

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA
DI RUMAH SAKIT ISLAM GONDANGLEGI
KABUPATEN MALANG**

Mujisari Tri Rahayu¹⁾, Tavip Dwi Wahyuni²⁾, Sulasmini³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

²⁾ Dosen Program Studi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Malang

³⁾ Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

E-mail : mjsari@ymail.com

ABSTRAK

Kesuksesan suatu organisasi dalam Rumah Sakit tergantung dari banyak faktor, antara lain yaitu tingkat sumberdaya manusia termasuk didalamnya perawat. Selain itu, pemimpin merupakan salah satu kunci yang sangat diperlukan karena seorang pemimpin mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Gaya kepemimpinan kepala ruangan merupakan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang. Desain penelitian adalah deskriptif korelasi dengan metode survey analitik *cross sectional* dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden yang diambil dengan teknik *Purposive sampling*. Analisa data hasil penelitian menggunakan uji *spearman rank* dengan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruh reponden sebanyak 15 responden (47%) dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis, sebanyak 30 responden (94%) dalam kategori kinerja dengan nilai standart. Hasil uji *spearman rank* didapatkan signifikansi *output* $\rho = 0,03 \leq \alpha 0,05$ dan koefisien korelasi sebesar 1,00 yang berarti terdapat hubungan yang sangat erat antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang sehingga dengan demikian H_1 diterima. Disarankan bagi pihak rumah sakit untuk terus meningkatkan kepemimpinan yang ada untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Perawat Pelaksana.

***CORELATION BETWEEN LEADERSHIP STYLE ROOM WITH A
PERFOMANCE OF THE HAD OF EXECUTIVE NURSE
IN RSI GONDANGLEGI MALANG***

ABSTRACT

There were some factors affected a success of an organisation in hospital. They were human resources, in this case was nurses'. Besides, a chief was important in motivating the team to get the goal. Chief's leadership was given to increase nurses' performance. The purpose of the study was to know whether there waa correlation between chief's leadership and nurses's performance at RSI Gondanglegi Malang or not. The study used descriptive correlative design with cross sectional analitical survey. The sample were 32 respondences taken by using purposive sampling. The researcher analyzed the data by using spearman rank test with $\alpha = 0.05$. The study shows that 15 responcendes (47%) had democratic leadership, 30 respondences (94%) had standard way. The spearman rank test shows significant output $\rho = 0.03 \leq \alpha 0.05$ and correlation coefficient 1.00. Therefore, there was a correlation between chief's leadership and nurses'performance at RSI Gondanglegi Malang. The result proves that H1 was accepted. It suggests to hospital members to develop their leadership in order to get better performances.

Keywords : *Leadership, Nurses performance*

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi dalam Rumah Sakit tergantung dari banyak faktor, antara lain yaitu tingkat sumberdaya manusia termasuk didalamnya perawat. Selain itu, pemimpin merupakan salah satu kunci yang sangat diperlukan karena seorang pemimpin mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartini, 2011).

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh kepada perubahan perilaku orang lain secara langsung maupun tidak. Seorang manajer ingin kepemimpinan lebih efektif, ia harus mampu memotivasi diri sendiri untuk bekerja dan banyak membaca, memiliki kepekaan yang tinggi terhadap permasalahan organisasi, menggerakkan stafnya agar mereka mampu melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi sesuai dengan kewenangan yang diberikan kepadanya dan tanggung

jawab yang melekat pada setiap tugas (Muninjaya, 2012).

Aktivitas kepemimpinan akan menunjukkan gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu (Bachtiar, 2004).

Kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus (Young (dalam Kartono), 2011). Gaya kepemimpinan akan diterapkan dalam suatu manajemen untuk dapat menciptakan suatu efektifitas kerja yang positif bagi pelayanan. Sesuatu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta harapan terpenuhinya kebutuhan (Handoko, 2003).

Gaya kepemimpinan seorang kepala ruangan ada 4 jenis, dimana setiap ruangan berbeda kondisi akan berbeda pula gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang otoriter akan lebih banyak terdapat pada ruangan khusus, seperti di UGD, ICU maupun perawatan khusus lainnya. Sedangkan, gaya kepemimpinan yang

demokratis sering terdapat di ruangan-ruangan rawat inap seperti di penyakit dalam maupun bedah. Gaya kepemimpinan kepala ruangan tersebut akan berpengaruh pada kinerja perawat pelaksana di setiap ruangnya.

Dalam organisasi suatu rumah sakit, pimpinan adalah kepala ruang yang langsung membawahi perawat pelaksana dan pelaksanaan tugas perawat di ruang rawat inap merupakan suatu unsur proses dalam manajemen rumah sakit (Soeroso, 2003). Kepala ruang dalam suatu ruangan perlu melakukan kegiatan koordinasi kegiatan unit yang menjadi tanggung jawabnya dan melakukan kegiatan evaluasi kegiatan penampilan kerja staf dalam upaya mempertahankan kualitas pelayanan pemberian asuhan keperawatan. Berbagai metode pemberian asuhan keperawatan dapat dipilih disesuaikan dengan kondisi dan jumlah pasien, dan kategori pendidikan serta pengalaman staf di unit yang bersangkutan. Selain itu, kepala ruangan juga memiliki tugas untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat mengandung dua komponen penting yaitu kompetensi berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk

mengidentifikasi tingkat kerjanya dan produktifitas. Kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana (Kuntoro, 2010).

Asuhan keperawatan merupakan proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan secara langsung kepada klien yang berkesinambungan yang diberikan dalam upaya memenuhi kebutuhan klien yang optimal (Nursalam, 2015). Dalam proses keperawatan yang dilaksanakan oleh tenaga perawat di rumah sakit terdapat pedoman yang digunakan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berupa standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan merupakan pedoman bagi perawat di Indonesia dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat generalis maupun spesialis diseluruh tatanan pelayanan kesehatan di rumah sakit, Puskesmas, maupun tatanan pelayanan kesehatan lain di masyarakat. Standar asuhan keperawatan mengacu pada proses keperawatan, yaitu pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi (PPNI, 2000).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wuryanto (2007) menyebutkan bahwa sebagian besar kepala ruang mengelola ruangan dengan gaya kepemimpinan otoriter. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Victor Pattiasina (2011), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit di kota Ambon. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Swesty (2011) menunjukkan sebagian besar (72%) kepala ruangan di Rumah Sakit Islam Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan (60,7%) perawat pelaksana memiliki kinerja cukup. Menurut penelitian I Kadek Agus, dkk (2014) di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati menunjukkan hasil gaya kepemimpinan demokratis sebagian besar di gunakan kepala ruang (46%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan akan berpengaruh dengan hasil pada kinerja perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan peneliti pada tanggal 30 – 31 mei 2015 di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang dari 10 perawat pelaksana dari ruangan Dahlia, UPKS, UGD dan ICU diperoleh hasil bahwa 7 orang kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, 2 kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, 1 kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan liberalis dan ditemukan beberapa perawat pelaksana yang mempunyai kinerja kurang dalam memberikan asuhan keperawatan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dipakai adalah analitik korelasional yaitu penelitian yang mengkaji hubungan antar variabel dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang berjumlah 102 orang, dan sampel penelitian yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan raport berkala. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan kepala ruangan di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang. Adapun kriteria inklusi adalah Karyawan Rumah Sakit Islam Gondanglegi, pegawai tetap (lama kerja ≥ 2 tahun), dari ruang (Anggrek, cempaka, dahlia, mawar,

teratai) dan dari lulusan D3 Keperawatan. Metode analisa data yang digunakan yaitu *Spearman Rank*.

Penelitian ini dilaksanakan di RSI Gondanglegi Kabupaten Malang, Jalan Hayam wuruk No.66 Gondanglegi Kabupaten Malang. Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September tanggal 1 sampai dengan tanggal 14 September 2015.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi frekuensi karakteristik responden bedasarkan jenis kelamin di RSI Gondanglegi Kabupaten Malang 1-14 September 2015.

Jenis Kelamin	f	(%)
Laki-laki	5	16
Perempuan	27	84
Total	32	100

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 32 responden, paling banyak berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 27 responden (84%).

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 32 responden, paling banyak dari ruangan Dahlia dan Cempaka, yaitu sebanyak 8 responden (25%) dan paling banyak lama kerja lebih dari 2 tahun, yaitu sebanyak 32 responden (100%).

Tabel 2. Tabel distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan Ruangan di RSI Gondanglegi Kabupaten Malang tanggal 1-14 September 2015.

Ruangan	f	(%)	Lama Kerja	f	(%)
			≥2 Tahun	32	100
Anggrek	5	15,6			
Cempaka	8	25			
Dahlia	8	25			
Mawar	6	18,8			
Teratai	5	15,6			
Total	32	100			

Tabel 3 Tabel Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di RSI Gondanglegi Kabupaten Malang tanggal 1-14 September 2015

Gaya Kepemimpinan	f	(%)
Otoriter	8	25
Demokratis	15	47
Partisipatif	7	22
Bebas Tindak	2	6
Total	32	100

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 32 responden, paling banyak dari respon dengan memilih kategori Demokratis sebagai gaya kepemimpinan kepala ruangnya, yaitu sebanyak 15 responden (47%).

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 32 (100%) responden, paling banyak dari responden dengan 7 (100%) indikator penilaian Raport berkala 6 bulanan rata-rata data yang di hasilkan responden yaitu dengan nilai Standar 2 (Pencapaian target antara 85-100%). Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 32 responden, paling banyak 6 (19%) orang memiliki kerja sama yang baik dan sebanyak 15 (47%) orang perawat pelaksana memilih demokratis sebagai penilaian untuk kepala ruangnya.

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *spearman-rho* didapatkan signifikansi *output* $\rho = 0.03 \leq \alpha 0.05$ dengan koefisien korelasi sebesar 1.00 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang, dimana semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan oleh kepala ruangan maka tingkat prestasi pada kinerja perawat pelaksana juga semakin tinggi dalam arti perawat pelaksana merasa sangat diberikan apresiasi dari kepala ruangan tiap masing-masing ruangan. Melihat dari hasil penelitian dan tujuan dari penelitian ada hal pokok yang akan dijadikan suatu pembahasan. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat dengan melihat penjelasan lebih lanjut dibawah ini.

Tabel 4. Tabel Kinerja Perawat Pelaksana di RSI Gondanglegi Kabupaten Malang Periode April 2015.

Indikator Kinerja	f				Σ	(%)				Total
	0	1	2	3		0	1	2	3	
Prestasi Kerja	-	1	31	-	32	-	3	97	-	100
Kerja Sama	-	1	30	1	32	-	3	94	3	100
Pengembangan Diri / Diklat	-	6	15	11	32	-	19	47	34	100
Total Nilai Kelompok I										
Kedisiplinan	-	2	30	-	32	-	6	94	-	100
Izin / Cuti	-	1	30	1	32	-	3	94	3	100
Penampilan / Sikap	-	5	23	4	32	-	15,6	71,9	12,5	100
Total Nilai Kelompok II										
Loyalitas	-	-	32	-	32	-	-	100	-	100
Total										

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Rumah Sakit Islam Gondanglegi

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 32 responden, sebanyak 15 orang (47%) memilih gaya kepemimpinan yang demokratis dan sebanyak 2 orang (6%) memilih gaya kepemimpinan bebas tindak sebagai gaya kepemimpinan kepala ruangan.

Gaya kepemimpinan kepala ruangan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor

yang menyebabkan sosok seorang pemimpin yang baik. Seseorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin yang mempunyai kecakapan dan ketrampilan dalam bidangnya, berusaha pada saat tertentu akan mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan tersebut yaitu pimpinan, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan. Sehingga

hasil dari penelitian ini gaya kepemimpinan yang ditentukan oleh penilaian perawatpelaksana yaitu demokratis sebanyak 15% (47%).

Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pembangkit tenaga (sinergis) yang menyatukan usaha banyak pekerja dengan bermacam – macam ketrampilan. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan dimana satu pihak memiliki kemampuan lebih besar untuk menunjukkan dan mempengaruhi perilaku yang lain dibandingkan dengan dia, jadi, fungsi pemimpin berdasarkan pada perbedaan kekuasaan antara pihak–pihak yang terlibat (Gillis, 2009).

Kepemimpinan yang efektif adalah seseorang akan mengerti apabila menerima suatu komunikasi, orang ini mempunyai pedoman apa yang harus dilakukan yang diminta oleh komunikasi tadi, orang ini percaya bahwa perilaku yang diminta adalah sesuai dengan kehendak perorangan dengan nilai yang baik dan orang ini percaya bahwa hal itu sesuai dengan tujuan dan nilai organisasi. Semua definisi kepemimpinan dipandang sebagai suatu proses interaksi yang dinamis yang mencakup tiga dimensi yaitu pimpinan, bawahan, dan situasi. Masing–masing dari dimensi tersebut saling mempengaruhi (McGregor, dikutip dari swanburg, 2012).

Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 32 responden dapat diketahui

bahwa kinerja perawat pelaksana dari 5 ruangan yang dibagi menjadi 7 indikator penilaian yaitu dengan indikator prestasi sebanyak 1 orang dengan toleransi dan 31 orang dengan nilai standart; kerjasama 1 orang dengan toleransi, 30 orang dengan standart dan 1 orang prestasi; pengembangan diri/diklat sebanyak 6 orang toleransi, 15 orang standart dan 11 orang prestasi; kedisipinan sebanyak 2 orang toleransi dan 30 orang standart; izin/cuti sebanyak 1 orang toleransi, 30 orang standart dan 1 orang prestasi; penampilan/sikap sebanyak 5 orang toleransi, 23 orang standart dan 4 orang prestasi; dan loyalitas sebanyak 32 orang dengan nilai standart.

Kinerja perawat pelaksana di RSI Gondanglegi dinilai tiap 6 bulan sekali (Berkala), hasil dari penilaian diatas merupakan akumulasi dari hasil penilaian kepala ruangan, tim diklat maupun bagian personalia. Kinerja merupakan gabungan dari karakteristik seseorang (kurb, 1986 dalam As'ad, 2003). Penilaian tersebut diberikan sebagai hasil evaluasi pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh perawat pelaksana dalam ruangan.

Kinerja adalah penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja mengandung dua komponen penting yaitu : kompetensi berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya dan produktifitas adalah kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau

kegiatan – kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (Ilyas, 2004).

Penilaian Kinerja Perawat Menurut Swanburg (dalam Nursalam, 2015), penilaian kinerja adalah alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2011), secara garis besar perbedaan kinerja individu disebabkan oleh dua faktor yaitu: Variabel individual (Sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya) dan variabel situasional (Faktor fisik dan pekerjaan terdiri dari : beban kerja, metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi) dan faktor sosial dan organisasi, meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial).

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hasil antara hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit

Islam Gondanglegi yaitu gaya otoriter memiliki nilai rata-rata toleransi (Skor 1) pada penilaian kinerja perawat pelaksana, gaya demokrasi memiliki rata-rata nilai kinerja standart (Skor 2), gaya partisipatif memiliki rata-rata nilai toleransi (Skor 1) dan pada gaya bebas tindak hanya dua kolom yang terisi yaitu pada penilaian kerja sama dan pengembangan diri/diklat dengan nilai toleransi (Skor 1).

Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan yang bersifat otoriter, demokratis, partisipatif atau *laisser faire* (Bebas Tindak) akan berpengaruh terhadap kinerja Perawat Pelaksana yang meliputi prestasi kerja, kerjasama, penampilan, izin/Cuti, kedisiplinan, diklat maupun loyalitas. Hasil penelitian gaya kepemimpinan tersebut dilakukan oleh Swesty (2011) menunjukkan sebagian besar (72%) kepala ruangan di Rumah Sakit Islam Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan (60,7%) perawat pelaksana memiliki kinerja cukup.

KESIMPULAN

- 1) Gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang dalam kategori gaya kepemimpinan Demokratis.
- 2) Penilaian kinerja perawat pelaksana periode 6 bulan terakhir pada bulan April 2015 penilaian Raport berkala 6 bulanan rata-rata data yang dihasilkan

dengan nilai Standar 2 (Pencapaian target antara 85-100%).

- 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana menunjukkan bahwa dari 32 responden, paling banyak 6 orang (19%) memiliki kerja sama yang baik dan sebanyak 15 orang (47%) perawat pelaksana memilih demokratis sebagai penilaian untuk kepala ruangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2010. *Metodologi Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta : Salemba Medika.
- As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan. Ed.2*. Yogyakarta : Liberty.
- Asmuji, 2013. *Manajemen Keperawatan : Konsep dan Aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bachtiar, Doni. 2012. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". "Management Analysis Journal". Vol. 1 No. 1. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>. Diakses pada tanggal 23 mei 2015.
- Budiman. Riyanto, A, 2013. *Kapita selekta kuesioner pengetahuan dan sikap dalam penelitian kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Bustami, 2011. *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan Dan Akseptabilitasnya*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hidayat, A. A. 2009. *Metodelogi Penelitian Keperawatan Teknik Analisis Data*. Jakarta. Salemba Medika
- Hidayat, A. A. 2010. *Metode Penelitian Keperawatan Dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ilyas, yaslis. 2004. *Perencanaan SDM Rumah sakit : teori, metoda dan formula*. Depok : fakultas kesehatan masyarakat, universitas Indonesia
- Kartini, kartono. 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Muninjaya, A.A.G. 2012. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: EGC
- Notoatmodjo, S. 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2011. *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik*

- keperawatan professional.*
Edisi 3. Jakarta. Salemba Medika.
- Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional.* Edisi.3 Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional.* Edisi.5 Jakarta : Salemba Medika.
- Kadek, I Agus, dkk. 2015.*Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati.*
- PPNI. 2000. *Standar Asuhan Keperawatan Indonesia.* Jakarta , *The Author* . <http://www.inna-ppni.or.id>. Diakses tanggal 23 Mei 2015.
- Soeroso, Santoso, Dr. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit.* Jakarta : ECG.
- Swanburg, R.C. 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Untuk Perawat Klinis.* Jakarta: EGC.