

## Hubungan Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang

Ratna Komala<sup>1</sup>, Dewi Fitriani<sup>2a</sup>, Rita Dwi Pratiwi<sup>2b</sup>

<sup>1</sup>Program Studi S1 Keperawatan STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

<sup>2</sup>Dosen Pembimbing STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

### Abstrak

Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna, penyembuhan, dan pencegahan penyakit. Masyarakat saat ini semakin kritis menuntut pelayanan kesehatan yang paripurna. Perawat sebagai salah satu profesi yang berperan penting dalam pelayanan kesehatan juga harus bisa memberikan kinerja yang baik. Untuk itu peran kepala ruangan dalam mengelola seluruh sumber daya di unit perawatan sangat di perlukan. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi hubungan peran dan persepsi gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Kabupaten Tangerang. Metode penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dengan uji statistik korelasional menggunakan metode *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan lebih dari setengahnya pada kategori kurang yaitu 55%. Sedangkan kinerja perawat menunjukkan lebih dari setengahnya pada kategori baik yaitu 68%. Hasil penelitian diperoleh adanya hubungan peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai  $p\text{-value} = 0,012 < 0,05$ . Saran: untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan diharapkan kepala ruangan diberikan pelatihan manajemen kepemimpinan, demikian juga perawat pelaksana terus meningkatkan kinerja dan kemampuannya dengan mengikuti pelatihan baik internal maupun eksternal dan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

**Kata kunci** : Kepemimpinan, Kinerja, Perawat.

### Abstract

*Hospitals are an integral part of a social and health organization with the function of providing plenary services, healing diseases, and preventing diseases for the community. Communities in the era of globalization such as today are increasingly critical of demanding complete health services. Nurses as one profession that plays an important role in health services must also be able to provide good performance. For this reason, the role of the head of the room in managing all resources in the care unit is very much needed. The purpose of this research is to identify the role relationships and perceptions of leadership style with the performance of implementing nurses in the inpatient installation of RSIA Bun Tangerang. The research method uses quantitative design with a cross sectional approach with correlational statistical tests using the chi square method. The results showed that the role and perception of the headroom leadership style were more than half in the less category, 55%. While the results of research on nurse performance show more than half in the good category, which is 68%. The results showed that there was a relationship between the role and perception of the leadership style of the head of the room with the performance of the nurses at the inpatient installation of RSIA Bun Tangerang. The results of statistical tests obtained  $p\text{ value} = 0.012 < 0.05$ . Suggestion: to improve leadership skills it is expected that the head of the room will be given leadership management training, as well as implementing nurses continue to improve their performance and capabilities by attending both internal and external training training and further education high*

**Keywords:** Leadership, Performance, Nurses

### Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau rumah sakit tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia termasuk di

dalamnya perawat (WHO, 2012). Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan penerapan pengaruh dan bimbingan yang ditujukan kepada semua staf keperawatan untuk menciptakan kepercayaan dan ketaatan sehingga timbul kesediaan melaksanakan tugas

dalam rangka mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Pimpinan keperawatan harus mampu memimpin, meminta, meyakinkan, mendesak dan membujuk staf untuk melakukan apa yang seharusnya dikerjakan, tidak bergantung kepada kapan mereka mau melakukannya tetapi pada kapan klien dan rekan kerja memerlukan bantuan mereka. , tidak berdasarkan atas kesukaan mereka tetapi pada apa yang seharusnya dilakukan demi tercapainya tujuan asuhan keperawatan (Nursalam, 2011).

Hierarki kepemimpinan dalam keperawatan dan peran perawat sebagai manajer terdiri dari top manajer atau tingkat atas seperti Kepala Bidang/ Manajer Keperawatan, *Middle* manajer atau tingkat menengah seperti Kepala Seksi Keperawatan atau Pengawas dan *First line* manajer atau tingkat bawah seperti Kepala Ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan. Kepala Ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan adalah manajer operasional yang merupakan pimpinan secara langsung mengelola seluruh sumber daya di unit perawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu. Kepala ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan merupakan jabatan yang cukup penting dan strategis karena secara manajerial kemampuan kepala ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan.

Kinerja pemberi pelayanan kesehatan khususnya perawat pelaksana dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki Kepala Ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan. Kepala Ruangan/ Penanggung Jawab Ruangan yang berkualitas sangat ditentukan oleh pemahaman tentang kepemimpinan, teori-teori kepemimpinan, ciri-ciri kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan keterampilan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan dan mampu mendorong bawahannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan yang ada (Rokhmaloka, 2011).

Nursalam (2011) dalam Kontesa (2014), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan perilaku pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, pemimpin harus menyadari pentingnya penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, karena pemimpin merupakan motor penggerak, bukan saja terhadap alat-alat dan sumber keuangan serta material, tetapi juga manusia sebagai pegawai. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawannya.

Banyak factor yang memengaruhi kinerja perawat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu, psikologis dan organisasi. Salah satu sub variabel organisasi yaitu kepemimpinan yang tercermin dalam gaya kepemimpinan. Pernyataan diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohayani pada tahun 2013 dan Putra dkk pada tahun 2014, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada hubungan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pati.

Kepemimpinan dalam keperawatan bisa dilihat melalui hubungan antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana. Persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan berdampak pada mutu pelayanan keperawatan. Perawat yang memiliki persepsi baik terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan akan memberikan *energy* bagi perawat untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, persepsi yang tidak baik akan memberikan dampak negatif. Sehingga peneliti tertarik untuk menganalisis hubungan peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibu dan Anak Bun Kabupaten Tangerang.”

#### Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan studi korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah responden sebanyak 22 perawat pelaksana.

#### Hasil Penelitian

Gambaran karakteristik responden dapat dilihat pada table berikut

**Tabel 1 Gambaran Karakteristik, Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Perawat Pelaksana Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Tahun 2019**

Variabel	F (n)	P (%)
Usia		
20-25 tahun	8	36.4
> 25 tahun	14	63.6
Jumlah	22	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	27
Perempuan	16	73
Jumlah	22	100
Pendidikan		
Vokasional	17	77
Ners	5	23
Jumlah	22	100

Variabel	F (n)	P (%)
Masa Kerja		
<5 tahun	15	68
>5 tahun	7	32
Jumlah	22	100
Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan		
Baik	10	45
Kurang	12	55
Jumlah	22	100
Kinerja Perawat Pelaksana		
Baik	15	68
Kurang	7	32
Jumlah	22	100

**Tabel 2 Hubungan Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSIA BUN Tahun 2019**

Variabel	Kinerja Perawat		$\Sigma n$	$r$	$p$	
	Kurang	Baik				
Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan	Kurang	3	6	9	0.072	0.018*
	Baik	4	9	13		
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>22</b>			

\*Bermakna pada  $\alpha < 0.05$

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan umur responden terdapat pada kelompok > 25 tahun yaitu 14 responden (64%), yang dapat diinterpretasikan bahwa lebih dari setengahnya berada pada kelompok usia > 25 tahun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hengky pada tahun 2017 tentang hubungan persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa umur responden lebih dari setengahnya adalah antara 31-40 tahun yaitu 54,2% dari 56 responden. Usia > 25 tahun merupakan awal individu berkarir.

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan mayoritas perempuan yaitu 16 responden (73%), yang dapat diinterpretasikan bahwa lebih dari setengahnya perempuan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Markus Hengky menunjukkan bahwa umur responden sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 64,4% dari 59 responden. Menurut Jemmy (2009), jumlah perawat wanita sampai saat ini masih lebih banyak dari pada pria. Ini dikarenakan wanita dalam memberikan pelayanan keperawatan sangat teliti dan sabar. Di dalam

melakukan dokumentasi keperawatan wanita juga lebih bisa melakukan daripada pria. Dikarenakan wanita mengerjakannya dengan teliti dan sabar.

Sejalan dengan teori Dinarti (2009), dimana budaya-budaya tertentu yang mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan keperawatan, meskipun secara rasional antara laki-laki dan wanita akan mampu memberikan pelayanan keperawatan kepada klien. Namun tetap banyak anggapan bahwa pekerjaan perawat merupakan pekerjaan wanita, karena dianggap peran wanita sebagai perawat akan lebih baik dimana wanita memiliki sifat yang lebih lembut, teliti, rajin, dibandingkan dengan pria yang memiliki sifat lebih praktis.

Hasil penelitian menunjukkan lebih dari setengah perawat berada pada pendidikan D3 Keperawatan (77%). Penelitian Nursalam & Effendi (2008) yang menyatakan bahwa pendidikan sangat berperan dalam membina sikap, pandangan dan kemampuan profesional lulusannya. Disini perawat diharapkan mampu bersikap dan berpandangan profesional, berwawasan yang luas serta memiliki pengetahuan ilmiah keperawatan yang memadai dan menguasai keterampilan profesional secara baik dan benar sehingga akan mempengaruhi kinerja. Beberapa teori menyatakan semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan dan sikap. Menurut teori Siagian (2012), semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pengetahuannya, sehingga semakin baik kinerjanya. Penilaian kinerja berdasarkan hasil kerjasama mempengaruhi hasil penelitian ini.

Hasil penelitian tentang masa kerja menunjukkan terdapat 15 responden (68%) pada kategori < 5 tahun, yang dapat diinterpretasikan bahwa lebih dari setengahnya berada pada masa kerja < 5 tahun. Penelitian yang dilakukan oleh Paskalini A. Walukou dkk menunjukkan hasil analisis statistik dengan uji chi-square didapatkan nilai  $p=0,012$  artinya ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan. Hal tersebut sesuai dengan teori Hani pada tahun 2011. Yang mengatakan masa kerja biasanya dikaitkan dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang. Semakin lama masa kerja maka kecakapan akan lebih.

Hasil penelitian tentang peran dan persepsi gaya kepemimpinan menunjukkan lebih dari setengahnya yaitu 12 responden (55%), yang dapat diinterpretasikan kurang. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Aini SKG dan Sosilo dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten menunjukkan hasil gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Arah koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah positif yaitu sebesar 0,476 dan signifikan karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,349 > 1,980$ ). Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan searah dengan kinerja perawat atau dengan kata lain gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap di RSUD Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang baik, demikian sebaliknya gaya kepemimpinan yang buruk maka kinerja akan buruk.

Hasil penelitian menunjukkan lebih dari setengahnya yaitu 15 responden (68 %), mempersepsikan kinerja perawat pelaksana baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari yang berjudul Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, yang menunjukkan hasil Hasil korelasi Kendall's Tau pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji korelasi menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,018. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Nilai korelasi yang besarnya 0,274 dan bersifat positif mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan positif dan hubungan yang terjadi rendah karena nilainya berada pada rentang 0,200 sampai 0,399 (Dahlan, 2013). Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

Hal ini sesuai dengan teori Kurniasi (2013) yang mengatakan Kinerja perawat merupakan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada customer (organisasi, pasien, perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan hasil analisis Uji Chi Square dan hasil dipilih continuity correction, terhadap 22 responden diperoleh nilai signifikansi  $p = 0.018$   $\alpha$  0.05 ( $p$ -value  $<$  0.05). Hal ini menunjukkan  $H_0$  (hipotesis nihil) ditolak dan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima sehingga terdapat Hubungan antara Peran dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSIA Bun Kabupaten Tangerang. Sedangkan nilai  $r$  didapat 0.072 yang menunjukkan keeratan hubungan kuat dengan arah positif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari yang berjudul Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, yang

menunjukkan hasil Hasil korelasi Kendall's Tau pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji korelasi menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,018. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. Nilai korelasi yang besarnya 0,274 dan bersifat positif mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan positif dan hubungan yang terjadi rendah karena nilainya berada pada rentang 0,200 sampai 0,399 (Dahlan, 2013)

Selain itu penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Hengky pada tahun 2017, dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, yang menunjukkan hasil nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai uji signifikan 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Hubungan yang terjadi adalah hubungan yang sedang karena nilainya yaitu 0,413 yang berada pada rentang 0,40 sampai 0,599 (Dahlan, 2013).

Hal ini sesuai dengan teori Mandagi dan Rattu pada tahun 2015 yang mengatakan kinerja individu perawat dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu, terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan, demografi dan latar belakang keluarga. Variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, motivasi, kepribadian dan belajar. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi dan kepemimpinan. Kinerja klinis perawat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah keterampilan dan motivasi perawat, sedangkan faktor eksternal adalah supervisi, gaya kepemimpinan dan monitoring.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian yang dirasakan yaitu penelitian hanya dilakukan sebatas mengetahui adanya hubungan peran dan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Hal ini disebabkan keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, karena peneliti masih tahap pemula dan diharapkan peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian dengan metode lain.

#### **Saran**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan keperawatan melalui peran dan gaya kepemimpinan kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana secara konsisten dan berkesinambungan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan sumber informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya dan perlunya

penelitian lebih lanjut dengan pendekatan yang berbeda (eksperimen) tentang peran, persepsi, gaya kepemimpinan dan kinerja perawat.

## Referensi

- Adam Emy. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Adi. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD RA Soewondo Pali
- Aini, Quratul. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten
- Asmuji. 2009. Hubungan Faktor Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD Dr. H. Oesnad Bondowoso
- Asmuji.2012. Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media
- Dessler (2006) dalam (Rokhmaloka, 2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tahun 2011. [http://eprints.undip.ac.id/29206/1/JURNAL\\_RAN\\_O.pdf](http://eprints.undip.ac.id/29206/1/JURNAL_RAN_O.pdf). Diakses 15 Maret 2015
- Fitriani Dewi. 2018. Panduan Penyusunan Skripsi Program Studi S1 Keperawatan Widya Dharma Husada Tangerang
- Gillies (1996) dalam (Kontesa Meria, 2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang Tahun 2014. Jurnal Mercubakti Jaya. <http://journal.mercubaktijaya.ac.id/downloadfile.php?file=8g.pdf>. Diakses 13 Februari 2015
- Handoko (2003) dalam Rokhmaloka (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tahun 2011. [http://eprints.undip.ac.id/29206/1/JURNAL\\_RAN\\_O.pdf](http://eprints.undip.ac.id/29206/1/JURNAL_RAN_O.pdf). Diakses 15 Maret 2015
- Hastono Sutanto Priyono. 2001. Analisa Data. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Univesitas Indonesia
- Ide Alexandra. 2012. Etika dan Hukum dalam Pelayanan Kesehatan. Yogyakarta: Grasia
- Idris, Aldam. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Bajo Makasar.
- Kuntoro Agus. 2010. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika
- Lilis Rohayani. 2013. Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Tindakan Keperawatan di RSUD Cibabet Cimahi
- Locke, et al (1991) dalam (Euis Soleha, 2008). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. <http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe2/article/download/1283/523>. Diakses 16 November 2018
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma 2010. Pengaruh pelatihan dan karekteeristik pekerjaan terhadap prestasi kerja.
- Markus. 2017. Hubungan Persepsi Perawat Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Bantul
- Mulyadi dan Veithzal Rivai (2009) dalam Rokhmaloka (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tahun 2011. [http://eprints.undip.ac.id/29206/1/JURNAL\\_RAN\\_O.pdf](http://eprints.undip.ac.id/29206/1/JURNAL_RAN_O.pdf). Diakses 15 November 2018
- Mutaaitin. 2010. Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Ruangan dengan Tugas Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Klien di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat. Skripsi Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Andalas
- Nawawi H. Hadari 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kooperatif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo Soekidjo. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta. Rineka Cipta
- Nursalam (2011) dalam (Kontesa Meria, 2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang Tahun 2014. Jurnal Mercubakti Jaya. <http://journal.mercubaktijaya.ac.id/downloadfile.php?file=8g.pdf>. Diakses 13 Februari 2015
- Pangky. 2017. Hubungan Umur, Status Perkawinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RS Ratum Buisang Sulawesi Utara
- Pantaouw Christianti & Ferrawati Yeni.2013. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di RS X Manado. Jurnal Keperawatan Vol.1
- Patintingan Yus Mari. 2013. Gambaran Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Univesitas Hassanudin. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Univesitas Hassanudin
- Putra dan kawan kawan. 2014. Hubungan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja kerja perawat pelaksana di RSUD S Pati. Jurnal kesehatan STIKes Karya Husada Semarang
- Putri Sri Burhani. 2011. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Stess Kerja Perawat Pelaksana di ICURSUP Dr.M Jamil Padang. Skripsi. Fakultas Keperawatan Universitas Andalas

- 
- Raodhah, Siti. 2015. Hubungan Peran Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa
- Ridwan Nurdin 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Namka Kabupaten Buru Prov. Maluku
- Rivai. 2014. dalam <http://mujahid-ramadhan.blogspot.com/2012/10/macam-gaya-kepemimpinan.html>. Diakses 15 Maret 2105
- Rohayani Lilis. 2013. Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kesehatan Stikkes A. Yani*
- Sarwono Jonathan. 2014. Riset Skripsi dan Tesis dengan SPSS 22. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sholeha dan Suzy (1996) dalam Rokhmaloka (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tahun 2011. [http://eprints.undip.ac.id/29206/1/JURNAL\\_RAN\\_O.pdf](http://eprints.undip.ac.id/29206/1/JURNAL_RAN_O.pdf). Diakses 15 Maret 2015
- Siagian. Sondang.P 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Aksara. Jakarta
- Simanjuntak Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Soesetyo Budhi dan Tjiptoherijanto Prijono. 2008. *Ekonomi Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soleha Euis. 2008. *Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang*
- Sunyanto Danang. 2013. *Validitas dan Realibilitas*. Yogyakarta: Nuha Medika Trihendadi. 2013. *Statistik untuk Ilmu Sosial dan Kesehatan*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Tri, Ayu. 2016. Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang
- Umar. 2001. *Sumber Daya Manusia dalam organisasi*, Gramedia Putra Utama