

**HUBUNGAN ANTARA FUNGSI PENGARAHAN KEPALA  
RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM  
PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN**  
(Studi di RSUD Anna Medika Madura)

**SKRIPSI**



**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
STIKES NGUDIA HUSADA MADURA  
2022**

**HUBUNGAN ANTARA FUNGSI PENGARAHAN KEPALA  
RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM  
PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN**  
(Studi di RSUD Anna Medika Madura)

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan  
Menjadi Sarjana Keperawatan



**Soliha, S. Kep., Ns., M. AP., M. Kep**  
NIDN : 0722089001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA FUNGSI PENGARAHAN KEPALA  
RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM  
PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN**

(Studi di RSUD Anna Medika Madura)

**NASKAH PUBLIKASI**

Disusun Oleh :

**MOH. SOFYAN ADIPUTRA**  
**NIM : 18142010094**

Telah disetujui pada tanggal :

7 September 2022

Pembimbing

**Soliha, S. Kep., Ns., M. AP., M. Kep**  
**NIDN : 0722089001**

# HUBUNGAN ANTARA FUNGSI PENGARAHAN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN

(Studi di RSUD Anna Medika Madura)

Moh. Sofyan Adiputra<sup>1</sup>, Soliha<sup>2</sup>  
STIKES Ngudia Husada Madura

## ABSTRAK

Kinerja perawat mengacu pada jenis pelatihan profesional awam yang merupakan bagian penting dari pendidikan awam di bidang medis. Sekitar sepuluh individu mendapatkan skor kinerja perawat yang berada pada kisaran rendah, sesuai dengan temuan pendahuluan penelitian yang dilakukan pada mata kuliah perawat di RSUD Anna Medika. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan yang ada antara tugas kepala pelayan suatu ruangan dan pekerjaan yang dilakukan pelayan selama proses pengumpulan asuhan untuk perawatan.

Penyelidikan ini menggunakan analisis survei yang dikenal sebagai survei cross-sectional pada skala global. Variabel dependen kinerja perawat berbeda dengan variabel independen pengarahan kepala ruangan. Dengan menggunakan metode purposive sampling, 33 perawat dipilih secara acak dari populasi yang mencakup sekitar 37 perawat. Kuesioner pengarahan kepala ruangan dan perawat adalah instrumen yang digunakan. Untuk analisis data digunakan korelasi Rank Spearman dengan taraf signifikansi 0,05. 1386/KEPK/STIKES NHM/EC/VII/2022 No Uji Etik

Mayoritas responden memiliki setidaknya 17 (51,5%) balasan perawat kinerja yang sah, dan sekitar 19 (57,6%) di antaranya memiliki respons pengarahan kepala ruangan yang valid, seperti yang ditunjukkan oleh hasil survei yang dilakukan oleh RSUD Anna Medika. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara pekerjaan kepala ruangan dengan pekerjaan perawatan berdasarkan hasil uji statistik Spearman Rank P-Value sebesar  $0,001 = 0,05$ .

Untuk memungkinkan ruangan ruangan menilai dan memberikan panduan tentang apa saja yang terlalu jauh dari perilaku perawat dalam proses mendukung ruangan ruangan, dianjurkan untuk ruangan ruangan ruangan ruangan ruangan ruangan ruangan ruangan ruangan ruangan ruangan.

**Kata Kunci : Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan, Kinerja Perawat**

1. Mahasiswa Sarjana Keperawatan STIKES Ngudia Husada Madura

**THE RELATIONSHIP OF THE HEAD OF THE ROOM'S DIRECTIONAL  
FUNCTION AND THE NURSE'S PERFORMANCE IN  
PROVIDING NURSING CARE**

*( Research study of Anna Medika Madura Hospital )*

Moh. Sofyan Adiputra<sup>1</sup>, Soliha<sup>2</sup>  
STIKES Ngudia Husada Madura  
\*email : [yayan250399@gmail.com](mailto:yayan250399@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The performance of nurses is an example of a sort of professional service that is an essential part of health care. According to the results of an initial investigation of the work performance of nurses at the Anna Medika Hospital, forty percent of their work was still rated as being below average. The purpose of this research is to investigate the relationship that exists between the ability of nurses to provide nursing care and the function of the head of the room.*

*During the course of this investigation, a cross-sectional technique and a correlational analytical survey were both used. A dependent variable was the nurse's performance, whereas an independent variable was the location of the head of the room. The sample consisted of 33 nurses out of a total population of 37 nurses for the study, which used purposive sampling techniques. In order to evaluate the nurse's performance and figure out where the room's head should be, questionnaires were the instruments that were used. Spearman Rank data analysis utilizing  $\alpha = 0.05$ . No. 1386/KEPK/STIKES NHM/EC/VII/2022 Examen de Éthique*

*The results of the survey conducted at Anna Medika Hospital indicate that the majority of respondents had strong room head direction (19 out of 57.6%), and the majority of respondents had excellent nurse performance (17 out of 51.5%). In light of the fact that the Spearman Rank P-Value statistical test found a correlation between the nurse's performance and the leadership of the person in charge of the room (0.001 0.05), it is reasonable to assume that the person in charge of the room will devise a plan for nursing supervision in order to be able to assess the behavior of the nurses and instruct them on what aspects of their performance require enhancement.*

**Keywords:** *Head Of The Room Providing Directional, Nurse Performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan salah satu jenis tenaga profesional yang berperan penting dalam memberikan pelayanan medis. Kinerja perawat berhubungan erat dengan motivasi, supervisi dan pengarahan terhadap kerja perawat, karena untuk mendapatkan hasil kinerja perawat yang baik aspek-aspek yang dapat mempengaruhi motivasi, supervisi dan penghargaan (Mulat&Hartaty, 2019).

Hasil dari penelitian terdahulu di RSUD Bima diperoleh data yang menyatakan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan berdasarkan perawat menggunakan instrumen penelitian dengan kategori baik sebanyak (69,8) perawat, dan proporsi dalam (Zulkarnain, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Anna Medika Madura yang melibatkan sepuluh orang menunjukkan bahwa empat perawat memiliki kinerja rendah, tiga perawat memiliki kinerja rata-rata, dan tiga perawat memiliki kinerja tinggi. Menurut fakta yang ada, pengkajian sekarang sedang dilakukan dengan efisiensi yang sedikit lebih rendah dari apa yang akan optimal untuk setiap pekerja.

Faktor pribadi, organisasi, dan psikologis adalah contoh hal-hal yang mungkin berdampak pada kinerja seseorang di tempat kerja. Masalah mungkin muncul ketika berbagai aspek lingkungan interaksi satu sama lain untuk mempengaruhi tugas yang dilakukan oleh perawat pelaksana.

Ketika hal seperti ini terjadi, tindakan segera dilakukan untuk memperbaiki situasi (Aeni et al, 2019).

Dampak yang terjadi sebagai akibat langsung dari kinerja yang buruk dalam pekerjaan perawat dapat mengakibatkan dampak yang tidak terduga yang akan berdampak buruk pada kualitas produksi perawat, yang pada akhirnya menyebabkan hasil kerja perawat kurang optimal. Jika ada masalah dengan kinerja perawat, sangat penting untuk diselesaikan mungkin; Kegagalan untuk melakukannya dapat mengakibatkan penurunan kualitas layanan pemeliharaan yang diberikan oleh perawat (Febriani, 2021).

Mutu pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor untuk menentukan visi dan misi pelayanan kesehatan yang berada di rumah sakit. Mutu dari pelayanan 1000 yang mempengaruhi terhadap mutu pelayanan kesehatan. Sistem Pelayanan Keperawatan Profesional Sebagai Sarana Peningkatan Kinerja Perawat, Khususnya Melalui Pemberian Pelayanan Keperawatan. Diharapkan Fungsi Pengarahan dari Ruang Kepala Berdampak Positif Bagi Individu Dengan Memberikan Asuhan Profesional Bagi Individu Yang Sedang Mencari Bantuan (Zulkarnain, 2018).

Terlepas dari keputusan yang dibuat mengenai hal ini, pihak yang bersangkutan ingin mendapatkan pemahaman tentang hubungan yang ada antara fungsi ruangan kepala di

ruangan dan pekerja per-kinerja dalam perjanjian ke-per-pekerja.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan analitik korelasi dengan pendekatan *cross sectional*

## HASIL PENELITIAN

### a. Data Umum

#### 1. Karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja perawat di RSUD Anna Medika Madura

Karakteristik responden	Frekuensi	Persentase (%)
1. Jenis kelamin		
- Laki-laki	16	48,5
- Perempuan	17	51,5
Total	33	100
2. Usia		
- 24-27 tahun	22	66,7
- 28-30 tahun	10	30,3
- 33-33 tahun	1	3,0
Total	33	100
3. Pendidikan		
- S1-Kep (S.kep., Ners)	33	100
Total	33	100
4. lama kerja		
- < 1 tahun	10	30,3
- 1-2 tahun	21	63,6
- 2-3 tahun	2	61,1
Total	33	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin perawat di RSUD Anna Medika Madura adalah perempuan yaitu sebanyak 17 (51,5%), usia perawat sebagian besar adalah 24-27 tahun yaitu sebanyak 22 (66,7%), pendidikan perawat seluruhnya adalah S1-Keperawatan (S.Kep., Ners) yaitu

sebanyak 33 (100%) dan lama kerja perawat setengahnya adalah 1-2 tahun yaitu sebanyak 21 (63,6%).

### b. Data Khusus

#### 1. Distribusi frekuensi berdasarkan pengarahannya kepala di RSUD Anna Medika Madura

Pengarahannya Kepala Ruangan	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	5	15,2
Cukup	9	27,3
Baik	19	57,6
Total	33	100

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa perawat di RSUD Anna medika madura Sebagian besar memiliki pengarahannya kepala ruangan baik sebanyak 19 (57.6%) responden.

#### 2. Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja perawat di RSUD Anna Medika Madura.

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	5	15,2
Cukup	11	33,4
Baik	17	51,5
Total	33	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa perawat di RSUD Anna Medika madura Sebagian besar memiliki kinerja perawat baik sebanyak 17 (51.5%) responden.

#### 3. Tabulasi silang antara pengarahannya kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan

pengarah an kepala ruangan	kinerja perawat						Total	
	kurang		cukup		Baik		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Kurang	3	9,1	2	6,1	0	0,0	4	9,5
Cukup	2	6,1	3	9,1	4	4,8	10	23,8
Baik	0	0,0	6	9,1	7	64,3	28	66,7
Total	5	15,2	11	33,3	21	69,0	42	100

Uji statistic spearman rank  
 $p = 0,001$   $\alpha = 0,05$   $r = 0,552$

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di RSUD Anna Medika Madura, terdapat sekitar 13 responden (39,4%) yang memiliki hubungan baik dengan kemampuannya dalam mengelola kamarnya dengan baik, sedangkan terdapat sekitar 3 responden (9,1%) yang memiliki hubungan yang buruk antara kemampuan mereka untuk mengelola kamar mereka dan kemampuan mereka untuk mengelola kamar mereka dengan baik.

Hasil uji statistik digunakan untuk menghitung Rank Spearman, dan nilai statistik 0,001 menunjukkan telah dihitung (0,05). Dengan asumsi Hipotesis 0 akurat, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pekerjaan yang dilakukan di kantor perawat dengan kantor kepala ruangan di RSUD Anna Medika Madura. Menurut interpretasi, angka yang berada di sekitar 0,552 menyiratkan bahwa ada hubungan terus menerus antara kedua variabel.

## PEMBAHASAN

### 5.1 Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan Di RSUD Anna Medika Madura

menurut kesimpulan penelitian medis RSUD Anna, yaitu 4.1 Menurut mayoritas, ada sekitar 19 perawat yang memiliki pengarah kepala ruangan yang sama baiknya dengan Frekuensi (57,6%). Berdasarkan hasil penelitian kuesioner butir, kadar terbesar terdapat pada Composen pada Soal nomor 4, 5, dan 8. Pemimpin kelompok menjanjikan hadiah kepada pelayan jika mereka melakukan pekerjaan dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dan dia sering mengacu pada pendapat pelayan selama percakapan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isra Wahyuni (2011) dalam (Amalia, 2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan perawat pelaksana yang menyatakan bahwa semakin bagus motivasi yang perawat miliki makan ini mungkin dianggap sebagai titik penting oleh rumah sakit di hal memusatkan perhatian pada fungsi daripada motivasi utama untuk penggunaan ruangan, yang merupakan fungsi pengaharan yang dianggap paling berkualitas. Menurut penulis, metivasi adalah indikasi paling penting dalam fungsi peringatan yang akan disampaikan oleh kepala ruangan pada acara yang akan datang. Ini karena metivasi mengungkapkan informasi paling banyak tentang kejadian yang akan datang. Minat karyan akan meningkat sebagai konsekuensi dari



tuan ruangan memberikan penguatan positif lebih lanjut, yang memungkinkannya berfungsi sesuai dengan keinginan bos.

## **5.2 Kinerja Perawat Dalam Peberian Asuhan Keperawatan Di RSUD Anna Medika Madura**

berdasarkan hasil penelitian diPada suatu waktu, RSUD Anna Medika Sebagian memiliki sekitar 17 pos yang tersedia, yang sesuai dengan frekuensi 51,5%. Komponen Soal Evaluasi No. 22, 23, dan 25 Memberikan Hasil Yang Paling Signifikan Menurut Analisis Butir Kuesioner Evaluasi Tindakan Perawatan yang diberikan sesuai dengan tujuan dan kriteria keberhasilan, serta mengevaluasi peningkatan kesehatan dan kesejahteraan klien setelah Tindakan, keduanya merupakan bagian dari proses penilaian.

Menurut temuan sekitar 22 (66,7%) responden yang berada dalam rentang usia umum 24-27 tahun. Penelitian (Fakhrulia & Ariyanti, 2021) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang kuat antara keduanya, dan temuan ini sejalan dengan apa yang ditemukan para peneliti. Misalnya, dengan mengacu pada temuan studi data hasil usia, dimungkinkan untuk mengamati bahwa hasil yang paling signifikan ditemukan pada perawat dengan rentang usia 30-35 tahun dan dengan kinerja yang relatif lemah. Ini karena rentang usia tersebut memiliki kinerja yang relatif buruk (86,7). Menyatakan

bahwa perlu mengatur usia, karena usia berpengaruh terhadap fisik, kemampuan mental dalam melakukan pekerjaan, dan rasa tanggung jawab terhadap seseorang.

Menurut para ahli, kinerja, tanggung jawab, dan pengetahuan umum perawat yang bersangkutan akan berkembang seiring dengan pertumbuhannya jika perawat yang bersangkutan bertambah besar. Namun, karena perawat yang ada sekarang, akan terjadi penurunan produktivitas sebagai konsekuensi dari pilihan individu untuk melaksanakan pelayanan mutu. Keputusan ini akan menjadi penyebab turunnya produktivitas.

Menurut temuan jajak pendapat, sangat jelas bahwa sekitar 21 orang yang menderita presentase merupakan mayoritas dari mereka yang telah bekerja selama lebih dari dua tahun (63,6%).

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Miranti (2016) dan dipublikasikan di Panggabean (2018) yang berpendapat bahwa kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh personel tenaga kesehatan suatu organisasi akan dipengaruhi oleh pelayanan yang akan diberikan. disediakan. Memasak untuk waktu yang lebih lama akan menghasilkan peningkatan jumlah uang yang diperoleh dan barang-barang material yang diperoleh.

Kapasitas seorang perawat untuk memberikan asuhan yang sesuai

dengan standar yang diakui atau mengikuti proses yang ditetapkan dikatakan meningkat jika perawat memiliki pengalaman kerja yang signifikan, seperti yang dinyatakan oleh para spesialis.

Berdasarkan hasil penelitian, hampir seluruh mahasiswa S1 Keperawatan (S.Kep.,Ners) memperoleh pendidikannya yang setara dengan kurang lebih 33 (100%) diantaranya. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Trihastuti et al. (2016) dan Sari (2019), yang menemukan bahwa dengan bertambahnya jumlah mahasiswa yang terdaftar dalam pendidikan perawat, menjadi lebih mudah bagi setiap mahasiswa untuk terlibat dalam refleksi kritis pada pekerjaan mereka sendiri. Temuan ini konsisten dengan temuan tersebut.

Saat suhu udara terus naik, para ahli memprediksi masyarakat akan membangun rumah yang lebih luas dan mudah dimasuki guna meningkatkan angka kecelakaan yang terjadi.

### **5.3 Hubungan antara fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan**

Hasil uji statistik digunakan untuk menghitung Rank Spearman, dan nilai statistik 0,001 menunjukkan telah dihitung (0,05). Menurut H1, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara proteksi yang diberikan pada ruangan kepala pegawai perawat yang bekerja di RSUD Anna Medika Madura.

Nilai korelasi yang lebih rendah dari 0,552 menunjukkan bahwa makna kedua variabel tersebut belum sepenuhnya dipahami.

Hasil penelitian Murtiani (2013) dalam (Murtiani dkk., 2021) tentang hubungan antara pelaksanaan peran pengarahan tua TIM dan jenis tugas perawat konsisten dengan pengamatan ini, sehingga hal ini sesuai dengan temuan tersebut. Kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap penampilan kerja perawat untuk mencapai kinerja yang baik dapat dilakukan berdasarkan pelaksanaan dari pengarahan yang baik oleh kepala ruangan terhadap perawat pelaksana.

Sedangkan menurut Triwibowo (2013) dalam (Saragih, 2018), terdapat hubungan antara pelaksanaan pengawasan dengan kinerja perawat dalam dokumentasi askep. Hal tersebut tertuang dalam penelitian penulis yang dipublikasikan pada (Saragih, 2018). Kinerja perawat adalah ukuran kesiapan seseorang untuk mengambil tanggung jawab baru ketika mereka diberi kesempatan untuk melakukannya. Kinerja terdiri dari dua aspek yang berbeda, salah satunya terdiri dari aspek yang membutuhkan kompetensi individu untuk memvalidasi tingkat kinerja. Selain itu, setiap tindakan yang dilakukan harus pro-kdutf untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kinetra.

Menurut penulis, sangat penting untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki kemampuan mendongkrak baik motivasi maupun kemampuan kernal. Karena pekerjaan setiap orang

berkembang secara alami di dalam diri mereka dan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, individu yang bersangkutan pada akhirnya akan membutuhkan dukungan organisasi untuk mengembangkan sistem yang memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Dengan cara ini, kemajuan pekerjaan setiap orang terjadi secara alami di dalam diri mereka sendiri.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

1. Sebagian besar fungsi pengarahan kepala ruangan baik di RSUD Anna Medika Madura
2. Sebagian besar kinerja perawat baik di RSUD Anna Medika Madura
3. Ada hubungan antara fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di RSUD Anna Medika Madura

### b. Saran

1. Bagi kepala ruangan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan diri, keterampilan dan pengetahuan tentang fungsi pengarahan supaya dapat meningkatkan sikap dan tanggung jawab perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan
2. Bagi perawat diharapkan dapat meningkatkan kemampuan diri, keterampilan, kinerja yang baik dan pengetahuan yang lebih dalam mengenai cara melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F. (2018). Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan. *Keperawatan*, 2(2).
- Fakhrulia, D., & Ariyanti, F. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Di Provinsi Bangka Belitung Tahun 2017. *Jurnal Mutiara Ners*, 4(2), 70–79. <https://doi.org/10.51544/jmn.v4i2.1824>
- Irmawatini, & Nurhaedah. (2017). *Bahan ajar kesehatan lingkungan (METODE PENELITIAN)*.
- Jakri, Y., & Timun, H. (2019). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Puskesmas Waelengga Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. *Jurnal Wawasan Kesehatan*, 4(2), 56–66.
- Murtiani., Hadju, V., & Saleh, A. (2021). *Pengaruh pelaksanaan fungsi pengarahan ketua tim terhadap kinerja perawat pelaksana di RS khusus daerah provinsi sulawesi selatan tahun 2013*. 1–11. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/file>

- s/416b02dbfeec4c29840836772af9778d.pdf
- Notoatmodjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT Rineka Cipta. Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*.
- Nursalam. (2017). *metodologi penelitian ilmu keperawatan : pendekatan praktis*. Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1), 106–112. <https://doi.org/10.34012/jukep.v4i1.1359>
- Panggabean, S. F. M. (2018). Hubungan Karakteristik Perawat Terhadap Tingkat Kepatuhan dalam Melakukan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, 124–135.
- Purwanto, I., & Fanji Pradiptha, I. D. A. G. (2020). Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 477. <https://doi.org/10.52822/jwk.v5i1.114>
- Saragih, M. (2018). Hubungan Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Askep. *Jurnal Mutiara Ners Januari*, 1(1), 65–72. <http://114.7.97.221/index.php/NE RS/article/view/934>
- Sari, S. D. (2019). *Motivasi Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Evaluasi Keperawatan*.
- Veramaya, I. F., Rahayu, S., & Soepangat, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tk. II Moh. Ridwan Meuraksa, Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit*, 2(1), 34–48. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/view/415>
- Zulkarnain. (2017). Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(2)