

Analisis Fungsi Perencanaan Kepala Ruang Terhadap Semangat Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Tahun 2026

Wahid sofian^{1*}, Susanti¹

¹Prodi Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Aisyah Pringsewu

*email Korespondensi: wahidsofyan541@gmail.com

ABSTRAK. Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena pegawai akan bekerja secara lebih tekun sehingga hasil dari pekerjaannya dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Untuk meningkatkan semangat kerja yang baik maka diperlukan penerapan manajemen keperawatan yang baik karena memiliki dampak langsung terhadap semangat kerja perawat. Dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara efektif, tenaga keperawatan dapat merasa lebih dihargai, termotivasi, dan berkomitmen dalam pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fungsi perencanaan manajemen keperawatan dengan semangat kerja perawat. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dan teknik pendekatan *cross-sectional*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden yang dipilih sebagai sampel dengan menggunakan *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dan dianalisis menggunakan uji *gamma*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi perencanaan kepala ruangan ($p = 0,010$; $r = 0,451$) fungsi perencanaan mempengaruhi semangat kerja perawat dikarenakan untuk menumbuhkan semangat kerja perawat harus ada perencanaan yang baik, dengan perencanaan yang baik pembagian tanggung jawab dan wewenang yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan perawat serta terjalin hubungan antara perawat pelaksana dan kepala ruangan dengan baik.

Kata kunci: fungsi perencanaan, kepala ruangan, semangat kerja perawat

ABSTRACT. Work enthusiasm is an emotional attitude that is pleasant and loves one's work. This attitude is reflected in the work morale, discipline, and work performance. With high work enthusiasm, performance will increase because employees will work more diligently so that the results of their work can be expected to be faster and better. To improve good work enthusiasm, the implementation of good nursing management is needed because it has a direct impact on nurses' work enthusiasm. By implementing management functions effectively, nursing staff can feel more appreciated, motivated, and committed to their work. This study aims to analyze the function of nursing management planning with nurses' work enthusiasm. This study uses a quantitative design and a cross-sectional approach technique. The sample in this study amounted to 70 respondents who were selected as samples using total sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the gamma test. The results show a significant relationship between the planning function of the ward head ($p = 0.010$; $r = 0.451$). The planning function affects nurses' work enthusiasm because to foster nurses' work enthusiasm, there must be good planning, with good planning, the division of responsibilities and authorities that are in accordance with the nurses' abilities and skills, and a good relationship between the implementing nurse and the ward head.

Keywords: planning function, ward head, nurse work enthusiasm



This is an open access article distributed under the terms of [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) 4.0 license.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut untuk menumbuhkan keunggulan daya saing global bagi produk maupun layanan yang dihasilkan. Dalam penelitian "Keadaan Tempat Kerja Global 2024" yang dirilis oleh Gallup World Poll ditemukan bahwa sekitar 34% responden global merasa "bersemangat" ketika berada di tempat kerja. 10 negara teratas dengan proporsi tertinggi didominasi oleh negara-negara Eropa, sementara

negara-negara Asia memiliki proporsi yang relatif rendah, Sementara 58% mengatakan bahwa mereka "kesulitan" di tempat kerja. Dan sekitar 8% responden lainnya mengaku "menderita" dan tidak bersemangat di tempat kerja (Poll, 2024).

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam sikap moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena pegawai

akan bekerja secara lebih tekun sehingga hasil dari pekerjaannya dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika kinerja turun dapat dilihat dari semangat kerja pegawai juga meurun (Syihab et al., 2020). Menurut Widyaningrum (2020), untuk mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan penilaian melalui presensi, kerja sama, tanggung jawab, dan produktivitas kerja.

Untuk meningkatkan semangat kerja yang baik maka diperlukan penerapan manajemen keperawatan yang baik karena memiliki dampak langsung terhadap semangat kerja perawat. Dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara efektif, tenaga keperawatan dapat merasa lebih dihargai, termotivasi, dan berkomitmen dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, kepala ruangan dan manajer keperawatan perlu terus meningkatkan keterampilan manajerial mereka guna menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi tenaga keperawatan. Selain hal tersebut kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan penyiapan organisasi dalam menghadapi perubahan untuk itu sangat dibutuhkan kepemimpinan yang efektif pada suatu organisasi agar mampu menunjukkan prestasinya. Kepemimpinan adalah ujung tanduk untuk perkembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang tepat akan sulit untuk mengembangkan organisasi (Syihab et al., 2020).

Dalam mengembangkan organisasi, kepemimpinan di ruangan harus menjalankan fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengoordinasikan, dan mengendalikan (Asmuji, 2014). Manajemen adalah suatu proses untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain, berfungsi untuk melakukan semua kegiatan yang perlu dilakukan dalam rangka mencapai tujuan dalam batas-batas yang telah ditentukan pada tingkat administrasi Gillies, (1996) dalam

Menurut (Amri et al., 2022) masalah yang terjadi di rumah sakit ialah kepala ruangan rata-rata kurang siap dalam menjalankan fungsi kepemimpinan dan manajemen walaupun telah bekerja cukup lama. Alasannya karena tidak memiliki pelatihan serta pembekalan yang cukup mengenai pengaturan manajemen kepala ruangan. Hal ini berdampak pada mutu pelayanan

keperawatan yang masih belum optimal, memengaruhi kepuasan pasien dan kinerja perawat. Kepemimpinan yang kurang tegas dan motivasional, serta kurangnya penerapan fungsi manajemen yang tepat, menghambat peningkatan kualitas layanan kesehatan.

Berdasarkan hasil pra-survei pada tanggal 3 Desember 2025 yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah, jumlah tenaga keperawatan di ruang Intensive Care Unit (ICU) adalah 13 orang. Di ruang non-intensif, yaitu ruang Penyakit Dalam (RPD) pria berjumlah 16 orang dan wanita berjumlah 16 orang, ruang Bedah 13 orang, dan ruang Anak 12 orang tenaga keperawatan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan instrument yang mewakili fungsi Perencanaan kepala ruangan, Dari 6 responden yang mewakili, Terkait penerapan fungsi manajemen kepala ruangan sudah berjalan tetapi dalam pelaksanaannya belum optimal dan belum adanya pelatihan manajemen kepala ruangan serta rendahnya penghargaan terhadap perawat. Dalam pelaksanaan fungsi Perencanaan pembagian jumlah tenaga belum merata pada setiap shift jumlah perawat pada setiap dinas adalah dinas pagi 6 orang dinas siang 3 orang dan dinas malam 2 orang.

Kepala ruangan belum sepenuhnya memperhatikan perawat pelaksana saat dinas, sehingga kinerja perawat masih kurang disiplin, terlambat masuk, perawat sering berganti shift jaga tanpa sepengetahuan atasan, sering keluar ruangan saat jam kerja, dan pulang sebelum waktunya. Dalam pengambilan keputusan saat ada permasalahan di ruangan, kepala ruangan menyelesaikan masalah dengan cara berdiskusi dengan bawahannya. Kurangnya kerja sama antara kepala ruangan dan perawat pelaksana disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara kepala ruangan dan perawat.

Berdasarkan data tersebut, menjadi alasan peneliti memilih melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah untuk meneliti apakah ada pengaruh fungsi perencanaan kepala ruangan terhadap semangat kerja perawat di ruang rawat inap RSUD.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross-sectional yang

dilakukan pada bulan Juni 2026 di rumah sakit umum daerah Pringsewu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden yang ditentukan menggunakan total sampling. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, dan fungsi pengarahan. Sedangkan variabel terikat adalah semangat kerja perawat. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner instrumen penelitian yang terdiri dari lembar persetujuan

responden, kuesioner identitas, dan kuesioner untuk setiap variabel yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Analisis data dilakukan secara univariat (frekuensi dan persentase), bivariat (uji Chi-Square), dan multivariat (regresi logistik ganda) untuk mengidentifikasi faktor dominan yang mempengaruhi fungsi manajemen kepala ruang dengan semangat kerja perawat. Penelitian ini telah melalui proses pengajuan ethical clearance dengan nomor kaji etik 565/UAP.OT/KEP/EC/2026.

HASIL

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden (N=70)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Umur	0	0 %
< 25 tahun	54	77,1%
25-45 tahun	16	22,9%
> 45 tahun		
JenisKelamin		
Laki-laki	29	41,4%
Perempuan	41	58,6%
Tingkat pendidikan		
D3	46	65,7%
D4/S1	0	0%
Ners	24	34,3%
Lama kerja	2	2,9%
< 1 tahun	15	21,4%
1-5 tahun	53	75,7%
> 5 tahun		

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan distribusi frekuensi karakteristik responden di RSUD Pringsewu Tahun 2026 dari total 70 responden didapatkan pada variable usia responden yang paling banyak berusia 25-45 tahun, jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan jumlah 41 responden,

tingkat pendidikan paling tinggi adalah D3 keperawatan dengan jumlah 46 responden dan berdasarkan lama kerja paling lama adalah lebih dari 5 tahun dengan jumlah 53 responden.

Fungsi Perencanaan kepala ruangan

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Fungsi perencanaan kepala ruangan dan semangat kerja (N=70)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Fungsi perencanaan	17	24,3 %
Kurang baik	23	32,9%
Cukup baik	30	42,9%
Baik		
Semangat kerja	16	22,9 %
Kurang semangat	23	32,9%
Cukup semangat	31	44,3%
Semangat		

Berdasarkan tabel 2 distribusi fungsi manajemen kepala ruangan dari 70 responden 41

responden mengatakan fungsi manajemen kepala ruangan cukup baik, 30 responden (42,9%)

mengatakan fungsi perencanaan baik, 36 responden (51.4 %) mengatakan fungsi pengorganisasian baik, 31 responden (44.3 %) mengatakan fungsi pengarahan baik, 33 responden (47.1 %) mengatakan

fungsi pengarahan baik dan pada variabel semangat kerja menunjukkan 31 responden (44.3%) mengatakan semangat dalam bekerja.

Analisis Bivariat

Hubungan karakteristik responden dengan semangat kerja perawat

Table 3. Hubungan karakteristik responden dengan semangat kerja perawat

Variabel karakteristik responden	Semangat Kerja			Koefisiensi Korelasi (r)	Nilai P-Value	
	KS	CS	S			
Jenis kelamin	Laki-laki	7	8	14	-0,062	0,759
	Perempuan	9	15	17		
Usia	< 25 th	0	0	0	0,161	0,518
	25-45 th	12	20	22		
	> 45 th	4	3	9		
Pendidikan	D3	9	17	20	0,054	0,801
	D4/S1	0	0	0		
	Ners	7	6	11		
Lama kerja	< 1 th	0	1	1	-0,043	0,847
	1-5 th	4	4	7		
	> 5 th	12	18	23		
TOTAL		64	92	124		

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik responden dengan semangat kerja, dengan nilai Approx sig (p-value) pada variabel jenis kelamin 0,759 , variabel usia 0,518, variabel pendidikan 0,801, dan variabel lama

kerja 0,847.

Hubungan fungsi perencanaan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat

Tabel 4. Hubungan fungsi perencanaan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat

Variabel fungsi manajemen perencanaan	Semangat kerja			Koefisiensi korelasi (r)	Nilai P-Value	
	KS	CS	S			
perencanaan	Kurang baik	11	10	9	0,401	0.010
	Cukup baik	3	8	12		
	Baik	2	5	10		
TOTAL		16	23	31		

Hasil penelitian diatas didapatkan hasil dari fungsi perencanaan dengan nilai approx. sig (p-value) sebesar 0.01 . nilai tersebut kurang dari 0,05 (0.01 > 0.05). Maka dapat disimpulkan ada hubungan antara fungsi perencanaan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat.

Nilai korelasi yang didapat sebesar 0.401 maka bisa diartikan kekuatan hubungan antara fungsi perencanaan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah sedang/cukup.

PEMBAHASAN

Hubungan karakteristik responden dengan semangat kerja

Hasil analisis univariat karakteristik responden dibagi menjadi empat kategori yaitu Usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja Dari kategori tersebut menunjukkan bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden di RSUD Pringsewu Tahun 2026 responden rata-rata berusia 25-45 dengan presentase (77.1%) , Pada variabel jenis kelamin menunjukkan rata-rata berjenis kelamin perempuan dengan presentase (58,6%) , Pada variabel pendidikan responden sebagian besar berpendidikan D3 dengan presentase (65,7.1%) dan pada variabel lama kerja menunjukkan bahwa rata-rata perawat sudah bekerja >5 tahun dengan persentase (75.7 %).

Hasil analisis bivariat seluruh variabel karakteristik responden menunjukkan tidak ada variabel yang signifikan berhubungan dengan semangat kerja perawat dengan nilai p-value pada variabel usia (0,518), jenis kelamin (0.759), pendidikan (0.801), lama kerja (0.847). dikarenakan nilai p-value lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara karakteristik responden terhadap semangat kerja perawat.

Hal ini sesuai dengan pendapat dikemukakan oleh Siagian 1999 dalam (Parmin, 2019), bahwa tidak ada bukti ilmiah yang konklusif yang menunjukkan ada perbedaan antara usia dan jenis kelamin dalam kemampuan memecahkan masalah, kemampuan analitik, dorongan, kepemimpinan atau kemampuan bertumbuh dan berkembang secara intelektual. Secara kodrati ada perbedaan-perbedaan yang tercermin pada berbagai bentuk penugasan, produktivitas, tingkat kemangkiran, kepuasan maupun keinginan pindah pekerjaan. Sesuai dengan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan antara jenis kelamin dengan pekerjaan, tetapi pada kenyataan pekerjaan profesi keperawatan didominasi oleh perempuan. Dan dalam penelitian (Nanda, 2019) mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan lama kerja dengan semangat kerja perawat pelaksana.

Menurut Siagian 1999 dalam (Parmin, 2019), bahwa seseorang yang sudah lama bekerja pada satu organisasi tidak identik dengan produktivitas yang tinggi. Orang yang masa kerjanya lama tidak berarti bahwa yang bersangkutan memiliki tingkat kemangkiran yang rendah. Daya tarik untuk pindah pekerjaan pun biasanya juga rendah.

Menurut asumsi peneliti umur perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pringsewu merupakan usia produktif dimana seseorang memilih bidang karir dalam bekerja memerlukan kerjasama, pengendalian emosi, berpikir rasional dan toleran terhadap perbedaan pandangan dan perilaku, pengakuan serta berkomitmen tinggi terhadap pemberian pelayanan keperawatan yang bermutu. Dan untuk memperoleh keterampilan yang baik tidak hanya diperoleh melalui pendidikan formal saja tetapi pendidikan non formal seperti pelatihan, dan bakat yang dibawah sejak lahir. Perawat

pelaksana dengan tingkat pendidikan yang tinggi melihat suatu masalah secara jernih dan tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan. Dengan demikian diharapkan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mempertimbangkan segala aspek yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ada. Sedangkan lama kerja seseorang tidak memiliki hubungan terhadap semangat kerja perawat pelaksana. Karena lama kerja pada suatu pekerjaan tidak identik dengan produktivitas perawat pelaksana, dimana perawat pelaksana cenderung pada rutinitas pekerjaan yang telah lama dijalani, dan kurang termotivasi dalam menerima suatu perubahan.

Hubungan fungsi perencanaan manajemen kepala ruangan dengan semangat kerja.

Berdasarkan hasil analisis fungsi perencanaan manajemen kepala ruangan dengan 70 responden sebagian besar responden mengatakan fungsi perencanaan kepala ruangan berjalan dengan baik 42.9% dan 24,3 % mengatakan fungsi perencanaan kurang baik. Dan didapatkan nilai approx. sig (p-value) sebesar 0.010 . maka secara signifikan dapat disimpulkan ada hubungan fungsi perencanaan dengan semangat kerja perawat. Dengan nilai korelasi 0,401 maka bias diartikan kekuatan hubungan antara fungsi perencanaan kepala ruangan dengan semangat kerja perawat adalah sedang.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (Nanda, 2019) yang mengatakan bahwa ada hubungan antara fungsi perencanaan dengan semangat kerja perawat. Menurut Gillies 1989 dalam (Seniwati., 2022), Perencanaan adalah salah satu fungsi yang digunakan untuk merencanakan segala sesuatu dengan sebaik mungkin dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut akan berjalan dengan lancar apabila kita memiliki gambaran mengenai hal apa saja yang akan digunakan atau dijalani, oleh sebab itu hal ini harus melibatkan perencanaan.

Menurut asumsi peneliti bahwa lama kerja seseorang tidak memiliki hubungan terhadap motivasi perawat pelaksana. Karena lama kerja pada suatu pekerjaan tidak identik dengan produktivitas perawat pelaksana, dimana perawat pelaksana cenderung pada rutinitas pekerjaan yang telah lama

dijalani, dan kurang termotivasi dalam menerima suatu perubahan.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan Karakteristik responden di ruang rawat inap RSUD Pringsewu menunjukkan bahwa sebagian besar berumur 25-45 tahun, Jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan, Berdasarkan lama kerja paling banyak adalah > 5 tahun, Dan tingkat pendidikan rata-rata adalah D III Keperawatan. Fungsi manajemen kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD pada masing-masing sub variabel (pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan) menunjukkan rata-rata dilaksanakan dengan baik. Semangat kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD menunjukkan perawat pelaksana semangat dalam bekerja. Serta tidak terdapat hubungan antara karakteristik responden dengan masing-masing sub variabel (umur, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan) dengan semangat kerja. Terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi perencanaan kepala ruangan dengan semangat kerja dengan nilai $p = 0,010$.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang berjudul "Analisis Fungsi Perencanaan dengan Semangat Kerja" dengan baik.

Penyusunan karya ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih memiliki keterbatasan dan belum sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam

bidang manajemen keperawatan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai fungsi perencanaan dalam meningkatkan semangat kerja.

REFERENSI

- Amri, S., Nurhidayati, N., & Wardani, R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai. *Waisya : Jurnal Ekonomi Hindu*, 1(2), 86–98. <https://doi.org/10.53977/jw.v1i2.706>
- Asmaningrum, N., Dodi, W., Andiana, A., & Purwandari, R. (2023). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. In Bagus Aji Saputra (Ed.), *Litnus* (1st ed., Vol. 1, Issue April). litnus.
- Chrismilasari, L. A., Afyanti, Y., & Azidin, Y. (2019). Pengalaman Kepala ruang dalam menjalankan fungsi pengarahan di RS Banjarmasin. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan*, 2(2), 1–11. <https://journal.stikessuakainsan.ac.id/index.php/jksi/article/view/92>
- Dalfian. (2023). *buku ajar metode penelitian* (m seto sudirman (ed.); 1 2023).
- Dr. Rr. Nur Fauziyah, SKM, MKM, R. (2019). *Analisis Data Menggunakan Multiple Logistic Regression Test di Bidang Kesehatan Masyarakat dan Klinis* (M. S. Gurid Pramintarto Eko Mulyo, SKM (ed.); Gurid Pram). Politeknik kesehatan kemenkes bandung.
- Epik Suryati. (2023). Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Pusat Keunggulan Di Provinsi Jambi. In *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam: Vol. VIII* (Issue I).
- Erita. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Keperawatan*. 116. <https://books.google.co.id/books>
- Findi Maulidiyah. (2020). No Title. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi*.
- Hadinata, D., Widaningsih, & Anwar, S. (2020). Peran, fungsi kepala ruangan terhadap komunikasi efektif dan kualitas handover. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*

- MEDISINA AKPER YPIB Majalengka*, *V*(1), 1–14. <https://ejournal.akperypib.ac.id>
- Lin Utami Yasrianti Lamukara, K., Amir, H., Keperawatan, I., Kesehatan Masyarakat, F., Kajian dan Pengelola Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI, P., & Selatan, S. (2023). Penerapan Manajemen Kepala Ruang di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Majene Penerbit :Pusat Kajian Dan Pengelola Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI 146. *Window of Nursing Journal*, *4*(2), 146–152.
- Khoiriyah, I. M., Ari, A., & Rizal, F. (2020). Hubungan Fungsi Perencanaan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Samarinda. *Borneo Student Research*, *1*(3), 2020.
- Lanpada, D. F., Sabil, F. A., & Mutmainnah. (2022). Literatur Review: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Perawat Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan. *JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & ...*, *1*(6), 830–840. <http://www.jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jimpk/article/download/704/654>
- Leon, Y. M., Dedi, B., & Kusumaningsih, I. (2024). Fungsi Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Ruang Berbasis Bureaucratic Caring Theory Terhadap Pelayanan Keperawatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, *6*(2), 2026–2033. <https://doi.org/10.31539/joting.v6i2.11742>
- Lorena, A., & Castillo, R. (2021). *Self-evaluation and evaluation of nursing leaders ' Leadership Styles* *. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3435.3393>
- Lutfi, S. (2018). *Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat somba opu kabupaten gowa*. 1–50.
- Muhammad, R. (2021). Teori dan Falsafah Keperawatan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, *5*(2), 40–51.
- Nanda, D. R. (2019). Dayu Ria Nanda. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). [http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari)
- Nico. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja dan Upah Terhadap Kinerja Perawat RSUD Sarah Medan*.
- Nurapiah, Mawar, Akhmad, & Rukhayati. (2022). Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Semangat Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu Influence Of Biographic Characteristicson Spirit Of Employees In Palu Al khairaat General Hospital. *Jurnal Sinar Manajemen*, *09*(01), 48–54.
- Parmin. (2019). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsup Undata Palu*.
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEΛENH. *Αραη*, *15*(1), 37–48.
- Poll, G. W. (2024). *Peringkat “ Semangat Kerja ” di Dunia : Taiwan Peringkat Kedua di dunia*. <https://doi.org/https://id.rti.org.tw/news/view/id/106405>
- Putri, A. D. A., & Rizal, A. A. F. (2020). Hubungan Pengawasan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di RSUD I.A Moeis Samarinda. *Borneo Student Research*, *1*(3), 2020.
- Rizqi, S., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ecodomica*, *3*(No. 2), 238–247.
- Robert, B., & Brown, E. B. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian(Teori Dan Praktik)* (Cetakan Pe, Issue 1). Cv Saba Jaya Publisier.
- Rustini, S. A., Putri, N. M. M. E., Hurai, R., Suarningsih, N. K. A., Susiladewi, I. A. M. V., Kamaryati, N. putu, Yanti, N. putu E. D., Sari, N. A., Ismail, Y., Purnomo, I. C., & Nurhayati, C. (2023). Layanan keperawatan intensif (Ruang ICU & OK). In *PT.Sonpedia Publisihing Indonesia*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Sarumaha, W. E. W., Dakhi, Y., & Dakhi, P. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis ...*, *6*(2), 26–35.

- <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/305%0Ahttps://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/download/305/248>
- Seniwati., dkk. (2022). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan* (Darwis Septrian Leonardo (ed.); 1st ed.). CV.Fenik Muda Sejahtera.
- Suriyani. (2018). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Di RSI Faisal Makassar Relationship Function of Head of Room Management with Nurse Motivation At Faisal Makassar Islamic Hospital Suriyani *) , Hasriany **) , Sri Wahyuni Rahmat **). *Jurnal Kesehatan Prima Nusantara Bukittinggi*, 9(2), 83.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Tambunan, L., Timaida A. Sianipar, Unike R.S.Bangun, Novrial Ahmad, & Rika Nurhidayah. (2024). Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Perawat. *Jurnal Rekam Medis & Manajemen Infomasi Kesehatan*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.53416/jurmik.v4i1.149>
- Widyaningrum, E. (2020). Peran Semangat Kerja Karyawan Untuk Merubah Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional. In M. Dr. Muslichah Erma Widiana (Ed.), *Indomedia Pustaka* (1st ed.). Indomedia Pustaka, 2020.
- Winarso, F. A., Paselle, E., & Rande, S. (2020). Kualitas pelayanan kesehatan pada unit rawat inap Rumah Sakit TK.IV Kota Samarinda. *Administrasi Negara*, 8(1), 8943–8952.
- Wulandari, R. Y., Elasari, Y., Nugroho, T. A., & Kusnita, F. E. (2023). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Pelaksanaan Handover Menggunakan Komunikasi SBAR di RSUD Pringsewu The Relationship between the Head of Room Management Function and the Implementation of Handover Using SBAR Communication at Pringsewu Regio. *Profesional Islam: Media Publikasi Penelitian*, 21(1), 1–7.
- Zahaj. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah. *Pascasarja Universitas Muhammadiyah Metro*, 2(1), 69–76.