

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT GMIM PANCARAN KASIH MANADO

Lenny Gannika  
Andi Buanasari

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran  
Universitas Sam Ratulangi  
Email : lennygannika@unsrat.ac.id

**Abstrack:** *Nurse's performance is a quality and quantity work result accomplished by a nurse in fulfilling her duties according to her responsibilities in providing nursing care to the patient overall. There is some factors that influence the nurse performance, one of the factor is leadership style. The research purpose is to identify the leadership style of head room to the nurse and nurse performance to the patient and to analyze whether there is any relation of leadership style of head room with nurse performance in inpatient room of GMIM Pancaran Kasih Hospital Manado. The research design used is descriptive analysis method through cross-sectional. The sample consists of 61 respondents obtained by using non random sampling technique with purposive sampling method. The result of the research significant result was obtained at  $p\text{-value}=1,000 >(0,05)$ . The conclusion is that there is no relation between leadership style of head room with nurse performance in inpatient room of GMIM Pancaran Kasih Hospital Manado.*

**Keywords:** *Head office leadership style, nurse performance*

**Abstrak:** Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara menyeluruh. Ada berapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. **Tujuan penelitian** ini mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan pada perawat dan kinerja perawat pada pasien serta menganalisis Apakah Ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. **Desain penelitian** yang digunakan *Deskriptif Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Sampel berjumlah 61 responden yang didapat dengan menggunakan tehnik *non random sampling* dengan metode *purposive sampling*. **Hasil penelitian** didapatkan nilai signifikan  $p\text{-value} = 1,000 > (0,05)$  **Kesimpulan** bahwa tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD GMIM Panacaran Kasih Manado.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Kinerja Perawat

## PENDAHULUAN

Rumah sakit menurut UU nomor 44 tahun 2009 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara penuh serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit juga merupakan tempat pelayanan kesehatan yang mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam rangka upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan secara komprehensif dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat (Sari, 2016). Kualitas sumber daya manusia di rumah sakit yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja layanan,

sehingga dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang lebih baik. Salah satu profesi yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut berperan penting baik tidaknya pelayanan kesehatan di rumah sakit karena selain jumlahnya yang cukup banyak, perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan secara tetap dan terus menerus kepada pasien (Sari, 2016). Perawat merupakan tenaga yang paling sering berinteraksi dengan pasien dan keluarga sehingga perannya sangat menentukan kualitas rumah sakit, peran perawat di rumah sakit khususnya di instalasi rawat inap sangat penting. Perawat merupakan peran terbesar pelayanan kesehatan dirumah sakit dan tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien. Akan tetapi, kinerja perawat masih banyak dikeluhkan oleh pasien dan keluarganya, hal ini tampak dari banyaknya masukan dari pasien dan keluarga tentang pelayanan rumah sakit terutama perawat (Maslita, 2017).

Kinerja yang kurang baik disebabkan sedikitnya staf atau staf tidak memberikan layanan berdasarkan standar dapat berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat dan pasien. Untuk

memastikan kinerja yang bermutu, maka diperlukan suatu pemantauan dan evaluasi. Semakin banyak perawat yang mempunyai kinerja rendah, maka kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan akan menurun. Perawat dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien (Junaid, 2016). Perawat yang merasa pemimpinnya mampu bekerja sama dengan bawahannya, yaitu pemimpin yang berkerja dengan baik dan selalu merasakan kenyamanan dalam bekerja, tidak ada yang di sembunyikan antara pemimpin dan bawahan, semua secara transparan dan saling mendorong memberi inovasi dan kreatifitas dalam menjalankan tugas. Seorang pemimpin harus mampu memimpin bawahannya dengan segala ucapan, perbuatan, dan sikap yang mendorong dan megantarkan pelayanan yang hendak di capai (Triwibowo 2013). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin sebaiknya memiliki karakteristik tertentu, memahami ciri-ciri kepemimpinan serta mempunyai tiga komponen kepemimpinan yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2011) melaporkan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi yaitu karismatik, otoriter, demokratis, dan moralis.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Isneini (2017) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kualitas Dokumentasi Keperawatan, terdapat gaya kepemimpinan intruksi 79,8 % melakukan dokumentasi keperawatan sangat lengkap, gaya kepemimpinan konsultatif 81,8 % perawat pelaksana melakukan pendokumentasian sangat lengkap, gaya kepemimpinan partisipasi 85,3 % melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan sangat lengkap, gaya kepemimpinan delegasi 83,7 % perawat

pelaksana melakukan pendokumentasian sangat lengkap (Isnaeni,2017).

Kepemimpinan dikatakan ideal jika tujuan dan keputusan kerja dibuat bersama dalam kelompok. Pemimpin yang paling efektif mempunyai hubungan saling mendukung dengan bawahannya, cenderung tergantung pada pembuatan keputusan kelompok dari pada individu dan mendorong perawat untuk menentukan dan mencapai sasaran prestasi kerja yang tinggi. Bagi perawat diruang rawat inap, kepala ruangan adalah pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan kinerja dengan baik. Gambaran kepemimpinan kepala ruangan dapat dilihat dari perannya sebagai seorang manajer sekaligus menjalankan peran sebagai seorang pemimpin, mengatur, dan mengarahkan para perawat untuk bertugas dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin perawat dalam memengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai (Syah, 2015).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan diruang rawat inap Rumah Sakit GMIM pancaran kasih manado, didapatkan bahwa masih ada keluhan dari pasien dan keluarganya yaitu perawat sering lupa mengganti cairan infus yang sudah habis dan perawat kadang tidak memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan yang akan dilakukan, misalnya dalam pemberian obat-obatan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan

rancangan desain penelitian *Deskriptif Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Pendekatan *cross sectional* merupakan penelitian yang dikumpulkan dan diukur secara simultan pada waktu yang sama terhadap variabel-variabel yang diteliti (Hidayat, 2008). Penelitian ini memiliki variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan dan variabel dependen yaitu kinerja perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat diruang rawat inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado sebanyak 158 orang. Pengambilan dalam penelitian ini dilakukan secara *non random sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan dengan yang dikehendaki, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang.

Instrument yang digunakan adalah kuisisioner. Kuisisioner gaya kepemimpinan yang pernah digunakan oleh Fahrurrozi (2014) yang terdiri dari 18 pertanyaan, menggunakan skala ordinal dengan nilai tertinggi 72 dan terendah 18. Nilai 60-72 gaya kepemimpinan demokratis, nilai 46-59 gaya kepemimpinan partisipatif, nilai 32-45 gaya kepemimpinan autokratis, dan nilai 18-31 gaya kepemimpinan *laissez faire*. Dimana nilai untuk masing – masing pilihan jawaban adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan skor 4, gaya kepemimpinan partisipatif skor dengan 3, gaya kepemimpinan autokratis skor dengan 2, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan skor 1. Sedangkan kuisisioner kinerja perawat yang pernah digunakan oleh Goreti Luan (2018) yang terdiri dari 28 pertanyaan. Pengukuran menggunakan skala ordinal dengan pilihan jawaban yaitu skor 5 (Selalu), skor 4 (Sering), skor 3 (kadang-kadang), skor 2 (pernah), skor 1(tidak pernah) dan di kategorikan menjadi 3 kriteria sesuai dengan jumlah total skor yaitu kinerja perawat baik:  $X \geq 125$ , kinerja perawat cukup:  $107 \leq X < 125$ , kinerja perawat

kurang:  $X < 107$ . Prosedur pengolahan data yang dilakukan melalui tahap *editing*, *coding*, *cleaning*, dan *tabulating*. Analisa data yang dilakukan meliputi analisa univariat yang menghasilkan distribusi frekuensi berdasarkan presentase dari tiap-tiap karakteristik variabel dan analisa bivariate digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan menggunakan uji *kormogrov-smirnov*, dengan menggunakan batas kemaknaan (alpha)  $\alpha = 0,05$  dan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) *Confidence Interval*.

## HASIL dan PEMBAHASAN

**Table 1.** Distribusi karakteristik responden

Kategori	Frekuensi	%
<b>Umur</b>		
22-29	48	78,7
30-37	12	19,7
38-45	1	1,6
<b>Total</b>	61	100,0
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	12	19,7
Perempuan	49	80,3
<b>Total</b>	61	100,0
<b>Pendidikan</b>		
D3	39	63,9
S1	22	36,1
<b>Total</b>	61	100,0
<b>Lama Bekerja</b>		
< 5	50	82
6-10	9	14,8
>10	2	3,3
<b>Total</b>	61	100,0
<b>Status</b>		
Belum Menikah	33	54,1
Menikah	28	45,9
<b>Total</b>	61	100,0

Sumber : Data primer 2019

Hasil analisa tabel 1. menunjukkan bahwa dari 61 responden didapatkan

karakteristik responden berdasarkan usia, rentang usia responden pada penelitian ini adalah 22 sampai 29 tahun. Dengan presentase terbanyak adalah responden dengan usia 22 sampai 29 tahun, yaitu sebanyak 48 responden (78,7 %). Selama peneliti melakukan penelitian di ruang rawat inap RS GMIM Pancaran Kasih Manado, peneliti mendapati sebagian besar jumlah perawat yang bekerja diruang rawat inap lebih banyak berusia 22-29. Usia 22-29 tahun atau tergolong pada usia dewasa awal ini yaitu usia dimana seseorang mulai berusaha untuk berkomitmen dengan masa depan, dan berupaya bekerja lebih baik lagi. Farida (2016) mengatakan bahwa usia  $\leq 40$  tahun merupakan usia produktif dalam bekerja, memiliki semangat yang cukup tinggi untuk berkompetensi dan bekerja lebih baik dibandingkan dengan orang lain, sehingga mereka cenderung lebih inovatif dan kreatif dalam melakukan pekerjaan.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (19,7%) dan responden perempuan sebanyak 49 responden (80,3 %). Hal ini mungkin dikarenakan pekerjaan sebagai seorang perawat yaitu pekerjaan yang mengemukakan pelayanan, dan lebih cocok dilakukan oleh perempuan, sehingga banyak diminati oleh perempuan dari pada laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui responden berpendidikan D3 sebanyak 39 responden (63,9%) dan responden berpendidikan S1 sebanyak 22 responden (36,1%). Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat pendidikan D3 keperawatan.

Menurut peneliti tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan dan keterampilan seseorang dan sangat mempengaruhi kinerja, dimana perawat yang berpendidikan lebih tinggi memiliki kemampuan kerja yang lebih baik. Zulfikhar (2016) mengatakan bahwa Pendidikan adalah salah satu karakteristik

yang harus dipertimbangkan karena dapat mempengaruhi persepsi seseorang dalam memilih tindakan ketika terjadi sesuatu dilingkungannya. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut untuk mendapatkan informasi.

Analisa karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada penelitian ini adalah responden dengan lama bekerja < 5 tahun sampai > 10 tahun. Dengan presentase terbanyak adalah responden dengan lama kerja < 5 tahun, yaitu sebanyak 50 responden (82%). Karakteristik responden berdasarkan status diketahui responden yang belum menikah sebanyak 33 responden (54,1%), dan responden yang sudah menikah sebanyak 28 responden (45,9%). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikatakan bahwa perawat yang telah lama bekerja tentu telah mempunyai pengalaman dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan kepala ruangan. Robins (dalam Muzaputri 2008) mengatakan bahwa ketika individu melihat sebuah target dan berusaha untuk menginterpretasikannya sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi individu itu tersebut dan masa kerja atau lama kerja erat hubungannya dengan pengalaman, pemahaman yang lebih baik, dan kepercayaan yang tinggi.

Berdasarkan status perkawinan yang belum menikah sebanyak 33 responden (54,1%), dan yang sudah menikah sebanyak 28 responden (45,9%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamonto (2013) dengan jumlah responden yang belum menikah sebanyak 23 responden (43,4%), dan yang sudah menikah sebanyak 30 responden (56,6%). Muzaputri (2008) mengatakan bahwa status perkawinan meningkatkan tanggung jawab seseorang dan pekerjaan menjadi hal yang penting bagi yang berkeluarga. Namun, menurut Worung (2015) perawat yang masih lajang tetap memiliki kinerja yang baik.

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan

<b>Gaya Responden</b>		
<b>Kepemimpinan Kepala Ruangan</b>	<b>n</b>	<b>(%)</b>
Autokratis	7	11,5
Partisipatif	20	32,8
Demokratis	34	55,7
Total	61	100

*Sumber: Data Primer, 2019*

Hasil analisa tabel 2. menunjukkan bahwa dari 61 responden didapatkan yang menilai gaya kepemimpinan autokratis sebanyak 7 responden (11,5%), yang menilai gaya kepemimpinan partisipatif sebanyak 20 responden (32,8%), dan yang menilai gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 34 responden (55,7%). Selama peneliti melakukan penelitian di RS GMIM Pancaran Kasih Manado, responden menyatakan gaya kepemimpinan autokratis dengan alasan kepala ruangan menentukan secara mutlak penilaian tentang kinerja perawat pelaksana. Responden yang menilai gaya kepemimpinan partisipatif dengan alasan, perencanaan jangka panjang diruangan tempat saudara bekerja, pendelegasian tindakan aspek yang memerlukan keterampilan khusus, dan penetapan jadwal dinas yang dilakukan kepala ruangan dengan cara kepala ruangan membuat usulan terlebih dahulu, perawat pelaksana memberikan masukan, selanjutnya yang membuat keputusan adalah kepala ruangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014) dengan judul Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD RAA Soewondo Pati yang menyatakan sebagian besar kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan Demokratis. Amalia (2017) Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai

kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pemimpin dan bawahan.

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi hubungan kinerja perawat

Kinerja Perawat	Responden	
	n	(%)
Kurang	1	1,6
Cukup	28	45,9
Baik	32	52,5
Total	61	100

Sumber: Data Primer, 2019

Penelitian menunjukkan bahwa dari 61 responden (100%) yang memiliki kinerja perawat kurang sebanyak 1 (1,6%), yang memiliki kinerja perawat cukup sebanyak 28 (45,9%) dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 32 (52,5%). Selama peneliti melakukan penelitian dengan cara observasi, peneliti melihat perawat selalu melakukan kinerja perawat dengan baik, seperti perawat selalu ada saat dibutuhkan oleh pasien, perawat selalu berpakaian rapi, menggunakan tanda pengenal, selalu memberikan senyum, sapa dan salam saat bertemu dengan pasien atau keluarga, perawat juga selalu menghargai dan menghormati hak pasien, perawat selalu menerima pasien dengan baik, dan selalu memenuhi kebutuhan fisiologis pasien, perawat rutin memeriksa status vital sign (suhu, tekanan darah, respirasi dan nadi), dan perawat juga selalu memberikan rasa aman dan nyaman serta keselamatan pada pasien.

Hasil observasi peneliti juga melihat ada pula kinerja perawat yang cukup dan kurang seperti, perawat kadang-kadang sering tidak menjelaskan tujuan perawatan pada pasien, dan perawat juga sering tidak menjelaskan kepada pasien tentang efek dari obat yang diberikan pada pasien. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti merasa bahwa kinerja atau pelayanan keperawatan di RS GMIM Pancaran Kasih Manado sudah baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jein D Lengkong

(2018) dengan judul penelitian Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap Rumkital dr. Wahyu Slamet Bitung yang menyatakan sebagian besar perawat memiliki kinerja yang cukup baik. Triwibowo (2013) Kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat profesional dalam melakukan asuhan keperawatan sesuai standar keperawatan.

**Tabel 4.** Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat						Jumlah		P value
	Kurang		Cukup		Baik		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Autokratis	1	1,6	3	4,9	3	4,9	7	11,4	1,000
Partisipatif	0	0	10	16,4	10	16,4	20	32,8	
Demokratis	0	0	15	24,6	19	31,1	34	55,7	
Total	1	1,6	28	45,9	32	52,5	61	100	

Sumber: Data Primer, 2019

Berdasarkan hasil penelitian dari dua variabel yakni gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado, didapati nilai signifikan sebesar 1,000 ( $p > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan tidak bisa dipastikan, karena setiap kepala ruangan atau pemimpin memiliki cara yang berbeda untuk mengatur, dan mengarahkan bawahannya. Hal tersebut dapat dilihat kembali dengan keadaan dan situasi yang terjadi dimana pemimpin atau kepala ruangan harus menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, partisipatif atau autokratis.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2011) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk, sesuai dengan hasil pada penelitian ini yang mana gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja meskipun gaya kepemimpinan yang digunakan berbeda namun hal tersebut membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja bisa tidak berpengaruh.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan tidak bisa dipastikan, karena setiap kepala ruangan atau pemimpin memiliki cara yang berbeda untuk mengatur, dan mengarahkan bawahannya. Hal tersebut dapat dilihat kembali dengan keadaan dan situasi yang terjadi dimana pemimpin atau kepala ruangan harus menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, partisipatif atau autokratis.

## DAFTAR PUSTAKA

Amalia. (2017). *Gaya Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Sayang Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan*  
[http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/23514/SKRIPS I%20ARISKI%20BAB%20\(1,3,5\).pdf?sequence=1](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/23514/SKRIPS I%20ARISKI%20BAB%20(1,3,5).pdf?sequence=1)

Fahrurrozi, (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Puskesmas Langsa Lama*. Skripsi. Jakarta : USU

Farida, (2016). *Kepemimpinan Efektif Dan Motivatif Kerja Dalam Penerapan Komunikasi Terapeutik Perawat*. Jrnal Ners Vol.6 No. 1 April 2016 : 31- 41

Goreti Luan, (2018). *Kuisisioner Penelitian : Hubungan Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RS TK. III 04.06.03 Dr Soetarto* Yogyakarta.  
[jurnal.umt.ac.id/index.php/jik/article/view/79](http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jik/article/view/79)

Hidayat, A. Aziz Alimul.(2008). *Metode Penelitian Keperawatan dan Tehnik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.

Hidayat, Abdul Choliq. (2011) *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kalimantan Timur Tbk*. Surabaya : Universitas Airlangga

Isnaeni. (2017) *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kualitas Dokumentasi Keperawatan di Rumah Sakit Umum*.  
<http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/INJ/article/viewFile/8699/6996>

Junaid, (2016). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau*  
<https://www.neliti.com/id/publications/186894/hubungan-gaya-kepemimpinan-direktur-rumah-sakit-dengan-kinerja-pegawai-di-rumah>

Lengkong, Jein. (2018). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Rumkital dr. Wahyu Slamet Bitung*. Skripsi. Manado : Universitas Samratulangi

Mamonto, (2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Tingkat Stress Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Bitung*

- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/2217>
- Maslita, (2017). *Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang*. Skripsi. Jakarta : UIN Syarif Hidayatul
- Muzaputri, Gustini. (2008). *Hubungan Karakteristik Individu Dan Faktor Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Langsa Nanggroe Aceh Darussalam*. Skripsi. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Paramita, (2011). *Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi*  
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/view/65>.
- Putra, (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Raas Soewondo*.  
<https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/article/view/1149>
- Sari, (2016). *Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang*.  
<http://digilib.unisayogya.ac.id/2039/1/NASKAH%20PUBLIKASI%20AYU%20TRI%20P.S.pdf>
- Syah,(2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga*.  
<http://repository.ump.ac.id/3542/>
- Triwobowo, (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta Timur: Trans Info Media
- Worung, Pangky. (2015). *Hubungan Umur, Status Perkawinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Praktik Keperawatan Jiwa di RS Jiwa Prof. dr. V.L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara*.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article>
- Zulfikhar. (2016). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Surakarta*  
<http://eprints.ums.ac.id/44684/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>