini adalah perawat. Kriteria inklusi pada penelitian ini perawat yang hadir serta bersedia menjadi responden serta kriteria eksklusi yaitu perawat yang sedang bercuti. Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 72 responden di RSUD I.A Moeis Samarinda dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan subjek dalam penelitian ini sebanyak 61 responden dengan metode pengambilan sampel dengan total sampling. Pada penelitian ini adalah kuesioner dengan wawancara menggunakan kuesioner kinerja serta fungsi pengawasan untuk menilai dengan menggunakan 20 pertanyaan, dan kuesioner tentang karakteristik responden serta ketersediaan menjadi subjek penelitian untuk mengetahui identitas diri responden secara lengkap dan menjaga kerahasiaannya.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Analisis Univariat

1. Deskripsi Sampel Berdasarkan Umur

Tabel 1: Distribusi Frekuensi Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	17 – 25	11	18,0%
2	26 – 35	40	65,6%
3	36 – 45	10	16,4%
Total		61	100%

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan dari [Tabel 1](#) 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.

2. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2: Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	14	23,0%
2	Perempuan	47	77,0%
Total		61	100%

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan [Tabel 2](#) jenis kelamin dari 61 responden terdapat 14 orang (23,0 %) berjenis kelamin laki – laki sedangkan ada 47 orang (77,0 %) berjenis kelamin perempuan.

3. Deskripsi Sampel Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3: Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 tahun	24	39,3%
2	≥ 5 tahun - < 10 tahun	20	32,8%
3	≥ 10 tahun	17	27,9%
Total		61	100%

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan [Tabel 3](#) dapat dilihat 61 responden, terdapat 24 orang (39,3 %) bekerja kurang dari 5 tahun, terdapat 20 orang yang bekerja 5 tahun - 10 tahun (32,8 %), sedangkan 17 orang (27,9%) sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

4. Deskripsi Sample Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4: Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
1	D III Keperawatan	51	84,6%
2	S1 Kep + Ners	10	16,4%
	Total	61	100%

Berdasarkan [Tabel 4](#) dapat dilihat bahwa dari 61 responden, terdapat 51 orang (84,6 %) lulusan D III Keperawatan dan 10 orang (16,4 %) lulusan S1 Keperawatan + Ners.

3.2 Analisis Bivariat

Hasil Uji Spearman Rank Hubungan Pengawasan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di RSUD I.A Moeis Samarinda

Tabel 5: Analisis bivariate kinerja perawat di RSUD I.A. Moeis

No	Fungsi Pengawasan	Kinerja Perawat		Total	P Value	OR			
		Tidak Baik	Baik						
		N	%	N	%	N	%		
1	Tidak Baik	16	76,2	5	23,8	21	100	0,000	12.800
2	Baik	8	20,0	32	80,0	40	100		
	Jumlah	24	39,3	37	60,7	61	100		

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan hasil analisa [Tabel 5](#) bahwa hubungan antara fungsi pengawasan kepala ruangan tidak baik dengan kinerja perawat tidak baik sebanyak 16 (76,2%), sedangkan fungsi pengawasan yang baik dengan kinerja tidak baik ada 8 (20,0%), fungsi pengawasan tidak baik dengan kinerja baik ada 5 (23,8%), dan fungsi pengawasan baik dengan kinerja baik ada 32 (80,0%). Hasil uji statistic yang didapat nilai $p = 0,000$ maka dapat disimpulkan fungsi pengawasan kepala ruang terhadap kinerja perawat di RSUD I.A. Moeis berhubungan yang bermakna. Dari hasil data analisa dikatakan bahwa nilai *Odd Ratio* (OR) = 12.800. Berarti fungsi manajemen pengawasan kepala ruang yang dilakukan dengan baik mempunyai peluang 12.800 kali untuk meningkatkan kinerja perawat.

Pembahasan

Di lihat dari [tabel 1](#) hasil distribusi karakteristik responden dengan rentang usia 17 – 25 tahun ada 11 orang (18,0%), lebih sedikit dari pada responden dengan rentang usia 26 – 35 tahun sebanyak 40 orang (65,6%), dan dengan rentang usia paling sedikit yaitu responden dengan rentang usia 36 – 45 tahun sebanyak 10 orang (16,4%). Kurang dalam menjaga tanggung jawab, kurangnya disiplin, cepat bosan sehingga seringnya berpindah-pindah dalam pekerjaan, belum mampu menunjukkan kematangan jiwa, dan belum mampu berpikir secara rasional karena perawat di usia muda biasanya masih membutuhkan bimbingan dan arahan dalam bersikap yang disiplin serta harus ditanamkan rasa tanggung jawab sehingga dalam masa pemanfaatan di usia produktif bisa diharapkan lebih maksimal menjadi beberapa faktor dari karakter usia perawat dewasa muda pada umumnya mereka ([Wahyudi, et al., 2010](#)).

Karena hal ini juga umur berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat, dengan semakin bertambahnya umur seorang perawat maka perawat tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab serta moral dan loyal, terhadap pekerjaannya dan lebih teliti serta cekatan karena lama bekerja menjadi perawat. Menurut [Asa'ad, \(2000\)](#) dalam [Tanjary, \(2009\)](#). dengan hal ini peneliti berasumsi bahwa dalam hasil penelitian usia produktif lebih dominan di rumah sakit karena memiliki rasa tanggung jawab

lebih akan moral dan loyalitas terhadap pekerjaannya dan di usia produktif kondisi fisik dan kecakatan masih lebih baik dari pada usia yang lebih tua.

Berdasarkan penelitian di atas dalam [tabel 2](#) hasil dari jenis kelamin responden menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu 47 orang dengan persentase (77,0%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 14 orang (24,1%). Dalam hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian ([Ilyas, 2001](#)) yang menggambarkan bahwa populasi terbesar responden berjenis kelamin wanita 83,0%. Pekerjaan perawat lebih dominan diminati oleh perempuan dari pada laki-laki karena keperawatan diidentikkan dengan pekerjaan yang cocok serta sesuai dengan sifat perempuan yang lebih sabar, lemah lembut, dan peduli dapat dilihat dari hasil analisis tersebut.

Menurut peneliti hasil dari penelitian ini lebih dominan perempuan dari pada laki-laki karena dalam pekerjaan keperawatan cocok dengan kepribadian perempuan yang lebih lembut, sabar, dan lebih teliti dalam mengurus pekerjaan serta merawat pasien sehingga cocok dalam pekerjaan ini namun tidak menutup kemungkinan bahwa laki-laki juga cocok dalam pekerjaan ini.

Berdasarkan penelitian di atas dalam [tabel 3](#) hasil analisis berdasarkan lama kerja dibagi menjadi 3 kategori, yang terdiri dari menunjukkan lama kerja responden <5 tahun paling banyak yaitu 24 orang (39,3%), sedangkan lama kerja ≥ 5 tahun - < 10 tahun sebanyak 20 orang (32,8%) dan lama kerja ≥ 10 tahun sebanyak 17 orang (27,9%). Menurut asumsi peneliti lama masa kerja cukup berpengaruh karena jika seseorang lama bekerja dalam bidang tersebut orang itu akan lebih berpengalaman dan lebih teliti dan lebih baik menangani pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis di dalam [tabel 4](#) bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan D III Keperawatan sebanyak 51 orang (84,6%) dan S1 Kep + Ners sebanyak 10 orang (16,4%). Asumsi ini di perkuat oleh hasil penelitian dari [Restyaningsih et al \(2013\)](#) dengan data responden yang berdasarkan dari ukuran tingkat pendidikan yaitu DIII Keperawatan sebesar 68,9%. Pada tingkat pendidikan perawat di masih perlu ditingkatkan. Mayoritas tenaga perawat di adalah DIII Keperawatan. Dengan fenomena yang ada bahwa dengan pengetahuan yang sama tidak berarti mendorong perilaku individu tersebut untuk berperilaku sama dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Menurut asumsi peneliti bahwa tingkat pendidikan dalam pekerjaan sangat berpengaruh karena semakin tingginya pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan karena semakin luasnya cara berfikir namun dalam penelitian ini pendidikan DIII lebih dominan karena untuk pekerjaan perawat pelaksana dan S1 lebih dominan di bidang manajerial.

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu mencari hubungan antara fungsi pengawasan kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan terdapat hubungan yang signifikan ($p = 0.000$, $\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh ([Hastuti, 2014](#)) Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan uji statistik korelasi *rank spearman* maka dapat dikatakan nilai korelasi 0.439 dengan nilai probabilitas 0.000 ($< 0,05$). Dari hasil ini menunjukkan ada terdapatnya hubungan yang bermakna antara persepsi perawat pelaksana tentang kemampuan pengawasan kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang artinya perawat yang cenderung mempunyai persepsi yang baik maka semakin baik pula kinerjanya.

Dari hasil uji statistik yang dilakukan terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi pengawasan kepala ruang dengan kinerja perawat. Dari hasil yang didapat nilai *Odd Ratio* (OR)= 12,800, berarti kepala ruang yang menjalankan fungsi pengawasan dengan baik mempunyai nilai peluang 12,800 kali meningkatkan kinerja perawat pelaksana.

Menurut asumsi peneliti dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan kepala ruang berusaha untuk meningkatkan kinerja bawahan bukan untuk mencari kesalahan dan supervise harus dilakukan secara berkala serta tetap menjalin komunikasi antara staf dan kepala ruangan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja serta mencapai tujuan pekerjaan menjadi lebih baik.

Pada penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan karena penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga tidak dapat menggali lebih dalam tentang pengawasan kepala ruang terhadap kinerja perawat di RSUD I.A Moeis Samarinda. Seringkali mendapat hambatan karena responden belum pahan tentang maksud dari pertanyaan peneliti. Faktor – faktor lain yang tidak dapat diketahui peneliti misalnya analisis multivariat, penyakit penyerta lain, pendidikan, pekerjaan dan kemampuan fungsional. Adapun faktor pencetus lainnya adalah kurangnya jurnal – jurnal dari penelitian lain sehingga pembahasan dalam penilitin masih dianggap kurang lengkap dan kurang menggambarkan tentang penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan terdapat hubungan antara fungsi pengawasan terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSUD I.A Moeis Samarinda. Bagi perawat agar dapat meningkatkan kinerja dalam pemberian pelayanan keperawatan sehingga dapat mencapai tujuan yang di harapkan, dan juga dapat meningkatkan ilmu di bidang keperawatan dan selalu menjaga komunikasi sehingga dapat saling bekerja sama untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan fungsi pengawasan kepala ruang dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSUD I.A Moeis Samarinda.

Hasil dari penilitin ini di dapatkan kesimpulan Hasil penelitian berdasarkan Karakteristik responden 61 responden di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Dari 61 responden didapatkan 11 orang dengan usia 17-25 tahun (18,0%), 40 orang dengan usia 26-35 tahun (65,6%) lalu 10 orang dengan usia 36-45 tahun (16,4%). Jenis kelamin responden 61 terdapat bahwa responden yang terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 oraang (77,0%) sedangkan responden laki-laki 14 orang (23,0%). Masa kerja dari 61 responden terdapat 24 orang (39,3%) masa kerja <5 tahun, 20 orang (32,8%) masa kerja \geq 5 tahun - < 10 tahun dan 17 orang (27,9%) masa kerja \geq 10 tahun. Pendidikan responden 61 orang terdapat 51 orang (84,6%) yang berpendidikan D III Keperawatan dan 10 orang (16,4%) berpendidikan S1 Kep + Ners.

beberapa saran yang diberikan oleh peneliti yang mungkin bermanfaat bagi peneliti selanjutnya untuk lebih meningkatkan pengawasan secara langsung dan komunikasi dalam pekerjaan sehingga meminimalisirkan terjadinya kesalahan dan penyelewengan pada kinerja keperawatan serta meningkatkan tujuan-tujuan kinerja perawat. Melakukan sosialisasi dengan hasil penelitian melalui diskusi dalam bidang keperawatan dan bidang pendidikan., untuk kepala ruang yang diberikan oleh peneliti ialah Lebih intensif melakukan pertemuan dengan staf dan memberikan tanggung jawab pada masing masing perawat serta lebih sering melakukan komunikasi perihal pekerjaan dengan staf, melakukan evaluasi dengan staf, memberikan pujian atau penghargaan kepada perawat, membuat aturan tertulis di ruang rawat inap, memberikan umpan balik tentang tugas yang sudah dilaksanakan perawat. untuk perawat pelaksana Lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya yaitu mengkoreksi hasil pekerjaan yang telah dilakukan, melakukan evaluasi dengan staf yang lain dan kepala ruang, selalu melakukan komunikasi dengan staf yang lain dan kepala ruang sehingga meminimalisirkan kesalahan dalam bekerja, ikhas dalam mengerjakan tugas, lebih maksimal dalam bekerja sama dengan sesama staf. dan untuk penelitian selanjutnya dengan hasil penelitian yang dapat dijadikan data awal untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat melakukan penelitian serupa dengan desain berbeda dan cara uji yang berbeda, baik dalam yang berkaitan juga dengan variabel fungsi manajemen kepala ruangan maupun variabel kinerja perawat sehingga penelitian tersebut dapat memberikan refrensi untuk peneliti selanjutnya. Diharapkan dengan adanya penelitian selanjutnya dengan desain dan kualitas yang berbeda untuk melihat hal yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan kinerja keperawatan.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afrizal. 2016. Metode Penelitian Kualitatif Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asmuji. (2011). *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi Arruz Madia*. Yogyakarta. Departemen Kesehatan RI. 2001. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/MENKES/SK/III/2001
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Keliat, 2012. Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruang, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasi Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Mirai Management* Volume 2 No. 2 April – Januari 2017.
- Marquis dan Huston (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan. Teori dan Aplikasi*. Alih bahasa: Widyawati dan Handayani. Jakarta. Edisi 4. EGC.
- Nursalam (2002). *Manajemen Keperawatan. Penerapan dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika. Jakarta
- Nursalam, 2008, *Konsep dan Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*, Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan*. Jakarta : Salemba Raya.
- Suarli, S & Yayan Bahtiar. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga. 2008.
- Suroso, J. (2011). *Hubungan Persepsi Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Prawat RSUD Banyumas*. (Tesis Juli 2011 Depok).
- Winarti et al., 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan dalam keperawatan*. Yogyakarta : Fitamaya.
- Notoatmodjo. Soekidjo.(2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Cetakan Keempat.Edisi Revisi.Jakarta: Rineka Cipta