

Volume 5, No. 2  
Agustus, 2022

e-ISSN : 2685-1997  
p-ISSN : 2685-9068

# REAL in Nursing Journal (RNJ)

*Research of Education and Art Link in Nursing Journal*

<https://ojs.fdk.ac.id/index.php/Nursing/index>

## ***Pelaksanaan Ronde Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2022***

*Yuanita Ananda<sup>1</sup>, Zifriyanthi Minanda Putri<sup>2</sup>, Mulyanti Roberto  
Muliantino<sup>3</sup>, Muthmainnah<sup>4</sup>, Nelwati<sup>5</sup>, Edo Gusdiansyah<sup>6</sup>*



**UNIVERSITAS  
FORT DE KOCK  
BUKITTINGGI**

Program Studi Keperawatan dan Pendidikan Ners  
Universitas Fort de Kock Bukittinggi, Indonesia

## Pelaksanaan Ronde Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2022

REAL in  
Nursing  
Journal (RNJ)

<https://ojs.fdk.ac.id/index.php/Nursing/index>

Yuanita Ananda<sup>1</sup>, Zifriyanthi Minanda Putri<sup>2</sup>, Mulyanti Roberto Muliantino<sup>3</sup>, Muthmainnah<sup>4</sup>, Nelwati<sup>5</sup> & Edo Gusdiansyah<sup>6</sup>

### ABSTRACT

**Background:** Nursing services are often used as a benchmark for the image and quality of a hospital in the eyes of the community. One indicator of improving the quality of service is job satisfaction of nurses. Nursing round is one of the activities that can increase nurse job satisfaction. This study aims to identify the effect of the implementation of the nursing round on the job satisfaction of implementing nurses in the inpatient ward. **Methods:** This type of research uses a pre-experimental design with the One Group Pretest-Posttest Design which was carried out in May-July 2022 with a population of all nurses in the inpatient room of RSI Ibnu Sina Padang with a sample size of 30 respondents. Instruments in this study in the form of questionnaires and observation sheets. **Results:** The results showed that there was a significant effect of the nursing round on the level of job satisfaction of nurses in the inpatient room with a p-value of 0.022 ( $p < 0.05$ ). There was a significant difference in the level of job satisfaction of nurses before and after the nursing round ( $p < 0.05$ ). **Conclusion:** It is hoped that hospital management will measure the job satisfaction of implementing nurses and develop policies related to the implementation of the nursing round.

### Keywords:

Nursing Round, Job satisfaction, Nursing

### Korespondensi:

Yuanita Ananda

[yuanitaananda@nrs.unand.ac.id](mailto:yuanitaananda@nrs.unand.ac.id)

<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Keperawatan,  
Universitas Andalas Padang  
<sup>6</sup>STIKes Alifah Padang

### Abstrak

Pelayanan keperawatan sering dijadikan tolak ukur citra dan mutu sebuah Rumah Sakit di mata masyarakat. Salah satu indikator peningkatan mutu pelayanan adalah kepuasan kerja perawat. Ronde keperawatan merupakan salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pelaksanaan ronde keperawatan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap. Jenis penelitian ini menggunakan pre-experimental design dengan rancangan yang digunakan One Group Pretest-Posttest Design yang telah dilaksanakan pada bulan Mei-Juli 2022 dengan populasi seluruh perawat di ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Padang dengan besaran sampel 30 responden. Instrument dalam penelitian ini berupa kuesioner dan lembar observasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang bermakna ronde keperawatan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dengan nilai p-value 0,022 ( $p < 0,05$ ). Terdapat perbedaan yang bermakna tingkat kepuasan kerja perawat sebelum dan sesudah ronde keperawatan ( $p < 0,05$ ). Diharapkan untuk manajemen rumah sakit mengukur kepuasan kerja perawat pelaksana dan menyusun kebijakan terkait pelaksanaan ronde keperawatan.

**Kata kunci:** ronde keperawatan, kepuasan kerja, perawat pelaksana

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu sarana kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan. Dalam rangka meningkatkan jasa kesehatan, kualitas pelayanan, dan kepuasan pasien menjadi indikator keberhasilan penyelenggaraan pelayanan di Rumah Sakit (Siahaan, Albiner and Bukit, 2018).

Perawat merupakan faktor yang paling menentukan untuk tercapainya pelayanan kesehatan yang optimal dan bermutu. Untuk dapat melaksanakan pelayanan kesehatan yang bermutu perawat perlu memiliki kemampuan berhubungan dengan klien dan keluarga, serta komunikasi dengan anggota tim kesehatan lain. Pelayanan keperawatan sebagai salah satu faktor penentu peningkatan pelayanan kesehatan senantiasa berusaha meningkatkan mutu layanannya (Siahaan, Albiner and Bukit, 2018).

Pelayanan keperawatan sering dijadikan tolak ukur citra sebuah Rumah Sakit di mata masyarakat. Salah satu indikator peningkatan mutu pelayanan adalah survey tentang kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja secara umum diartikan sebagai sikap puas seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari unsur-unsur di tempat kerja termasuk sikap dan perilaku (Manojlovich & Laschinger, 2002). Ketidakpuasan kerja perawat akibatnya akan mempengaruhi sikap perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Sudirman (2003) menyebutkan akibat ketidakpuasan kerja perawat yaitu sikap perawat kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya, tidak disiplin, tidak peduli dengan lingkungan kerja dan ingin pindah. Salah satu tugas manajer dalam hal ini adalah mengurangi faktor pencetus ketidakpuasan perawat dengan menciptakan suasana yang

nyaman, membina komunikasi, serta memfasilitasi kerjasama antar tim.

Ronde keperawatan merupakan salah satu strategi yang efektif dalam memulai banyak perubahan dalam aspek perawatan terutama dalam meningkatkan komunikasi antar anggota tim dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Ronde keperawatan merupakan suatu metode dalam pelayanan keperawatan yang berguna untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien dan memberikan masukan kepada perawat tentang asuhan keperawatan yang dilakukan (Close & Castledine, 2005).

Ronde keperawatan dapat meningkatkan otonomi perawat, sehingga kepuasan kerja perawat akan meningkat. Ronde keperawatan dirancang untuk meningkatkan otonomi perawat, ikut terlibat dalam pengambilan keputusan, hubungan profesional dengan pelayanan kesehatan lainnya dan penggunaan *evidence base* untuk meningkatkan persepsi mereka terhadap lingkungan praktik sebagai pengaturan bagi praktik keperawatan profesional dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja (Aitken, et al., 2010).

Laporan dari Departemen Kesehatan Indonesia bekerja sama dengan World Health Organization (WHO, 2015) dalam (Arin, 2015) Indonesia telah melakukan penilaian terhadap manajemen MPKP di dalamnya Rumah Sakit yang melaksanakan ronde keperawatan yang dilaksanakan di 6 provinsi dan 23 kabupaten dengan hasil penilaian 45% pelayanan yang diberikan belum optimal dan belum sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Laporan dari *Studer Group* (2016) dalam Saleh (2018)

menyatakan berdasarkan hasil temuan 2018 bahwa institusi yang melaksanakan ronde keperawatan secara berkala dan sistematis meningkatkan kepuasan pasien sehingga mencapai 89% dan menurunkan angka pasien jatuh hingga mencapai (60%). Selain itu terdapat 2 dari 12 rumah sakit yang menerapkan ronde keperawatan secara berkala dan sistematis memperoleh peningkatan rating pelayanan yang prima mencapai 41,85%.

Menurut penelitian Aristyawati, Gunahariati dan Lestari (2015) bahwa ronde keperawatan dapat meningkatkan kinerja perawat dalam hal kognitif, afektif dan psikomotor. Penelitian ini juga melaporkan bahwa dampak tidak dilaksanakan ronde keperawatan dapat menurunkan produktivitas kerja serta menurunkan komunikasi terapeutik perawat dengan tenaga kesehatan dan komunikasi perawat dengan pasien sehingga motivasi perawat dalam bekerja akan menurun secara perlahan. Selanjutnya ada perbedaan motivasi kerja perawat yang melaksanakan ronde keperawatan dan tidak melaksanakan ronde keperawatan.

Penelitian lain terkait ronde keperawatan dipublikasikan oleh Meade, Bursell dan Ketelsen (2006) menunjukkan bahwa pelaksanaan ronde keperawatan terbukti secara statistik mampu menurunkan penggunaan bel untuk memanggil perawat, mengurangi kemungkinan pasien jatuh dan meningkatkan kepuasan pasien. Selain itu dengan pelaksanaan ronde keperawatan pelayanan keperawatan menjadi lebih efisien, komunikasi antara perawat menjadi lebih baik dan berkurangnya stress kerja perawat sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dari perawat. Hal yang sama juga dikemukakan

McCabe (2009) dalam penelitiannya bahwa salah satu cara untuk memperbaiki mutu pelayanan adalah dengan memperbaiki kemampuan komunikasi antara perawat dengan perawat dan perawat dengan pasien dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan.

Penelitian Saleh, Nusair, Al Zubadi, Al Shloul dan Saleh (2011) juga mempublikasikan hasil pengaruh penerapan sistem ronde keperawatan terhadap angka kejadian pasien jatuh, dimana terjadi penurunan angka kejadian pasien jatuh dari angka 25 menjadi angka 4, sedangkan angka kejadian luka tekan menurun hingga mencapai 50% dan kepuasan pasien meningkat 7,5%.

Penelitian Maliya dan Susilaningih (2009) menunjukkan bahwa ada peningkatan kinerja staf keperawatan setelah dilakukan pelatihan ronde keperawatan. Ronde keperawatan merupakan komponen kunci dari program *service excellent* yang akan menghasilkan peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. Peningkatan kualitas pelayanan keperawatan tersebut dapat dilihat dari beberapa *outcomes* yaitu peningkatan kepuasan pasien, peningkatan kepuasan perawat, penurunan penggunaan bel panggil, penurunan angka pasien jatuh dan penurunan angka kejadian luka tekan. Untuk itu rumah sakit perlu mempertimbangkan ronde keperawatan sebagai salah satu program yang dapat diterapkan di ruang rawat inap.

Penelitian Beniscova, (2007) menyatakan bahwa ronde keperawatan sangat penting dalam mengupayakan pasien mendapat pelayanan yang berkualitas. Ronde

keperawatan memungkinkan pasien untuk mendapat informasi mengenai penyakit, kelanjutan pemeriksaan, proses keperawatan, rehabilitasi dan lain-lain. Ronde keperawatan sangat penting bagi pasien dan perawat karena di dalam kegiatannya terdapat kontak yang terus menerus antara perawat dengan pasiennya.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang merupakan rumah sakit swasta yang terletak di kota Padang yang terakreditasi Paripurna KARS 2017. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang memiliki pelayanan rawatan dan kesehatan yang kompleks, lengkap, dan komprehensif. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang keperawatan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang diperoleh data jumlah perawat di RSI Ibnu Sina Padang adalah 126 orang, dengan latar belakang pendidikan D3 Keperawatan, S1 Keperawatan dan Ners. Wawancara dengan kbid keperawatan RSI Ibnu Sina Padang terkait kinerja perawat belum ada penelitian tentang kepuasan kerja perawat, masih terdapat keluhan dari pasien seperti perawat yang tidak disiplin, perawat pelaksana hanya melakukan rutinitas pekerjaan saja dan lain-lain.

Wawancara dengan kbid keperawatan RSI Ibnu Sina Padang terkait pelaksanaan ronde keperawatan di ruang rawat inap diketahui bahwa pelaksanaan ronde keperawatan belum berjalan optimal, sudah ada *Standar Operational Prosedure* (SOP), perawat melaksanakan ronde keperawatan tidak sesuai dengan masalah yang dihadapi pasien. Hal ini akan berakibat kepada hari rawatan pasien, kondisi pasien, serta kinerja perawat. Selain itu belum adanya persepsi yang sama terkait mekanisme pelaksanaan ronde keperawatan.

Wawancara dengan 5 orang perawat pelaksana RSI Ibnu Sina Padang mengenai ketidakpuasan terhadap pekerjaan adalah beban kerja yang tinggi dengan jumlah pasien yang banyak, lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Hasil wawancara dengan kepala ruangan rawat inap Interne Al-Marwah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang mengenai ketidakpuasan kerja dan ronde keperawatan adalah beban kerja yang berlebihan, perawat hanya melakukan rutinitas saja, melakukan ronde keperawatan tidak sesuai dengan permasalahan yang dirasakan oleh pasien, serta masih banyak perawat yang terlambat masuk kerja. Kepuasan kerja perawat banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu otonomi, persyaratan tugas, status profesional, interaksi. Berkaitan dengan alasan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelaksanaan Ronde Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2022.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan *pre-experimental design* dengan rancangan yang digunakan *One Group Pretest-Posttest Design*. Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Padang. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan Mei s/d Juli 2022. Sampel berjumlah 30 orang dengan menggunakan *total sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat. Pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner dan lembar observasi. Kuesioner yang digunakan sudah valid yang mengadopsi dari *Stamps Index Word Satisfaction*

**HASIL PENELITIAN**

**1. Rerata Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Sebelum dan Sesudah Pelaksanaan Ronde Keperawatan di ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2022**

**Tabel 1. Rerata Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Sebelum dan Sesudah Pelaksanaan Ronde Keperawatan Tahun 2022**

No	Sub variabel	Sebelum		Sesudah	
		f	%	f	%
1	Outonomi				
	a. Rendah	10	33,3	5	16,7
	b. Tinggi	20	66,7	25	83,3
2.	Interaksi				
	a. Rendah	9	30	3	10
	b. Tinggi	21	70	27	90
3.	Persyaratan tugas				
	a. Rendah	10	33,3	6	20
	b. Tinggi	20	66,7	24	80
4	Status professional				
	a. Rendah	11	36,7	7	23,3
	b. Tinggi	19	63,3	23	76,7

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebelum ronde keperawatan tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana pada semua sub variabel rendah,

setelah dilaksanakan ronde keperawatan terjadi peningkatan persentasi tingkat kepuasan kerja perawat pada semua sub variabel yaitu tinggi

**2. Perbedaan Rerata Tingkat Kepuasan kerja perawat pelaksana sebelum dan sesudah intervensi di ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2022**

**Tabel 2. Perbedaan Rerata Tingkat Kepuasan kerja perawat pelaksana sebelum dan sesudah intervensi di ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2022**

No	Variabel	Kepuasan kerja				Jumlah		p
		Tinggi		Rendah		f	%	
		f	%	f	%			
1.	Sebelum ronde keperawatan	7	23,3	23	76,7	30	100	0,001
2	Sesudah ronde keperawatan	25	83,3	5	16,7	30	100	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan perbedaan rerata tingkat kepuasan kerja perawat sebelum dan sesudah dilakukan ronde keperawatan dengan nilai p value 0,001 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh pelaksanaan ronde keperawatan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Padang

## PEMBAHASAN

### 1. Rata-rata Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Sebelum Pelaksanaan Ronde Keperawatan di ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat sebelum pelaksanaan ronde keperawatan pada semua sub variabel yaitu outonomi, interaksi, persyaratan tugas dan status professional berada pada kategori rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Rivai yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri perawat, sedangkan faktor ekstrinsik adalah menyangkut hal-hal di luar diri perawat.

Frederich Herzberg yang dikenal dengan *two factor theory* menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*. Faktor motivasi merupakan faktor internal apabila terpenuhi maka akan meningkatkan kepuasan seseorang. Faktor *hygiene* merupakan faktor eksternal apabila tidak terpenuhi maka seseorang akan merasa tidak puas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bangun (2012) di RSUD Piringadi Medan yang

menyimpulkan bahwa kinerja perawat sebanyak 52,6% kategori kurang baik. Asumsi peneliti yaitu kinerja perawat perawat masih rendah karena kurangnya motivasi perawat dalam bekerja, kurangnya komunikasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak tercapai.

### 2. Rata-rata Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Sesudah Pelaksanaan Ronde Keperawatan di ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat sesudah pelaksanaan ronde keperawatan pada semua sub variabel yaitu outonomi, interaksi, persyaratan tugas dan status professional berada pada kategori tinggi. Artinya terjadi peningkatan yang signifikan kepuasan kerja perawat sebelum diberikan intervensi.

Peningkatan persentase tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana dikarenakan adanya pengaruh pelatihan ronde keperawatan. Menurut Gillies (1996) menyebutkan bahwa upaya peningkatan kinerja perawat pelaksana dapat dilakukan melalui pelatihan. Melalui pelatihan kemampuan kognitif, afektif, serta psikomotor dapat meningkat. Menurut Griffin (2004), jika pelatihan disusun dan dilaksanakan dengan baik organisasi dan karyawannya akan memperoleh manfaat dari pelatihan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aitken, et al. (2011) yang menyebutkan pelaksanaan ronde keperawatan merupakan strategi yang efektif untuk memulai perubahan dalam pemberian perawatan pada pasien. Serta penelitian Maliya dan Susilaningsih

(2009) menunjukkan bahwa ada peningkatan kinerja staf keperawatan setelah dilakukan pelatihan ronde keperawatan. Asumsi peneliti yaitu dengan meningkatnya kepuasan kerja perawat maka akan meningkatkan mutu atau kualitas pelayanan keperawatan di RS.

### **3. Perbedaan Rerata Tingkat Kepuasan kerja perawat pelaksana sebelum dan sesudah intervensi di ruang rawat inap RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2022**

Pada penelitian ini didapatkan ada perbedaan yang bermakna tingkat kepuasan sebelum dan sesudah dilakukan ronde keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa ronde keperawatan merupakan tindakan mandiri perawat yang rutin dilakukan kepada pasien.

Menurut Gillies (1996) menyebutkan bahwa upaya peningkatan kinerja perawat pelaksana dapat dilakukan melalui pelatihan. Melalui pelatihan kemampuan kognitif, afektif, serta psikomotor dapat meningkat. Menurut Griffin (2004), jika pelatihan disusun dan dilaksanakan dengan baik organisasi dan karyawannya akan memperoleh manfaat dari pelatihan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aitken, et al. (2011) yang menyebutkan pelaksanaan ronde keperawatan merupakan strategi yang efektif untuk memulai perubahan dalam pemberian perawatan pada pasien. Serta penelitian Maliya dan Susilaningih (2009) menunjukkan bahwa ada peningkatan kinerja staf keperawatan setelah dilakukan pelatihan ronde keperawatan. Asumsi peneliti yaitu dengan meningkatnya kepuasan kerja perawat maka akan

meningkatkan mutu atau kualitas pelayanan keperawatan di RS. Dan penelitian oleh Meade Bursell dan Ketelsen (2006) menunjukkan bahwa pelaksanaan ronde keperawatan terbukti secara statistic menurunkan penggunaan bel untuk memanggil perawat, meningkatkan kepuasan pasien.

Asumsi peneliti yaitu bahwa dengan diberikan pelatihan ronde keperawatan telah memberi implikasi terhadap peningkatan kemampuan perawat baik dari aspek pengetahuan maupun aspek keterampilan sehingga mutu pelayanan keperawatan semakin optimal.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja perawat sebelum dan sesudah diberikan intervensi yaitu pelatihan ronde keperawatan dengan nilai p-value adalah 0,001. Implikasi hasil penelitian ini untuk dunia keperawatan khususnya manajemen pelayanan keperawatan dapat meningkatkan wawasan dan pemahaman perawat dalam melaksanakan ronde keperawatan dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian ini tidak terlepas dari bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu LPPM Universitas Andalas sebagai pemberi dana pada Skim Riset Dosen Pemula (RDP) dengan No Kontral: T/50/UN.16.17/PT.01.03/KO-RDP/2022, Dekan Fakultas Keperawatan Universitas Andalas, Direktur Utama RSI Ibnu Sina Padang dan semua partisipan dalam penelitian ini yang telah membantu dan memfasilitasi penelitian ini



sehingga penelitian dapat berjalan lancar serta tepat pada waktunya.

## REFERENSI

- Abela-Dimech, F., & Vuksic, O. (2018). Improving the practice of handover for psychiatric inpatient nursing staff. *Archives of Psychiatric Nursing*, 32(5), 729–736. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2018.04.004>
- Agustina, V., Mardiono, & Ibrahim, D. A. F. (2016). Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Sikap Perawat dalam Pelaksanaan Ronde Keperawatan. *Jurnal Dinamika Kesehatan*, 7(1), 236–240.
- Aitken, L. M., Burmeister, E., Clayton, S., Dalais, C., & Gardner, G. (2011). The impact of Nursing Rounds on the practice environment and nurse satisfaction in intensive care: Pre-test post-test comparative study. *International Journal of Nursing Studies*, 48(8), 918–925. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.10.004>
- Maliya, A., & Susilaningsih, E. Z. (2009). Pelatihan Ronde Kasus untuk Meningkatkan Kinerja Staf Keperawatan di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Surakarta. *WARTA Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 12(2), 184–191.
- Clement, I. (2018). *Management Nursing Services Nad Education*. 1<sup>st</sup> ed. India: Elsevier.
- Kozier, B., Erb, G., & Berman, A. (2004). *Fundamental Of nursing: Concept, Proses & Practice*. 7<sup>th</sup> ed. New Jersey: Person Prentice Hall.
- Negarandeh, R., Hooshmand Bahabadi, A., & Aliheydari Mamaghani, J. (2014). Impact of regular nursing rounds on patient satisfaction with nursing care. *Asian Nursing Research*, 8(4), 282–285. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2014.10.005>
- Nursalam.(2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Professional Edisi 4*. Jakarta: SalembaMedika.
- Nursalam& Efendi.(2018). *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: SalembaMedika.
- Salah, Z. (2018). *Pengaruh Ronde Keperawatan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda*. Tesis Master Keperawatan UI. Diakses tanggal 19 Maret 2020.
- Siahaan, J. V., Siagian, A., & Bukit, E. K. (2018). Pengaruh Pelatihan Ronde Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Di Rs Royal Prima Medan. *World Development*, 1(1), 1–15.
- Setiadi. (2012). *Konsep dan Praktek Penulisan Riset Keperawatan (Ed. 2)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tiwow, S., Tandipajung, T., & Rumagit, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengetahuan Pelaksanaan Ronde Keperawatan Di RSUD Maria Walanda Maramis Airmadidi. *Buletin Sariputra*, 8(2), 92–98.
- Weiss, S, A and Tappen, R, M. (2015). *Nursing Leadership and Management Nursing Leadership*