

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA RUANGAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP

*The Effect of Democratic Leadership of the Head of Rooms on Nurse Performance in Inapplication Installation*

Roihatul Zahroh<sup>1</sup>, Mono Pratiko Gustomi<sup>2</sup>, Istiroha<sup>3</sup>, Oti Kasiyadi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan dan Ners Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Gresik

<sup>4</sup>Rumah Sakit Petrokimia Gresik

Alamat Korespondensi : Prodi Ilmu Keperawatan dan Ners

Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Gresik

E-mail: [roihatulzr@gmail.com](mailto:roihatulzr@gmail.com)

### ABSTRAK

Gaya kepemimpinan demokratis banyak disukai oleh para bawahan karena dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat, dibuktikan dengan adanya sebuah keputusan yang diambil secara bermusyawarah oleh atasan dan semua bawahan. Citra pelayanan di Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat. Tujuan penelitian ini yaitu menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Desain penelitian ini menggunakan *pre-experimental* dengan pendekatan *one group pre-post test design*. Populasi seluruh perawat yang ada di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Petrokimia Gresik yaitu sebanyak 44 perawat. Cara pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik total sampling dan diperoleh responden sebanyak 44 perawat. Variabel penelitian variabel independen dan dependen. Pengumpulan data yaitu menggunakan instrumen penilaian kinerja dengan alat ukur SPO dan lembar penilaian kinerja. Kemudian data diolah dengan uji Wilcoxon dengan  $\alpha < 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan  $\alpha = 0,000$  sehingga  $\alpha < 0,05$  yang berarti H1 diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan perawat dapat menjaga kepercayaan pimpinan, meningkatkan potensi diri, dan dapat menempatkan diri sebaik-baiknya dalam pekerjaannya. Pihak rumah sakit dalam membuat kebijakan hendaknya yang dapat meningkatkan kinerja perawat yang mendukung terlaksananya kepemimpinan kepala ruangan dengan gaya demokratis yang terbuka.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Perawat

### ABSTRACT

*The democratic leadership style is liked by many subordinates because it can influence a nurse's performance, as evidenced by the existence of a decision taken in deliberation by the superior and all subordinates. The image of service in a hospital is greatly influenced by the performance of nurses. The aim of this research is to explain the influence of the Democratic Leadership Style on Nurse Performance at the Petrokimia Gresik Hospital Inpatient Installation. This research design uses a pre-experimental approach with a one group pre-post test design. The population of all nurses in the Petrokimia Gresik Hospital Inpatient Installation is 44 nurses. The sampling method was using a total sampling technique and obtained 44 nurses as respondents. Research variables independent and dependent variables. Data collection uses performance assessment instruments with SPO measuring instruments and performance assessment sheets. Then the data was processed using the Wilcoxon test with  $\alpha < 0.05$ . The research results show  $\alpha = 0.000$  so  $\alpha < 0.05$  which means H1 is accepted and Ho is rejected. Based on the research results, it is hoped that nurses can maintain the trust of their leaders, increase their potential, and be able to place themselves as well as possible in their work. In making policies, the hospital should be able to improve the performance of nurses who support the implementation of the leadership of the head of the room in an open, democratic style.*

**Keywords:** Democratic Leadership Style, Nurse Performance



## PENDAHULUAN

Kinerja perawat ialah seorang perawat yang sudah mencapai tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas sebagai seorang perawat dalam pelayanan kepada pasien. Perawat adalah salah satu sumber kualitas sebuah pelayanan karena kepuasan pelayanan tidak lepas dari kinerja perawat (Gilies, 1996 dalam Nursalam, 2012).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Petrokimia Gresik di bulan Juni 2018 terhadap 16 perawat didapatkan kinerja perawat 75% kategori baik sedangkan kategori cukup sebanyak 25%. Hal ini belum memenuhi Standar Rumah Sakit bahwa 100% perawat harus kinerja baik. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh pengalaman kehidupan seorang pemimpin, oleh karena itu seorang pemimpin akan mempengaruhi seseorang dan cenderung sangat berbeda-beda sesuai dengan watak dan karakter masing-masing individu/pemimpin (Gillies, 1996 dalam Nursalam, 2012). Menurut penelitian Pattiasina (2011), Gaya kepemimpinan demokratis banyak disukai oleh para bawahan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat, karena kepemimpinan demokratis dalam mengambil sebuah keputusan dilakukan dengan musyawarah dan peran serta dari bawahan. Namun, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis di Rumah Sakit Petrokimia Gresik belum dapat dijelaskan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wuryanto pada bulan November 2014, pihak Rumah Sakit Sebagian besar kepala ruangnya mengelola ruangan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter di Rumah Sakit Umum

Aditama Kota Semarang (Wuryanto, 2014). Berdasarkan hasil penelitian Hutahaen 2012, kepala ruangnya sebagian besar menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan (Hutahaen, 2012). Berdasarkan survey awal peneliti di Rumah Sakit Petrokimia Gresik pada 16 perawat pelaksana, diperoleh bahwa 9% perawat mempersepsikan kepala ruangnya menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, 20% perawat mempersepsikan kepala ruangnya menggunakan kepemimpinan partisipatif, dan 71% perawat mempersepsikan kepala ruangnya menggunakan kepemimpinan demokratis.

Asuhan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional sebagai faktor penentu mutu pelayanan rumah sakit yang diberikan kepada pasien. Pelayanan kesehatan yang buruk dapat berdampak pada kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas rumah sakit. Perawat yang profesional seharusnya memiliki kemampuan intelektual yang memadai sehingga bisa meningkatkan kinerja perawat di berbagai mutu. Peningkatan pengetahuan perawat sangat mutlak diperlukan demi terciptanya peningkatan keterampilan perawat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam memahami karakter seseorang sehingga diharapkan mampu membangkitkan motivasi perawat dalam bekerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja perawat (Nursalam, 2012). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus konsisten memperhatikan kebutuhan bawahannya dan mau menerima masukan dan saran yang diberikan oleh.

Berdasarkan uraian teori dan masalah yang dijelaskan dalam latar belakang diatas, peneliti



tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap”.

## METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pra-Experimental* dengan menggunakan rancangan *One Group Pre-Post Test Design*, yaitu penelitian dengan cara melibatkan satu kelompok subjek. Kelompok subjek diobservasi sebelum dilakukan intervensi, kemudian diobservasi lagi setelah intervensi. Hasil observasi tersebut selanjutnya dibandingkan untuk mengetahui hasil perbandingan sebelum intervensi dan setelah intervensi (Nursalam, 2013). Sampel adalah proses menyeleksi dari populasi yang dapat mewakili populasi yang ada (Nursalam, 2013). Sampel yang diambil sebanyak 44 responden. Variabel merupakan perilaku atau karakteristik yang dapat memberikan nilai beda terhadap suatu benda atau manusia dan sebagainya. Dalam penelitian ini menggunakan Variabel Independen (Variabel Bebas) dan Variabel Dependen (Variabel Terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat.

Instrumen penelitian atau alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan lembar observasi. Analisa Data berdasarkan jawaban dari beberapa pertanyaan, selanjutnya dibuat tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui perbandingan sebelum dan sesudah dilakukan gaya kepemimpinan demokratis di Instalasi Rawat Inap RS Petrokimia Gresik. Teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan

menggunakan uji statistik yaitu uji *Wilcoxon signed rank test* dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Umum

1. Karakteristik Pendidikan Responden di Instalasi Rawat Inap RS Petrokimia Gresik

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	D3	8	18,2
2	S1	36	81,8
Jumlah		44	100,0

Dari tabel di atas karakteristik pendidikan responden sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 36 orang (81,8%).

2. Karakteristik Lama Kerja Responden di Instalasi Rawat Inap RS Petrokimia Gresik

No	Lama Kerja	Jumlah	%
1	≤ 3 tahun	21	47,7
2	> 3 tahun	23	52,3
Jumlah		44	100,0

Dari tabel di atas karakteristik lama kerja responden sebagian besar >3 Tahun yaitu sebanyak 23 orang (52,3%).

3. Karakteristik Usia Responden di Instalasi Rawat Inap RS Petrokimia Gresik

No	Usia	Jumlah	%
1	21-25	5	11,4
2	25-50	39	88,6
Jumlah		44	100,0

Dari tabel di atas karakteristik usia responden sebagian besar 25-50 Tahun yaitu sebanyak 39 orang (88,6%).

4. Karakteristik Jenis Kelamin Responden di Instalasi Rawat Inap RS Petrokimia Gresik

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	20	45,5
2	Perempuan	24	54,5
Jumlah		44	100,0

Dari tabel di atas karakteristik jenis kelamin responden sebagian besar perempuan yaitu sebanyak 24 orang (54,5%).

5. Karakteristik Status Kepegawaian Responden di Instalasi Rawat Inap RS Petrokimia Gresik

No	Status Kepegawaian	Jumlah	%
1	Tetap	18	40,9
2	Kontrak	26	59,1
Jumlah		44	100,0

Dari tabel di atas karakteristik status kepegawaian responden sebagian besar kontrak yaitu sebanyak 26 orang (59,1%).

**Data Khusus**

1. Distribusi Kinerja Perawat Sebelum Gaya Kepemimpinan Demokratis di Instalasi Rawat Inap RS Petrokimia Gresik

No	Kinerja	Jumlah	%
1	Sangat Baik	3	6,8
2	Baik	22	50,0
3	Cukup	19	43,3
4	Kurang	0	0,0
Jumlah		44	100,0

Dari tabel di atas menunjukkan distribusi kinerja perawat sebelum gaya kepemimpinan demokratis sebagian besar kinerjanya baik yaitu sebanyak 22 orang (50,0%).

2. Distribusi Kinerja Perawat Sesudah Gaya Kepemimpinan Demokratis di Instalasi Rawat Inap RS Petrokimia Gresik

No	Kinerja	Jumlah	%
1	Sangat Baik	22	50,0
2	Baik	22	50,0
3	Cukup	0	0,0
4	Kurang	0	0,0
Jumlah		44	100,0

Dari tabel di atas menunjukkan distribusi kinerja perawat sesudah gaya kepemimpinan demokratis sebagian besar kinerjanya sangat baik dan baik yaitu sebanyak 22 orang (50,0%).

**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap**

No	Kategori Kinerja	Sebelum		Sesudah	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Sangat Baik	3	6,8	22	50,0
2	Baik	22	50,0	22	50,0
3	Cukup	19	43,3	0	0,0
4	Kurang	0	0,0	0	0,0
Jumlah		44	100,0	44	100,0

Uji Wilcoxon  $\alpha = 0,000$



Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 44 responden setelah dilakukan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap, sebagian besar atau sebanyak 27 perawat kinerjanya meningkat (*positif rank*) dan hampir setengahnya sebanyak 17 orang kinerjanya tetap.

Sehingga dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebelum diberikan materi gaya kepemimpinan responden sebagian besar memiliki hasil baik dan responden sesudah diberikan materi gaya kepemimpinan hasilnya baik dan sangat baik.

Peneliti menggunakan uji *Wilcoxon* untuk mengetahui adanya pengaruh. Hasil uji menunjukkan  $\alpha = 0,000$  sehingga  $\alpha < 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## **Pembahasan**

### **Kinerja Perawat Sebelum Gaya Kepemimpinan Demokratis di Instalasi Rawat Inap**

Tabel sebelum penerapan di atas menunjukkan lebih dari 50% dari distribusi 44 responden sebelum penerapan kepemimpinan demokratis memiliki kinerja baik. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden pendidikannya S1. Pendidikan dapat menunjang kinerja perawat, sebagaimana tujuan pendidikan tinggi keperawatan antara lain, (1) mampu menumbuhkan karakter dan sikap profesionalisme sesuai dengan tuntutan profesi, (2) dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang kokoh, dan (3) menumbuhkan keterampilan profesionalisme (Shandy, 2014).

Meskipun jumlah perawat perempuan dalam penelitian ini lebih mendominasi, namun kinerja perempuan yang berkaitan dengan profesi keperawatan tidak ada perbedaan yang signifikan dibanding laki-laki. Shye (1998) dalam Ilyas (1999) yang dikutip oleh Firmansyah (2009) mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam produktivitas kerja.

Gaya kepemimpinan seorang kepala ruangan dalam memberikan tugas, mendorong kerja sama, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan, mengobservasi serta mengevaluasi hasil dari penampilan kerja.

faktor individu yang mempunyai integritas dan kualitas kerja yang sudah baik meskipun gaya kepemimpinan pemimpinnya bukan demokratis akan melekat pada kebiasaan individu tersebut dalam melaksanakan tugasnya dengan baik

### **Kinerja Perawat Sesudah Gaya Kepemimpinan Demokratis di Instalasi Rawat Inap**

Tabel sesudah yang memperlihatkan kinerja perawat sesudah gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan dari distribusi 44 responden 50% nya kinerjanya baik dan setengahnya lagi kinerjanya sangat baik.

Kinerja perawat sesudah gaya kepemimpinan demokratis menjadi baik dan sangat baik adalah peningkatan dari sebelumnya yaitu sebanyak 27 orang perawat yang artinya mengalami peningkatan kinerja. Hal ini tidak lepas dari mekanisme kerja setelah yang diharapkan dari gaya kepemimpinan demokratis. Gaya

kepemimpinan demokratis merupakan sebuah kemampuan yang bisa mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan dengan cara berbagai kegiatan yang ditentukan bersama antara atasan dan bawahannya. Nampak pula hubungan antara pimpinan dan para perawat lebih *familiar* sehingga menumbuhkan motivasi yang menunjang kinerja perawat. Dengan terbangunnya mekanisme kerja tersebut organisasi keperawatan menjadi dinamis dan terarah, masing-masing personil dapat mengetahui yang lebih jelas posisi dan proporsi yang menjadi hak dan kewajibannya. (Siagian, 2012).

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kemampuan serta motivasi dalam bekerja. Sedangkan faktor penghambatnya bisa berupa: perlengkapan dari peralatan, kondisi kerja, teman kerja maupun peraturan yang tertera.

Sedangkan terdapat 17 perawat yang kinerjanya tetap yaitu 3 orang sebelumnya sangat baik tetap sangat baik dan 14 orang sebelumnya baik tetap baik. Hal ini adalah wajar karena beberapa faktor diantaranya faktor individu faktor motivasi dan faktor lingkungan. faktor individu misalnya jika sebelumnya sudah memiliki kinerja yang baik maka kebiasaan itu melekat pada dirinya dan kemungkinan efek gaya kepemimpinan demokratis yang ia peroleh sudah biasa ia kerjakan.

Gaya kepemimpinan demokratis selalu memfaatkan ide bawahan dan menjadikan bawahan sebagai kelompok kerja, gaya kepemimpinan demokratis akan menjadikan

bawahan merasa ikut memiliki tanggung jawab untuk memajukan instansinya.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Petrokimia Gresik**

Hasil uji statistic menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokrasi dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Petrokimia Gresik.

Gibbon (1993) menyatakan bahwa organisasi yang di dalamnya adalah kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja seseorang. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter organisasi tentunya dapat meningkatkan efektifitas organisasi dan kinerja bawahannya.

Selain itu kepemimpinan ini memang disukai oleh bawahan karena memiliki ciri antara lain: pimpinan melimpahkan sebagian wewenangnya kepada bawahan dan pimpinan yang mendorong prestasi sempurna para bawahan dengan keterbatasan masing-masing (Robbins, 2013).

Hasil Penelitian Triwibowo (2013), kepala ruangan di setiap ruang rawat inap melaksanakan pengelolaan keperawatan melalui beberapa cara seperti: perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang bergantung pada situasi lingkungan kerja.

Kepemimpinan demokratis dapat memberikan kontribusi nyata kepada kinerja perawat. Hal ini karena kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi orang lain



untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Peneliti menggunakan teknik sampling yaitu total sampling karena tidak random sehingga tidak bisa digunakan untuk menggeneralisasi hasil penelitian secara umum.
2. Instrumen yang digunakan peneliti merupakan produk rumah sakit tempat penelitian, yang belum diakui sebagai instrumen baku penelitian secara umum.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Sebagian besar Kinerja perawat sebelum diberikan gaya kepemimpinan demokratis adalah baik.
2. Kinerja perawat sesudah diberikan gaya kepemimpinan demokratis 50 % baik dan sangat baik
3. Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap.

#### **Saran**

Sesuai kesimpulan penelitian di atas, terdapat beberapa saran yaitu :

1. Bagi perawat  
Berdiskusi dan menjaga komunikasi yang efektif untuk menjaga mutu pelayanan di Rumah sakit

2. Bagi pihak rumah sakit

Hendaknya membuat kebijakan yang menjamin terlaksananya kepemimpinan kepala ruangan dengan gaya demokratis yang terbuka.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperbesar jumlah sampel yang diambil sehingga bisa digunakan metode random sampling sehingga bisa digunakan untuk menggeneralisasi hasil penelitian secara umum.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad (2013) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja GrafindoPersada.
- Azwar (1996) *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: RajawaliPers
- Dessler (2013) *Kinerja, TeoridanPenelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Gartinah (1999) *Standar Praktek Keperawatan Perawat Profesional*. Jakarta: PPNI.
- Gybson (1982) *Organization*. Jakarta: Erlangga.
- Gillies (1996) *Nursing Management: A System Approach*. W.B. Philadelphia: Saunders Company.
- Gregor (1996) *The Human Side of Enterprise on the Book*.
- Hanafi (1997) *Manajemen*. Yogyakarta: YKPN.
- Hartono (2013) *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*. Universitas Airlangga: Surabaya.
- Hasibuan (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Heider (1958) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung RafikaAditama.
- Heidjrachman (1985) *Teori dan Konsep Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Henderson (2011) *Kinerja dan Penilaian Kerja Karyawan*. Jakarta.
- Hendoko (1995) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPEE.
- Hidayat (2010) *Metodelogi Penelitian*. Surabaya: Paradikma Kuantitatif.
- Idris (2017) *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD Labuang Baji Makassar* Skripsi Stikes Nani Hasanudin.
- Kopelman (1988) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Lestari (2012) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Trikora Salakan Kab. Banggai Kepulauan* Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Manduh (2012) *“Leadership” dalam Pelatihan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: DCNE.
- Maslow (1993) *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Maulina (2012) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr Zainoel Abidin Aceh Tahun 2012*. Universitas Syiah Kuala.
- Meynari (2012) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Irna C RSUP Sanglah Denpasar Tahun 2012* Skripsi. Universitas Udayana Bali.
- Mujiono, Imam (2002) *Kepemimpinan Dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Nursalam, Siti Pariani (2001) *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Nursalam (2012) *Prinsip Manajemen Rumah Sakit*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen Indonesia.
- Pattiasina (2011) *Kiat Mengelola Rumah Sakit*. Jakarta: Hipokrates.
- Pitasari (2017) *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar* Skripsi STIKES Bina Usaha: Bali.
- Pitono, Eddy. dkk. (1998) *Epidemiologi Klinis*. Surabaya: Gramik FK Unair.
- Priyanti, Meutia (1986) *Antropolgi Kesehatan*. Jakarta: UI Press.
- Purnomo (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat* Tesis Universitas Diponegoro.
- Putriningrum (2014) *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Penerapan Keselamatan Pasien Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta* Skripsi: Yogyakarta.
- Rappiph, Lippith. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Keperawatan*. Jakarta: Seminar Keperawatan.
- Setiawan (2015) *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah*



*Dr. Rm. Soedjarwad* Skripsi. Stikes  
Kusuma Husada.

Soeprihanto (2007) *Pengukuran Kinerja  
Karyawan*. Jakarta: Gunung Agung

Sujak (2010) *Penilaian Kinerja dan  
Pengembangan Karyawan*.  
Yogyakarta: BPFE.

Utami (2013) *Gaya Kepemimpinan Kepala  
Ruangan Terhadap Motivasi Dan  
Kinerja Perawat Dalam Memberikan  
Asuhan Keperawatan di Ruang  
Airlangga Rumah Sakit Reksa Waluya  
Mojokerto* Skripsi : Mojokerto.

Wahjosumidjo (1984) *Kepemimpinan dan  
Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Whitaker (1996) *Manajemen Kepemimpinan  
dan Organisasi Kesehatan*. Airlangga  
University. Surabaya: Press.

Wuryanto (2014) *Kepemimpinan  
Mengefektifkan Strategi Organisasi*.  
Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo.

Zobiu (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan  
Kepala Ruangan Terhadap Kinerja  
Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit  
Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi.  
Universitas Sumatera Utara.