

# **PENGARUH MANAJERIAL SKILL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT (STUDI PADA RUMAH SAKIT JiWA SAMBANG LIHUM PROVINSI KALIMANTAN SELATAN)**

Muhammad Baihaki, Mohammad Zainul, Khuzaini.

Instansi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
muhbyhq@gmail.com / 085249800703

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan parsial dan simultan antara manajerial *skill* kepala ruangan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dalam bentuk explanatory. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap dan IGD Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum yang berjumlah 200 orang. Sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin sejumlah 133 orang, dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS 16. Pengujian validitas menggunakan korelasi product moment person dan reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Pengujian asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, Autokolerasi dan normalitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji T dan Uji F.

Hasil penelitian manajerial *skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf perawat. besarnya pengaruh manajerial *skill* tersebut dapat di ketahui dari nilai SE (Sumbangan Efektif) variabel manajerial *skill* terhadap nilai R Square sebesar 9%, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf perawat. besarnya pengaruh motivasi kerja tersebut dapat di ketahui dari nilai SE (Sumbangan Efektif) variabel motivasi kerja terhadap nilai R Square sebesar 78,6%, manajerial *skill* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf perawat. besarnya pengaruh manajerial *skill* dan motivasi kerja adalah sebesar 87,5%.

Didapatkan disimpulkan Manajerial *skill* dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.

**Kata Kunci** : Manajerial *Skill*, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat.

---

## *ABSTRACT*

*The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous relationship between managerial skills of the head of the room and work motivation on the performance of nurses at the Sambang Lihum Mental Hospital.*

*This research type is quantitative research in explanatory form. The population in this study were all nurses who served in the Inpatient Installation and IGD Sambang Lihum Mental Hospital, totaling 200 people. 133 samples were taken using the Slovin formula, using a proportional random sampling technique. The instrument used in this study was a questionnaire. The data obtained in this study were processed using the SPSS 16 program.*

*Validity testing used product moment person correlation and reliability using Cronbach alpha. The classic assumption test uses the multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation and normality test. Data analysis used multiple linear regression, T test and F test.*

*The results of the research managerial skills partially have a significant effect on the performance of the nursing staff. The magnitude of the influence of managerial skills can be seen from the SE (Effective Contribution) value of the managerial skill variable on the R Square value of 9%, work motivation partially has a significant effect on the performance of nursing staff. The magnitude of the influence of work motivation can be seen from the SE (Effective Contribution) value of the work motivation variable on the R Square value of 78.6%, managerial skills and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of nursing staff. the magnitude of the influence of managerial skills and work motivation is 87.5%*

*It was concluded that Managerial Skill and work motivation partially and simultaneously had a significant effect on the performance of nurses at the Sambang Lihum Mental Hospital.*

**Keywords:** *Managerial Skills, Work Motivation, Nurse Performance.*

## **Pendahuluan**

### **I. Latar Belakang**

Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum adalah satu-satunya Rumah Sakit Khusus dengan pelayanan Jiwa kelas A dan terakreditasi dengan predikat Paripurna di Provinsi Kalimantan Selatan. RSJ Sambang Lihum memiliki pelayanan Poliklinik, Gawat Darurat, Rawat Inap, Psikologi, Rehabilitasi Medis, Rehabilitasi Mental, Farmasi, Laundry, Gizi, Diklat dan Perpustakaan, dan Elektomedik.

Kinerja perawat sangat berperan dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit. pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan mempunyai daya ungkit yang besar dalam mencapai tujuan pembangunan bidang kesehatan. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota tim lain (Depkes RI, 2005).

Dengan status akreditasi paripurna dan seratus persen perawat telah memiliki STR sepatutnya staf perawat di RSJ Sambang Lihum mempunyai kinerja yang baik, berdasarkan hasil observasi terhadap staf perawat di dapatkan masih ada staf perawat bekerja apa adanya dan masih berorientasi pada rutinitas saja, masih ada tindakan yang dilakukan belum sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), masih ada staf perawat yang sering datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, masih ada laporan status pasien yang tidak lengkap, dan adanya keterlambatan dalam pengembalian catatan status klinis pasien ke rekam medik setelah pasien pulang. Berdasarkan hasil wawancara terhadap staf perawat tentang kepemimpinan kepala ruangan, didapatkan bahwa kepala ruangan kadang terlambat memberikan informasi bila ada perubahan dalam pengisian form status pasien, kepala ruangan kurang tegas menghadapi para staf sehingga tidak menimbulkan efek jera dan kejadian yang tidak seharusnya terjadi bisa terulang terjadi kembali, perawat pelaksana belum dilibatkan dalam perencanaan ruangan. Fenomena ini menggambarkan masih kurangnya kemampuan untuk menggerakkan organisasi dan masih kurangnya motivasi staf perawat yang mampu membangkitkan antusiasme staf perawat dalam memberikan pelayanan yang bermutu. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, efektifitas kerja, keberhasilan dan motivasi staf perawat sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Manajerial Skill Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum provinsi Kalimantan Selatan)”**.

## **II. Rumusan Masalah**

- 1) Apakah manajerial skill secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.
- 2) Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.
- 3) Apakah manajerial skill dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.

## **III. Tujuan Penelitian**

- 1) Ingin mengkaji apakah manajerial skill secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.
- 2) Ingin mengkaji apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.
- 3) Ingin mengkaji apakah manajerial skill dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.

## **Tinjauan Pustaka**

### **I. Landasan Teori**

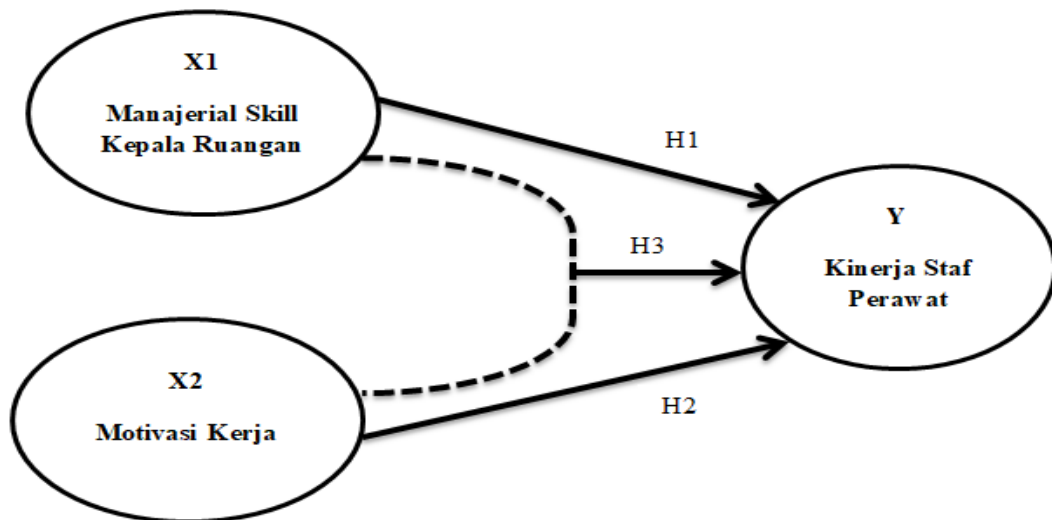
- 1) Manajerial *skill* adalah Keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik. (Siagian, 1999)
- 2) Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu. (Siti Partini Suardiman, 1998)
- 3) Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Ilyas, 2002).

### **II. Penelitian Sebelumnya**

- 1) Alfi Ari Fakhur Rizal “Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Layanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang”.
- 2) Heny Nurmayunita “Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat”.
- 3) Dwi Ida Puspita Sari “Pengaruh Fungsi Manajerial Kepala Ruang Terhadap Kinerja Individu Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong Kalimantan Timur”.
- 4) Tiara Yuli Aldina “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung”.
- 5) Tamri Meda “Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada Cv. Gita Mandiri Gowa”.

## Model Penelitian dan Hipotesa

### I. Model Penelitian



### II. Hipotesa

Berdasarkan model penelitian maka hipotesa penelitian ini adalah :

- H1 : Manajerial *skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.
- H2 : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.
- H3 : Manajerial *skill* dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dalam bentuk explanatory yaitu menguji pengaruh antara variabel, dalam hal ini menguji pengaruh variabel manajerial *skill* dan motivasi terhadap kinerja. Sampel pada penelitian ini adalah staf perawat yang bekerja di instalasi rawat inap dan IGD RSJ Sambang Lihum berjumlah 133 orang. Penelitian ini menggunakan SPSS 16 dengan Uji Validitas dan reabilitas, teknik analisis data statistik deskriptif, uji Asumsi Klasik, Regresi linear berganda , uji F dan Uji T.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### I. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1) Uji Validitas

Variabel	No Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Manajerial <i>skill</i> kepala ruangan (X1)	1	0,869	0,6319	Valid
	2	0,693	0,6319	Valid
	3	0,767	0,6319	Valid
	4	0,785	0,6319	Valid
	5	0,948	0,6319	Valid
	6	0,836	0,6319	Valid
	7	0,948	0,6319	Valid
	8	0,869	0,6319	Valid

	9	0,948	0,6319	Valid
	10	0,948	0,6319	Valid
	11	0,869	0,6319	Valid
	12	0,693	0,6319	Valid
motivasi kerja (X2)	1	0,739	0,6319	Valid
	2	0,935	0,6319	Valid
	3	0,708	0,6319	Valid
	4	0,935	0,6319	Valid
	5	0,708	0,6319	Valid
	6	0,935	0,6319	Valid
	7	0,708	0,6319	Valid
	8	0,783	0,6319	Valid
	9	0,935	0,6319	Valid
	10	0,708	0,6319	Valid
	11	0,739	0,6319	Valid
	12	0,772	0,6319	Valid
	13	0,935	0,6319	Valid
	14	0,759	0,6319	Valid
	15	0,834	0,6319	Valid
	16	0,935	0,6319	Valid
	17	0,935	0,6319	Valid
	18	0,935	0,6319	Valid
	19	0,771	0,6319	Valid
	20	0,739	0,6319	Valid
kinerja staf perawat (Y)	1	0,727	0,6319	Valid
	2	0,878	0,6319	Valid
	3	0,882	0,6319	Valid
	4	0,878	0,6319	Valid
	5	0,867	0,6319	Valid
	6	0,882	0,6319	Valid
	7	0,882	0,6319	Valid
	8	0,949	0,6319	Valid
	9	0,882	0,6319	Valid
	10	0,949	0,6319	Valid
	11	0,882	0,6319	Valid
	12	0,878	0,6319	Valid
	13	0,878	0,6319	Valid
	14	0,882	0,6319	Valid
	15	0,882	0,6319	Valid
	16	0,949	0,6319	Valid
	17	0,949	0,6319	Valid
	18	0,727	0,6319	Valid
	19	0,882	0,6319	Valid
	20	0,727	0,6319	Valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Manajerial <i>skill</i> kepala ruangan	0,964	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,976	Reliabel
3	Kinerja staf perawat	0,982	Reliabel

Semua variabel dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

## II. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-23.302	4.353		-5.353	.000		
	Manajerial Skill	.242	.066	.141	3.669	.000	.652	1.534
	Motivasi	1.135	.052	.846	22.032	.000	.652	1.534

a. Dependent Variable: Kinerja

Didapatkan nilai tolerance 0,652 > 0,10 dan nilai VIF 1,534 < 10,00 maka dapat di artikan tidak terjadi multikolineritas pada data penelitian ini.

### 2) Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

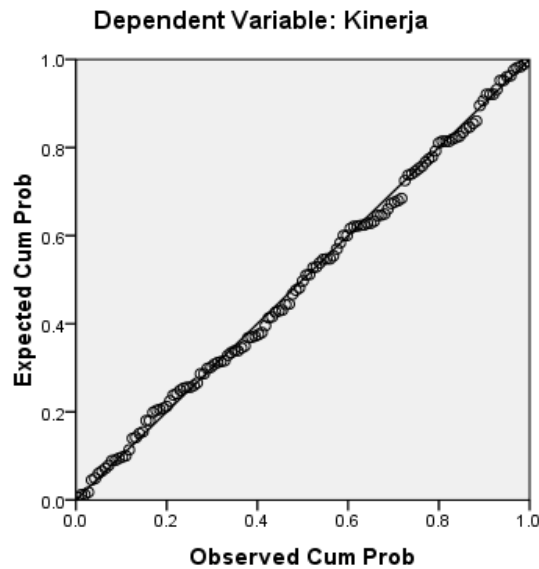
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.632	2.618		1.769	.079
	Manajerial Skill	-.044	.040	-.120	-1.114	.267
	Motivasi	.017	.031	.059	.543	.588

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Didapat untuk variabel manajerial skill nilai signifikansi 0,267 > 0,05 dan variabel motivasi nilai signifikansi 0,588 > 0,05 dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Data ini juga di dukung dari Scatterplot, dengan hasil scatterplot seperti gambar di bawah ini :

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**3) Uji Autokorelasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936 <sup>a</sup>	.875	.873	4.394	1.996

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Manajerial Skill

b. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui untuk nilai DW = 1,996 dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5 % (0,05) dengan jumlah sampel 133, variabel independent 2 didapatkan DU dari tabel = 1,7474. Maka dapat dilihat DW 1,996 > dari DU 1,7474 dan DW 1,996 < dari (4-DU) 2,2526. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada data penelitian ini.

**4) Uji Normalitas Data**

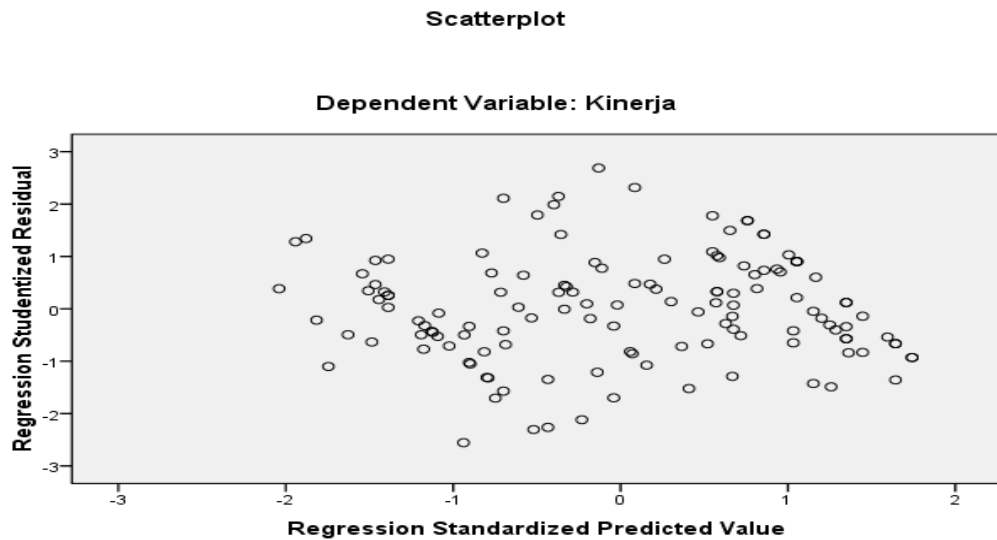
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36107412
Most Extreme Differences	Absolute	.036
	Positive	.036
	Negative	-.031
Kolmogorov-Smirnov Z		.415
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

a. Test distribution is Normal.

Diperoleh hasil pengujian normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,995 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

Selain menggunakan uji kolmogorov Smirnov, analisa normalitas data ini juga di dukung dari normal P-P Plot, model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Hasil seperti gambar di bawah ini :



### III. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0 For Windows, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-23.302	4.353		-5.353	.000
Manajerial Skill	.242	.066	.141	3.669	.000
Motivasi	1.135	.052	.846	22.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = -23,302 + 0,242X_1 + 1,135X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Manajerial Skill

X<sub>2</sub> = Motivasi

Berdasarkan persamaan yang diperoleh pada variabel manajerial skill nilai beta 0,141, signifikansi sebesar 0,000 dan variabel motivasi beta 0,846 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajerial skill dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSJ Sambang Lihum.



#### IV. Uji Hipotesa

##### 1) Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-23.302	4.353		-5.353	.000
Manajerial Skill	.242	.066	.141	3.669	.000
Motivasi	1.135	.052	.846	22.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Diperoleh bahwa nilai T hitung Variabel manajerial skill 3,669 > T tabel 1,97838 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, disimpulkan bahwa H1 diterima artinya manajerial *skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.

Disisi lain, variabel motivasi memperoleh hasil T hitung 22,032 > T tabel 1,97838 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga disimpulkan H2 diterima artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.

##### 2) Uji F

###### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17608.414	2	8804.207	455.903	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2510.504	130	19.312		
	Total	20118.917	132			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Manajerial Skill

b. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 455,903 dan nilai signifikansi 0,000 dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 455,903 > dari nilai F tabel 3,07, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima artinya manajerial *skill* dan motivasi secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum.

##### 3) Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.875	.873	4.394

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Manajerial Skill

b. Dependent Variable: Kinerja

Didapatkan nilai R Square sebesar 0,875 yang artinya pengaruh variabel independen Manajerial *skill* (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y) sebesar 87,5 %.

## Penutup

### I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh manajerial *skill* dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum tahun 2020, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Manajerial *Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf perawat. Besarnya pengaruh manajerial *skill* tersebut dapat di ketahui dari nilai SE (Sumbangan Efektif) variabel manajerial *skill* terhadap nilai R Square sebesar 9% yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel independen yaitu manajerial *skill* (X1) terhadap variabel dependen kinerja (Y) adalah sebesar 9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- 2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf perawat. besarnya pengaruh motivasi kerja tersebut dapat di ketahui dari nilai SE (Sumbangan Efektif) variabel motivasi kerja terhadap nilai R Square sebesar 78,6% yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) adalah sebesar 78,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain .
- 3) Manajerial *Skill* dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf perawat. besarnya pengaruh manajerial *skill* dan motivasi kerja secara simultan tersebut dapat di ketahui dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,875 yang mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel independen yaitu manajerial *skill* (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja staf perawat (Y) adalah sebesar 87,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### II. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti mengusulkan kepada :

- 1) Kepala ruangan meningkatkan kembali pengetahuannya tentang manajerial *skill* melalui seminar, pelatihan-pelatihan dan studi banding kerumah sakit lain.
- 2) Perawat pelaksana meningkatkan kinerja diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tentang dokumentasi asuhan keperawatan yang berkualitas/ sesuai standar, memperbanyak membaca tentang kasus-kasus asuhan keperawatan dan standar diagnosa keperawatan yang digunakan oleh rumah sakit, melibatkan diri dan berperan aktif dalam kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan.
- 3) Manajemen RSJ Sambang Lihum, hasil Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi atau acuan oleh Rumah Sakit Jiwa Sambang Lihum dalam memperbaiki manajerial *skill* kepala ruangan dan untuk tetap menjaga kinerja perawat serta meningkatkan motivasi kerja staf perawat sehingga mutu rumah sakit tetap terjaga dengan baik.
- 4) Penelitian selanjutnya hendaknya mengarahkan penelitian dengan lingkup survey yang lebih besar dengan wawancara atau experiment yang lebih mendalam. Sehingga akan dapat dinilai manajerial *skill* kepala ruangan, motivasi kerja dan kinerja perawat dari berbagai sudut pandang. Perlu penelitian lebih lanjut mengenai faktor – faktor

lain, selain berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit. Misalnya tentang pengaruh akreditasi terhadap kinerja.

## Referensi

- Alex Sobur. (2003). Psikologi Umum. Bandung : Pustaka Setia
- Alfi Ari Fakhur Rizal, (2015). Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Layanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang [Tesis]. Semarang : Universitas Diponegoro Semarang
- Atkinson, RC & Shiffrin, RM. (1986). "They Psychology of Learning and Motivation (2ed)". New York: Academic Press
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia., (2005). Instrumen evaluasi penerapan standar asuhan keperawatan di rumah sakit. Cetakan Kelima Jakarta : Depkes
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia., (2005). Standar tenaga keperawatan di rumah sakit. Jakarta : Depkes
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia., (2010). Kebijakan pengembangan tenaga kesehatan. Jakarta : Depkes
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia, (2001). Pedoman Penilaian Kinerja Perawat dan Bidan di rumah sakit. Jakarta
- Dwi Ida Puspita sari, (2017). Pengaruh Fungsi Manajerial Kepala Ruang Terhadap Kinerja Individu Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong Kalimantan Timur [Tesis]. Makasar : Universitas Hasanuddin Makasar.
- Ghozali, Iman (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25. Edisi 9. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gillies, D.A. (2005). Manajemen keperawatan : Suatu pendekatan sistem. Alih bahasa D. Sukmana, dkk. (edisi kedua). WB Saunders Company.
- Hasibuan. (1999). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P.(2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heny Nurmayunita, (2015). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti, Vol.3, No.3.
- Hubberd D. Leadership Nursing and Care Management. Second edition. Philadelphia : W.B. Saunders Company.
- Ilyas, Y. (2002). Kinerja : teori, penilaian, dan penelitian. Depok : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Ilyas, Y. (2007). Perencanaan SDM Rumah Sakit Teori, Metode dan Formula, Depok : Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Joko Raharjo. (2002). Pengantar Psikologi. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Keliat, BA. & Akemat. (2012). Model Praktik Keperawatan Profesional Jiwa. Jakarta : EGC.
- Keliat, Budi Anna, Iin Inayah, Dewi Gayatri . Motivasi Kerja Meningkatkan Manajemen Waktu Perawat. Volume 14. Jurnal Keperawatan Indonesia. 2011.
- Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2006). Leadership roles and management functions in nursing theory and application. (5th Edition). Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.
- Mangkunegara, A.P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama
- Nursalam, (2011). Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional Edisi 3. Jakarta : Salemba Medika.

- Nursalam, (2009). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika.
- Pengurus Pusat PPNI. (2010) Standar profesi dan kode etik perawat Indonesia Jakarta : PPNI
- PPNI. (2006). Rancangan pedoman pengembangan sistem jenjang karir profesional perawat. Jakarta : PPNI
- Pusat Kajian Pembangunan Kesehatan Depkes RI., (2005). Kajian perencanaan rumah sakit daerah. Jakarta: Depkes RI
- PPNI. (2001). Standar Praktek Keperawatan.
- Robbins, Stephen P., (2001). Perilaku organisasi : Konsep, kontroversi, aplikasi. (Edisi ke-8). Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Satrianegara, M. Fais dan Sitti saleha. (2009). Buku Ajar : Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan serta Kebidanan. Jakarta : Salemba Medika
- Siagian. (1997). Audit Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- Siagian, P. (2007). Fungsi-Fungsi Manajerial. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, P. (1999). Teori Dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Siti Partini Suardiman. (1998). Psikologi Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta
- Simamora & Raymond H (2013). Buku Ajar Manajemen Keperawatan, Jakarta: EGC
- Sugiyono, (2004). Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfa Beta
- Suharsimi Arikunto. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- Syaiful Bahri Djamarah. (2002). Psikologi Belajar. Jakarta : Rineka Cipta
- Suarli., dan Bahtiar. (2007). Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis. Bandung : Balatin Pratama.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bukit Aksara
- Siswanto. (2012). Pengantar Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara
- Sitorus, Ratna. (2006). Model Praktek Keperawatan Profesional di rumah sakit, penerbit Buku Kedokteran, EGC. Jakarta
- Sitorus, Ratna. (2011). Manajemen Keperawatan : Manajemen Keperawatan di ruang rawat. Jakarta: CV.Sagung Seto.
- Swansburg, RC. (2000). Introductory Manajemen and Leadership for Clinical Nurses. Jones and Bartlett Publishes, Inc. Samba, Suharyati. 2000. Alih bahasa. Jakarta” EGC.
- Sugiyono. (2007) Metodologi Penelitian Administrasi. Edisi ke-13. Jakarta : CV. Alfabeta.
- Tamrin Meda, (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada Cv. Gita Mandiri Gowa. Jurnal Yayasan STMIK Handayani Makassar.
- Tappen. (2004). Essentials nursing leadership and management, Philadelphia : F.A Davis Company.
- Tiara Yuli Aldina. 2018. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung [skripsi]. Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Timpe, A Dale. (2002) Seri MSDM, kinerja/performance, Cetakan Kelima, Alih Bahasa Sofyan Cikmat. Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Undang-Undang Keperawatan R.I No. 38 tahun 2014.
- Wibowo, (2007). Manajemen Kinerja. PT Rajagrafindo Persada : Jakarta
- Winkel W.S. (1996). Psikologi Pengajaran. Jakarta : Gramedia