

# HUBUNGAN PELAKSANAAN FUNGSI MANAJERIAL KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BENGKALIS

Amri<sup>1</sup>, Ardenny<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Poltekkes Kemenkes Pekanbaru  
email: ardenny\_2010@yahoo.co.id

Motivasi penting dalam menentukan tingkat kinerja dari para bawahan serta mencerminkan kualitas dari pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, pemberian motivasi oleh kepala ruangan dapat menggerakkan perawat pelaksana untuk melaksanakan kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan dengan baik, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi kerja. Tujuan penelitian ini bertujuan hubungan pelaksanaan fungsi manajerial kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Kabupaten Bengkalis. Jenis Penelitian ini bersifat *analitik* dengan desain *Cross Sectional*. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *stratified sampling* yaitu sebanyak 57 orang. Analisis data yang digunakan adalah univariat (*central tendency*) dan bivariate (*uji chi square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan fungsi perencanaan (p value 0,002), pengorganisasian (p value 0,024), pengarahan (p value 0,002), dan pengawasan (p value 0,012) kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis. Diharapkan hasil penelitian ini dasar untuk menyusun suatu kebijakan dalam memperbaharui kompetensi tenaga kesehatan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Kata Kunci : Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan  
Daftar bacaan : 23 (2009-2015)

---

*Motivation is important in determining the level of performance of subordinates and reflect the quality of the achievement of predetermined objectives, providing motivation by the head of the room can mobilize nurses to perform service activities and with good nursing care, which is influenced by factors that drive employee motivation aspect , The purpose of this study aims relationship implementation of managerial function room with motivational head nurses in providing nursing care in hospitals Bengkalis. This research is an analytical type with cross sectional design. The sampling technique using a stratified sampling as many as 57 people. Analysis of the data used are univariate (central tendency) and bivariate (chi square test). The results showed that there is a relationship planning function (p value 0.002), organizing (p value 0.024), direction (p value 0.002), and control (p value 0.012) head room with motivation nurses in providing nursing care in hospitals Bengkalis. We hope this research basis for developing a policy to renew the competence of health professionals in improving the quality of personnel in providing health services to the community.*

Keywords : *planning, organizing, directing, monitoring*  
Reference : 23 (2009-2015)

## LATAR BELAKANG

Motivasi penting dalam menentukan tingkat kinerja dari para bawahan serta mencerminkan kualitas dari pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, pemberian motivasi oleh kepala ruangan dapat menggerakkan perawat pelaksana untuk melaksanakan kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan dengan baik, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi kerja diantaranya; penghargaan, kesempatan berkembang, tanggung jawab, dan otonomi, sebab perawat pelaksana yang termotivasi akan lebih cepat menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga menghemat biaya dan hasilnya lebih berkualitas (Nursalam, 2013).

Penelitian William James dan Harvard menyimpulkan bahwa setiap jam karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya dengan hanya bekerja sebanyak 20% – 30 % dari kapasitas mereka, tetapi setelah dimotivasi dengan tepat oleh pemimpin mereka dapat bekerja sampai 80% hingga 90% dari kemampuan mereka, James menyimpulkan kira-kira 60% penampilan karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi. La Monica (1998, dalam Rizal. AAF, 2015)

Hasil penelitian oleh Setiawan. KC, dkk pada tahun 2015 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana, adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah

sebesar 26,68%, sedangkan menurut hasil penelitian Larasati, 2014, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,1%, sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berbeda dengan hasil penelitian oleh Murti. H, dkk tahun 2013 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi dengan kinerja, meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika motivasi meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai ( Runtuwene,F 2015)

Berdasarkan hasil penelitian yang terdahulu dapat digambarkan bahwa mutu pelayanan akan semakin baik jika motivasi dari karyawan atau staff baik terhadap pekerjaan yang dibidangnya, disamping itu juga selain motivasi yang datang dari individu itu sendiri perlu juga adanya pengaturan dari seorang manajerial agar tujuan dan keberhasilan suatu pelayanan dapat tercapai dengan baik.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis merupakan rumah sakit tipe B milik pemerintah Kabupaten Bengkalis memiliki pelayanan rawat jalan, rawat inap, Hemodialisa, Instalasi Gawat Darurat,

Intensiv Care Unit, Instalasi Bedah Sentral, Radiologi, Rehabilitasi, Laboratorium, dan Farmasi. Berdasarkan data Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis pada tahun 2015 diperoleh Bed Occupancy Ratio (BOR) 60,53% dan Length of Stay (LOS) 3,30% dengan jumlah perawat 144 orang, dimana angka infeksi nosokomial sebesar 2,26%.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Kabid Keperawatan didapatkan bahwa belum dilaksanakannya Standar Operasional Prosedur (SOP), dalam pemberian asuhan belum menggunakan standar asuhan keperawatan (SAK), penerapan yang selama ini dilakukan hanya berorientasi pada rutinitas saja, pembagian tugas yang tidak merata dan tidak adanya uraian kegiatan melaksanakan tugas bagi perawat pelaksana.

Selain itu adanya keluhan pasien dan keluarga tentang terlambatnya pelayanan dalam menangani keluhan dan kebutuhan pasien, kurangnya memberikan informasi yang akurat berkaitan dengan kondisi dan tindakan yang akan dilakukan, masih ada perawat yang kurang menerapkan disiplin ilmu yang telah didapatkan, serta kurang disiplin waktu dalam bekerja, fenomena ini menggambarkan tidak adanya landasan yang kuat untuk menggerakkan organisasi dan masih kurangnya motivasi perawat pelaksana di unit rawat inap sehingga mampu membangkitkan pelayanan yang bermutu,

untuk meningkatkan produktivitas kerja, efektifitas kerja, dimana keberhasilan dan motivasi perawat pelaksana sangat dipengaruhi oleh adanya pelaksanaan fungsi manajerial dari kepala ruangan.

Berdasarkan data diatas maka perlu dilakukan penelitian sebagai cara untuk mengidentifikasi pelaksanaan fungsi manajerial kepala ruangan dikaitkan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pelaksanaan fungsi manajerial kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis..

## **METODE**

Jenis penelitian adalah studi kuantitatif analitik dengan menggunakan jenis desain penelitian *Cross sectional*. Jumlah sampel sebanyak 57, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Stratified random sampling*..

## **PENGUMPULAN DATA**

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh dari informasi yang diberikan oleh responden, penulis menggunakan alat pengumpulan data dengan

menggunakan lembar kuesioner dan observasi.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder ini bermanfaat untuk cross check data primer yang diperoleh ditempat penelitian guna keperluan melengkapi data-data yang diperlukan dalam penelitian ini melalui data rekam medis RSUD Bengkalis dan informasi dari pihak rumah sakit terkait tujuan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada variabel ini, peneliti menghubungkan hubungan pelaksanaan fungsi manajerial kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis Tahun 2016, selengkapnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

### 1. Hubungan Fungsi Perencanaan Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana

Fungsi Perencanaan	Motivasi						P Value	POR
	Tinggi		Rendah		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Baik	14	60,9	9	39,1	23	100	0,020,0	7,259 2,152-24,490
Kurang	6	17,6	28	82,4	34	100		
Total	20	35,1	37	64,9	57	100		

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 23 kepala ruangan memiliki fungsi perencanaan yang baik terdapat 9 orang (39,1%) memiliki motivasi

yang rendah, sedangkan pada fungsi perencanaan yang kurang baik masih terdapat 6 orang (17,6%) memiliki motivasi yang tinggi. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa P value  $0,002 < 0,05$ , secara statistik disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi perencanaan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis. Nilai POR 7,259 artinya, fungsi perencanaan yang baik memberikan peluang 7,2 kali memberikan motivasi yang tinggi bagi perawat pelaksana dibandingkan dengan fungsi perencanaan yang kurang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh Parmin dkk, tahun 2015, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajerial dengan motivasi perawat, dimana fungsi perencanaan 53,8%, hal ini menunjukkan bahwa peran kepala ruangan dipengaruhi oleh faktor instrinsik dan ekstrinsik dimana peran kepala ruangan dalam setiap fungsi manajemen berbeda-beda. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi. A dkk, tahun 2015 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala ruangan baik (50%) dan implementasi manajemen mutu pelayanan baik 62,5%, sedangkan didapat hasil mutu kepemimpinan cukup (50%) implementasi manajemen mutu pelayanan cukup yakni 37,5%, ini berarti ada pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap implementasi manajemen mutu pelayanan.

## 2. Hubungan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana

**Tabel 4.3** Hubungan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana di RSUD Bengkalis Tahun 2016

Fungsi Pengorganisasian	Motivasi						P Value	POR
	Tinggi		Rendah		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Baik	11	57,9	8	42,1	19	100	0,024	4,431 1,364-14,396
Kurang	9	23,7	29	76,3	38	100		
Total	20	35,1	37	64,9	57	100		

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 19 kepala ruangan memiliki fungsi pengorganisasian yang baik terdapat 8 orang (42,1%) memiliki motivasi yang rendah, sedangkan pada fungsi pengorganisasian yang kurang baik masih terdapat 9 orang (23,7%) memiliki motivasi yang tinggi. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa P value  $0,024 < 0,05$ , secara statistik disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi pengorganisasian dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis. Nilai POR 4,431 artinya, fungsi pengorganisasian yang baik memberikan peluang 4,4 kali memberikan motivasi yang tinggi bagi perawat pelaksana dibandingkan dengan fungsi pengorganisasian yang kurang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh Setiawan. KC, dkk pada tahun 2015 menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana, adapun besarnya pengaruh

motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%, sedangkan menurut hasil penelitian Larasati, 2014, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,1%, sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Begitu pula penelitian yang dilakukan Hana yulianti dkk, 2013, dari hasil penelitiannya menganalisis hubungan manajerial kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana, masih terdapat responden yang menyatakan manajerial kepala ruangan dan motivasi tidak baik, hal tersebut menyatakan bahwa kepala ruangan sangat perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan perannya sebagai manajerial sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi perawat pelaksana. Berdasarkan hasil penelitian yang terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pelaksanaan fungsi manajerial yang dilakukan oleh kepala ruangan maka semakin baik pula motivasi perawat pelaksana dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

## 3. Hubungan Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana

**Tabel 4.4** Hubungan Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana di RSUD Bengkalis Tahun 2016

Fungsi Pengarahan	Motivasi						P Value	POR
	Tinggi		Rendah		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Baik	14	60,9	9	39,1	23	100	0,002	7,259 2,152-24,490
Kurang	6	17,6	28	82,4	34	100		
Total	20	35,1	37	64,9	57	100		

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 23 kepala ruangan memiliki fungsi pengarahan yang baik terdapat 9 orang (39,1%) memiliki motivasi yang rendah, sedangkan pada fungsi pengarahan yang kurang baik masih terdapat 6 orang (17,6%) memiliki motivasi yang tinggi. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa P value  $0,002 < 0,05$ , secara statistik disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi pengarahan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis. Nilai POR 7,259 artinya, fungsi pengarahan yang baik memberikan peluang 7,2 kali memberikan motivasi yang tinggi bagi perawat pelaksana dibandingkan dengan fungsi pengarahan yang kurang baik.

Menurut Siswanto (2014), seorang manajer harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, memimbing dan memotivasi staf agar bekerja sesuai dengan standar sehingga tujuan tercapai. Pengarahan merupakan metode untuk menyalurkan perilaku bawahan dalam aktivitas tertentu dan menghindari aktivitas lain dengan menetapkan peraturan dan setandar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi, jadi pengarahan menentukan atau melarang jenis pekerjaan tertentu.

Hasil penelitian ini didukung oleh Yulianti dkk, 2013, dari hasil penelitiannya

menganalisis hubungan manajerial kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana, masih terdapat responden yang menyatakan manajerial kepala ruangan dan motivasi tidak baik, hal tersebut menyatakan bahwa kepala ruangan sangat perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan perannya sebagai manajerial sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi perawat pelaksana. Berdasarkan hasil penelitian yang terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pelaksanaan fungsi manajerial yang dilakukan oleh kepala ruangan maka semakin baik pula motivasi perawat pelaksana dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

#### 4. Hubungan Fungsi Pengawasan Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana

Tabel 4.5 Hubungan Fungsi Pengawasan Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana di RSUD Bengkalis Tahun 2016

Fungsi Pengawasan	Motivasi						P Value	POR
	Tinggi		Rendah		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Baik	13	56,5	10	43,5	23	100	0,012	5,014 1,555-16,168
Kurang	7	20,6	27	79,4	34	100		
Total	20	35,1	37	64,9	57	100		

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 23 kepala ruangan memiliki fungsi pengawasan yang baik terdapat 10 orang (43,5%) memiliki motivasi yang rendah, sedangkan pada fungsi pengawasan yang kurang baik masih terdapat 7 orang (20,6%) memiliki motivasi

yang tinggi. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa  $P \text{ value } 0,012 < 0,05$ , secara statistik disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi pengawasan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis. Nilai POR 5,014 artinya, fungsi pengawasan yang baik memberikan peluang 5 kali memberikan motivasi yang tinggi bagi perawat pelaksana dibandingkan dengan fungsi pengawasan yang kurang baik.

Menurut (Simamora, 2013) fungsi manajerial ini lebih menekankan bagaimana manejer mengarahkan dan menggerakkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Untuk menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia dalam organisasi, peran kepemimpinan, motivasi staf, kerja sama dan komunikasi antar staf merupakan hal pokok yang perlu mendapat perhatian dari seorang manejer. Secara praktis fungsi pengarahan ini merupakan suatu usaha menciptakan iklim kerja sama antar staf pelaksana, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini didukung Parmin dkk, tahun 2015, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajerial dengan motivasi perawat, dimana fungsi perencanaan 53,8%, fungsi pengorganisasian 55,8%, fungsi pengarahan 75,0%, fungsi pengawasan 59,6%, hal ini menunjukkan bahwa peran kepala ruangan dipengaruhi oleh faktor instrinsik dan

ekstrinsik dimana peran kepala ruangan dalam setiap fungsi manajemen berbeda-beda. Begitu pula penelitian dari Pratiwi. Adkk, tahun 2015 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala ruangan baik (50%) dan implementasi manajemen mutu pelayanan baik 62,5%, sedangkan didapat hasil mutu kepemimpinan cukup (50%) implementasi manajemen mutu pelayanan cukup yakni 37,5%, ini berarti ada pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap implementasi manajemen mutu pelayanan.

## KESIMPULAN

1. Bahwa dari 57 perawat yang memiliki motivasi rendah sebanyak 37 orang (64,9%), melakukan fungsi perencanaan kurang baik sebanyak 34 orang (59,6%), fungsi pengorganisasian kurang baik sebanyak 38 orang (66,7%), fungsi pengarahan kurang baik sebanyak 34 orang (59,6%), dan fungsi pengawasan kurang baik sebanyak 34 orang (59,6%).
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan fungsi perencanaan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis Tahun 2016.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan fungsi pengorganisasian kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana

dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis Tahun 2016.

4. Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan fungsi pengarahan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis Tahun 2016.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan fungsi pengawasan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di RSUD Bengkalis Tahun 2016.

## SARAN

### 1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan untuk teori dan menambah informasi ilmiah yang berhubungan dengan kepuasan pasien dalam upaya peningkatan mutu pelayanan bagi masyarakat melalui kompetensi perawat yang bekerja di rumah sakit.

### 2. Aspek Praktis

Diharapkan untuk peneliti dapat dijadikan dasar untuk menyusun suatu kebijakan dalam memperbaharui kompetensi tenaga kesehatan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hana, Y, dkk, (2013). *Hubungan kepemimpinan kepala ruangan menurut persepsi perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap F RSUP Prof.Dr. R.D. KANDOU Manado*, ejournal Keperawatan (e-Kep), Vol.1 No.1.
- Larasati, 2014. *Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom Jabar Barat Utara* Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol.V, No.3.
- Murti. H, dkk (2013). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediiasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. (Vol.I No. 1.10)
- Nursalam (2013). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan*
- Parmin & Irawati, D (2015). *Hubungan pelaksanaan fungsi perawat pelaksana dengan motivasi di ruang rawat inap RSUP Undata Palu*. Laporan Penelitian. FIK UI
- Pratiwi. A dkk, (2015). *Kepemimpinan mutu kepala ruangan di rumah sakit dengan implementasi sistem manajemen mutu pelayanan keperawatan*. Jurnal The Sun, Vol.2 No 3. *Profesional*. Edisi 3. Jakarta : Salemba Medika
- Rizal. AAF, (2015). *Hubungan pelaksanaan fungsi manajerial kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Semarang*. Laporan Penelitian. Undip
- Runtuwene, F (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan*”, e - Jurnal. Unsart.ac.id. Article.
- Setiawan. KC, dkk (2015). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja*

*karyawan level pelaksana di Divisi  
Operasi PT. Pusri Palembang*".  
PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami.  
Vol.1 No. 2, 43 – 53.

Simamora & Raymond H (2013). *Buku Ajar  
Manajemen Keperawatan*, Jakarta:  
EGC

Siswanto, H.B. (2014). *Pengantar  
Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi  
Aksara