

## The Correlation Between Team Leaders Direction and Nurses Motivation in the Inpatient Room

Hubungan Pengarahan Ketua Tim Dengan Motivasi Perawat Di Ruang Rawat Inap

Novianisa Maharani Susanto<sup>1</sup>, Iyos Sutresna<sup>2\*</sup>, Heri Ridwan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Pendidikan Indonesia

\*Corresponding Author: [iyos.sutresna@upi.edu](mailto:iyos.sutresna@upi.edu)

Received: 15-06-2024, Revised: 06-06-2024, Accepted: 17-06-2024

### ABSTRAK

Pelayanan keperawatan dengan metode tim yang baik bergantung pada kemampuan ketua tim untuk mengarahkan pekerjaan mereka dalam lingkungan kerja yang penuh dengan motivasi. Pada kenyataannya, pengarahan belum sepenuhnya dilakukan oleh ketua tim karena beberapa faktor seperti banyaknya pekerjaan, dan permasalahan internal maupun eksternal antara sesama perawat. Penelitian ini disusun untuk mengetahui adanya hubungan pengarahan ketua tim dengan motivasi perawat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross-sectional study*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah total *sampling* yaitu seluruh perawat asosiet di ruang rawat inap RSUD Sumedang yang berjumlah 160 orang. Pengumpulan data menggunakan adaptasi kuisioner pengarahan Murtiani (2013) dan kuisioner motivasi Saefuloh (2009). Teknik analisa data menggunakan *Spearman Rho*. Hasil analisis univariat terhadap kedua variabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan pengarahan ketua tim sedang berjumlah 148 perawat (92,5%) dan sebagian besar responden dengan motivasi kerja tinggi berjumlah 147 perawat (91,9%). Analisis bivariat menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau  $p$ -value didapatkan  $(0,001) \leq (0,05)$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pengarahan ketua tim dengan motivasi kerja perawat di RSUD Sumedang. Korelasi yang erat antara kedua variabel ini menunjukkan bahwa pengarahan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dalam menghadapi berbagai tugas dan situasi.

**Kata Kunci:** Ketua tim; motivasi; pengarahan; perawat

### ABSTRACT

Nursing services with good team methods depend on the team leader's ability to direct their work in a motivated working environment. In fact, the direction has not been fully done by the team leader due to some factors such as a lot of work, and internal and external problems between the other nurses. This study aims to find out the link between the leadership of the team leader and the motivation of the nurse. This type of research is quantitative research with a cross-sectional study design. The sampling technique used is the total samplings of all associate nurses in the RSUD hospital room of Sumedang, which has a total of 160 people. Data collection used an adaptation of Murtiani's (2013) direction questionnaire and Saefuloh's (2009) motivation questionnaire. Data analysis technique using Spearman Rho. The results of univariate analysis of both variables showed that the majority of respondents under the leadership of the team leadership were 148 nurses (92,5%) and most of the respondents with a high motivation for work were 147 nurse (91.9%). Bivariate analysis indicated that a signifying value or  $p$ -value was obtained  $(0,001) \leq (0,05)$ , meaning that there was a significant relationship between team leader leadership and nurse motivation at RSUD Sumedang. The close correlation between these two variables suggests that good guidance can increase the motivation of nurses in the face of various tasks and situations.

**Keywords:** Directing; motivation; nurse; team leader



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

## 1. PENDAHULUAN

Keperawatan profesional merupakan komponen penting dari model layanan kesehatan secara komprehensif yang berbasis ilmu. Proses keperawatan adalah praktik keperawatan yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan (Pujianto, 2018). Praktik keperawatan diharuskan menggunakan sistem pelayanan yang mendukung berdasarkan standar yang telah ditetapkan agar dapat memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas (Hasibuan, 2018). Rumah sakit dapat menggunakan berbagai model praktik keperawatan profesional, namun model asuhan keperawatan tim adalah yang paling umum di rumah sakit.

Menurut Marquis dan Huston (2016) metode tim adalah sekelompok perawat yang memberikan perawatan kepada sekelompok pasien di ruang perawatan yang terdiri dari kepala ruangan, ketua tim, dan anggota tim.

Pembagian perawat dalam satu tim yang kurang merata dan jumlah tenaga keperawatan yang tidak sebanding dengan jumlah pasien, menjadi faktor hambatan utama dalam model ini (Rahman et al, 2017). Selain itu karena faktor perawat yang memiliki sikap dan pemahaman berbeda, pelaksanaan model asuhan keperawatan tim ini seringkali menjadi tantangan dalam pengarahannya (Murtiani, P, 2013). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Perceka (2018) menunjukkan bahwa sebagian dari perawat (51,2%) menyatakan bahwa pengarahannya dari kepala ruangan di RS Pameungpeuk Garut Tahun 2017 kurang baik. Proporsi bila pengarahannya kurang baik maka motivasi sebagian besar dari perawat rendah.

Proses keperawatan yang baik bergantung pada kemampuan pemimpin tim untuk mengkoordinasikan tugas kepada anggota tim mereka dan mengarahkan pekerjaan mereka dalam lingkungan yang penuh dengan motivasi. Profesionalisme kerja perawat tidak terlepas dari dorongan atau semangat dalam diri atau lingkungan tempat perawat bekerja, dorongan atau semangat tersebut sering disebut sebagai motivasi yang bersumber dari internal maupun eksternal seorang perawat (Marquis & Huston, 2018). Apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk lebih termotivasi dan melakukan tugas, kepemimpinannya akan berhasil (Perceka, 2018)

RSUD Sumedang merupakan Rumah Sakit milik pemerintah Kabupaten Sumedang, tempat rujukan dari 17 Puskesmas dan Pustu, sehingga aktivitas kerja sehari-hari cukup tinggi dengan jumlah 12 ruang rawat inap. Bidang Keperawatan RSUD Sumedang menggunakan model asuhan keperawatan tim sejak 2007 dan sampai saat ini masih selalu meningkatkan kualitas penerapan model tersebut. Oleh karena itu, peneliti memilih RSUD Sumedang sebagai tempat untuk penelitian, terutama kaitannya dengan pelaksanaan fungsi manajemen keperawatan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan beberapa perawat dan kepala ruangan yang ada di ruang rawat inap, didapatkan bahwa ketua tim memberikan pengarahannya ketika pergantian shift saja dan di waktu luang tertentu, hal ini diakibatkan karena ketua tim tidak selalu ada pada setiap shift dan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh ketua tim. Kesibukan katim dan waktu yang saling berkejaran menjadi hambatan dalam model tim ini, terkadang terjadi miskomunikasi dan *handover* yang kurang jelas.

Meninjau hal tersebut, maka diperlukan rencana yang dapat meningkatkan kinerja perawat (Perceka, 2018). Untuk meningkatkan motivasi perawat, ketua tim harus mengawasi kegiatan pengarahannya. Selain itu, ketua tim harus memiliki tujuan yang jelas untuk perawat di bawah pengarahannya dan memotivasi mereka melalui komunikasi yang efektif dan standar kerja yang dapat dievaluasi. Perawat harus menerima instruksi dan bimbingan di bawah pengawasan ketua tim. Berdasarkan uraian tersebut tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan antara pengarahannya ketua tim dengan motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD Sumedang.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan studi *cross sectional*. Menurut Notoatmojo (2018), *cross sectional* adalah rancangan penelitian dimana data dari sekelompok orang yang mewakili populasi tertentu dikumpulkan pada satu titik waktu. Desain penelitian yang digunakan studi korelasi yaitu menghubungkan dua variabel antara pengarahannya ketua tim dan motivasi kerja perawat.

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang selama 2 minggu di bulan februari 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat asosiet yang bekerja di seluruh ruang rawat inap RSUD Sumedang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah total *sampling*. sehingga besar sampel pada penelitian ini berjumlah 160 perawat pelaksana yang berada di ruang rawat inap RSUD Sumedang.

Instrumen penelitian mengadaptasi dari penelitian sebelumnya yang telah melewati uji validitas dan uji reliabilitas sehingga teruji tingkat keabsahan dan keberulangannya. Instrumen pengarahannya Murtiani (2013) terdapat 30 butir pernyataan *favorable* dengan nilai sig *Wilcoxon match pairs test*  $\leq 0,0$ . Kuisisioner motivasi Saefulloh (2009) terdapat 20 pernyataan *favorable* dengan nilai *r alpha Cronbach* 0.927. Instrumen penelitian berbentuk kuisisioner skala likert dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi. Kuisisioner menggunakan *google form* yang dapat diakses oleh responden selama waktu penelitian berlangsung.

Sebelum menyebarkan kuisisioner, peneliti menjelaskan maksud penelitian dan *informed consent* kepada responden. Teknik analisis data menggunakan analisis univariat untuk mengetahui karakteristik subjek penelitian dan analisis bivariat menggunakan uji korelasi *spearman rho* dengan signifikansi  $\leq (0,05)$ . Penelitian ini dilaksanakan setelah mendapatkan keterangan layak etik nomor: 554/EC-KEPK-SB/I/2024 dari komite etik STIKES Buleleng Bali dan mendapatkan surat izin penelitian dari RSUD Sumedang.

### 3. HASIL

#### 3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden (N = 160)

| Karakteristik Respoden | Frekuensi (F) | Persentase (%) |
|------------------------|---------------|----------------|
| <b>Usia (Tahun)</b>    |               |                |
| 20 – 29                | 50            | 31.3           |
| 30 – 49                | 109           | 68.1           |
| 50 - 65                | 1             | 0.6            |
| <b>Jenis Kelamin</b>   |               |                |
| Laki-laki              | 38            | 23.8           |
| Perempuan              | 122           | 76.3           |
| <b>Pendidikan</b>      |               |                |
| D3                     | 91            | 56.9           |
| Ners                   | 69            | 43.1           |
| <b>Masa Kerja</b>      |               |                |
| > 1 Tahun              | 14            | 8.8            |
| > 3 Tahun              | 56            | 35.0           |
| > 5 Tahun              | 90            | 56.3           |

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil analisis karakteristik demografi responden pada perawat di RSUD Sumedang yang diklasifikasikan berdasarkan tingkatan usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan usia 30-49 tahun berjumlah 109 perawat (68,1%). Hasil analisis terhadap karakteristik demografi responden yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 122 perawat (76,3%). Hasil analisis terhadap karakteristik demografi responden yang diklasifikasikan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 91 perawat (56,9%). Hasil analisis terhadap karakteristik demografi responden yang diklasifikasikan berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan lama kerja >5 tahun berjumlah 90 perawat (56,3%).

#### 3.2 Variabel Pengarahan

Tabel 2. Variabel Pengarahan

| Variabel Pengarahan | Frekuensi (F) | Persentase (%) |
|---------------------|---------------|----------------|
| Rendah              | 12            | 7.5            |
| Sedang              | 148           | 92.5           |
| Tinggi              | 0             | 0              |
| Total               | 160           | 100.0          |

Tabel 2 diatas menunjukkan hasil analisis terhadap karakteristik pada perawat di RSUD Sumedang yang diklasifikasikan berdasarkan tingkat pengarahan ketua tim. Perawat di RSUD Sumedang menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan pengarahan ketua tim sedang berjumlah 148 perawat (92,5%), dan responden dengan pengarahan ketua tim rendah berjumlah 12 perawat (7,5%).

#### 3.3 Variabel Motivasi

Tabel 3. Variabel Motivasi

| Variabel Motivasi | Frekuensi (F) | Persentase (%) |
|-------------------|---------------|----------------|
| Rendah            | 0             | 0              |
| Sedang            | 13            | 8.1            |
| Tinggi            | 147           | 91.9           |
| Total             | 160           | 100.0          |

Tabel 3 diatas menunjukkan hasil analisis terhadap karakteristik pada perawat di RSUD Sumedang yang diklasifikasikan berdasarkan tingkat motivasi kerja. Perawat di RSUD Sumedang menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan motivasi kerja tinggi berjumlah 147 perawat (91,9%), responden dengan motivasi kerja sedang berjumlah 13 perawat (8,1%).

### 3.4 Analisis Bivariat Uji Korelasi Spearman Rho

Tabel 3.4 Analisis Bivariat Uji Korelasi Spearman Rho

| Pengarahan<br>Ketua Tim | Motivasi |        | Total | r     | p-value |
|-------------------------|----------|--------|-------|-------|---------|
|                         | Sedang   | Tinggi |       |       |         |
| Rendah                  | 5        | 5      | 10    | 0,958 | 0,001   |
| Sedang                  | 8        | 142    | 150   |       |         |
| Total                   | 13       | 147    | 160   |       |         |

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis bivariat bahwa variabel pengarahan ketua tim memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat dengan hasil nilai signifikansi atau  $p$ -value didapatkan  $(0,001) \leq (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara pengarahan oleh ketua tim dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Sumedang.

Tabulasi silang diantara dua variabel menunjukan 147 dari 160 perawat memiliki motivasi kerja tinggi, 142 di antaranya menerima pengarahan sedang dari ketua tim. Hanya 5 perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi dengan pengarahan rendah dari ketua tim. Tabel diatas menunjukkan 13 perawat yang memiliki motivasi kerja sedang, 8 di antaranya menerima pengarahan sedang dari ketua tim. Hanya 5 perawat dengan motivasi kerja sedang menerima pengarahan rendah dari ketua tim.

## 4. DISKUSI

### 4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian pada table 1 diatas, mayoritas responden berada dalam rentang usia 30-49 tahun (68.1%). Hal ini menunjukan bahwa usia yang lebih matang dalam populasi perawat sering kali dikaitkan dengan tingkat pengalaman kerja yang lebih tinggi, yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan dan keputusan klinis. Mayoritas responden (76.3%) adalah Perempuan, menurut (Soeprodjo et al., 2017) jenis kelamin merupakan salah satu faktor individual yang mempengaruhi kinerja, dimana dalam kinerja itulah terdapat motivasi.

Sebagian besar responden (56.9%) memiliki pendidikan terakhir D3, menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki latar belakang pendidikan tinggi dalam bidang keperawatan. Sejalan dengan penelitian Indiwati (2022) pendidikan yang lebih tinggi meningkatkan keinginan seseorang untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mayoritas responden (56.3%) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah memiliki pengalaman kerja yang signifikan di RSUD Sumedang.

Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja memiliki peran penting dalam karakteristik dan motivasi perawat di RSUD Sumedang. Mayoritas perawat memiliki pengalaman kerja yang cukup, didukung oleh tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Selain itu, mayoritas perawat juga memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, yang dapat menjadi faktor penentu dalam kualitas pelayanan yang diberikan.

### 4.2 Variabel Pengarahan dan Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 diatas, sebagian besar responden (92.5%) mendapatkan pengarahan tingkat sedang dari ketua tim. Pengarahan yang efektif dapat memengaruhi motivasi dan kinerja staf kesehatan, termasuk perawat. Menurut penelitian Astuti & Lopak (2021), peran ketua tim dalam memberikan pengarahan yang baik terhadap anggota tim akan meningkatkan kinerja dan motivasi perawat. Artinya pengarahan yang efektif dari manajer atau atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, termasuk di bidang kesehatan. Pengarahan yang sedang dari ketua tim dapat memberikan arahan yang jelas dan mendukung kepada perawat, membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, mayoritas responden (91.9%) memiliki tingkat motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja yang tinggi pada perawat sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Sejalan dengan penelitian Perceka (2018) bahwa terdapat hubungan perencanaan dan pengarahan kepala ruangan dengan motivasi perawat di RS Pamengpeuk Garut. Artinya motivasi perawat akan meningkat bilamana pimpinan dapat merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan pekerjaan yang akan dan sedang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian ini, motivasi kerja yang tinggi pada perawat dapat meningkatkan retensi perawat dan mengurangi tingkat *turnover*, yang memiliki dampak positif pada kontinuitas perawatan pasien dan efisiensi operasional rumah sakit secara keseluruhan.

### 4.3 Hubungan Pengarahan Ketua Tim dengan Motivasi

Berdasarkan hasil pada table 3 diatas menunjukkan korelasi yang erat antara kedua variabel ini, artinya pengarahan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dalam menghadapi berbagai tugas dan situasi. Penelitian Nkeobuna & Ugoani (2020) mengatakan motivasi dan kinerja staff akan dipengaruhi oleh teknik manajemen yang melibatkan pengarahan yang efektif, sehingga staf memiliki bertanggung jawab meningkatkan motivasi mereka, meningkatkan keterlibatan mereka, meningkatkan karir mereka, dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian pelaksanaan fungsi pengarahan katim dengan komunikasi efektif, pendelegasian, menciptakan iklim motivasi dan supervisi secara berkesinambungan dan terstruktur dapat berdampak pada peningkatkan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan. Pengarahan dalam bentuk komunikasi efektif melalui *preconference* dan *postconference* dapat memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hasil penelitian sejalan dengan Levina et al., (2019), menunjukkan adanya pengaruh komunikasi terhadap efektifitas kerja pegawai oleh karena itu menciptakan dan menjaga komunikasi yang baik dengan sesama perawat agar dapat meningkatkan efektifitas kerja organisasi.

Menciptakan iklim motivasi dengan memberi *reinforcement*, berdo'a bersama sebelum memulai pekerjaan dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah sehingga hal tersebut dapat memacu motivasi perawat bekerja diruangan. Hubungan interpersonal antara seorang pegawai dan atasannya sangat penting terhadap tingkat motivasi pegawai. Meskipun tidak bisa secara langsung memotivasi pegawai, ketua tim dapat menciptakan suasana yang menunjukkan penghargaan yang positif terhadap staf mereka, mendorong komunikasi yang terbuka, mengakui prestasi, dan mendorong pertumbuhan dan produktivitas.

Ramzy et al., (2017) mengatakan bahwa manajer bertanggung jawab terhadap hasil asuhan keperawatan dalam hal ini diperlukan pengetahuan dalam hal manajemen fungsi delegasi dimana ketrampilan fungsi delegasi yang baik akan memberikan efek yang positif dalam kerja tim akan meningkatkan kinerja oleh . Melalui supervisi yang baik perawat pelaksana akan mendapat dorongan positif sehingga mau belajar dan meningkatkan kemampuan profesionalnya. Semakin baik fungsi supervisi dilakukan maka semakin baik pula motivasi kerja pelaksana begitu pula sebaliknya. Penerapan fungsi pengarahan sesuai standar yang dilaksanakan secara berkesinambungan akan meningkatkan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Berdasarkan Purwanto et al., (2019), fungsi manajemen dalam hal supervisi jika dilakukan dengan baik akan menciptakan perawat yang handal dan efisien dalam memberikan asuhan dan di seimbangkan dengan penghargaan sehingga meningkatkan kinerja perawat. Menurut Khoiriyah, et al., (2020), fungsi pengarahan kepala ruangan seperti kegiatan mendampingi, supervisi, reward, *pre conference* dan *post conference* akan mendorong kinerja perawat jadi lebih baik lagi dan menjadikan perawat bertanggung jawab dapat memberikan pelayanan jadi lebih baik. Sejalan dengan temuan pada penelitian Zulkarnain, (2017), pelaksanaan fungsi pengarahan oleh kepala ruang bila dilakukan secara sistematis, memberikan bimbingan secara berkesinambungan, dan mampu menciptakan iklim kerja yang baik memberikan motivasi kerja akan berdampak terhadap komunikasi yang efektif antar perawat dan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik.

## 5. KESIMPULAN

Temuan dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa pentingnya peran fungsi pengarahan yang efektif dari pihak manajemen atau atasan terhadap motivasi kerja perawat terbukti dalam analisis bivariat, yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara pengarahan ketua tim dengan motivasi kerja perawat. Korelasi yang erat antara variabel ini menunjukkan bahwa pengarahan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dalam menghadapi berbagai tugas dan situasi. Temuan dalam penelitian ini dapat mendorong rumah sakit untuk lebih mengintegrasikan manajerial dalam bidang keperawatan, terutama dalam penerapan fungsi pengarahan dari ketua tim.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada Direktur RSUD Sumedang yang telah memberikan dukungan serta memberikan izin pelaksanaan penelitian dan pihak yang berkontribusi dalam penyusunan laporan.

## REFERENSI

- Astuti, M. P., & Lopak, M. R. (2021). Hubungan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pendokumentasian Keperawatan di Rumah Sakit Hikmah Makassar. *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale*, 4(1), 36–40. <https://doi.org/10.52774/jkfn.v4i1.58>
- Darmin, D., Ningsih, S. R., Kaseger, H., Sarman, S., & Sudirman, S. (2022). Persepsi Teamwork terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Kesehatan Perintis (Perintis's Health Journal)*, 9(1), 1–6. <https://doi.org/10.33653/jkp.v9i1.777>
- Fithriyani, F., & Putri, M. E. (2021). Hubungan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat dalam Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 10(1), 196. <https://doi.org/10.36565/jab.v10i1.321>
- Hasibuan, Y. M. (2018). Hubungan Metode Penugasan Asuhan Keperawatan Tim dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Kota Padangsidimpuan Tahun 2017. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Indiawati, O. C., Syaâ, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. S. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi kejadian *burnout syndrome* perawat di RS Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25-41.
- Khoiriyah, I. M., Ari, A., & Rizal, F. (2020). Hubungan Fungsi Perencanaan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 1(3), 1890-1893.
- Levina, P., De Haan, M., & Bitjuni, H. J. (2019). Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan (JKp)*, 7(2).
- Murtiani. P. (2013). Pengaruh Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Ketua Tim Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RS Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Master Thesis, Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Nkeobuna, J., & Ugoani, N. (2020). *Effective Delegation and Its Impact on Employee Performance. International Journal of Economics and Business Administration*, 6(3), 78–87.
- Perceka, A. L. (2018). Hubungan Perencanaan dan Pengarahan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di RS Pameungpeuk Garut Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(1), 59-65.
- Pujianto, E. N. (2018). Hubungan Peran Ketua Tim Terhadap Pendokumentasian Pengkajian Keperawatan pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Dewasa RSU PKU Muhammadiyah Bantul. (*Doctoral dissertation*, Universitas Aisyiyah Yogyakarta).
- Purwanto, I., Anwar, S. (2019). *Supervisors' Managerial Competencies In Function Of Management In Improving The Performance Of Implementer Nurses' In Implementing Nursing Care. Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Medisina YPIB Majalengka*. 5(9), 9-11.
- Ramzy, M. A., Elsayed, K. A., & Soliman, E. S. (2017). Head Nurses' Attitude and Preparedness Regarding Delegation and its Relation to Their Performance at Benha University Hospital. *Menoufia Nursing Journal*, 2(2), 117-130. doi: 10.21608/menj.2017.162908
- Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *KESMAS*, 6(4).
- Zulkarnain. (2017). Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Pengarahan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bima. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(2).