

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT X

Royani¹, Merry Pakpahan²

STIKes Banten¹

STIKes Ichsan Medical Centre Bintaro²

Email: royani.1975@gmail.com, merytamaro@gmail.com

ABSTRACT

Leadership and Performance are important factors that can be used to increase the success of a hospital in providing the best service in the hospital. The purpose of this study was to determine the relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of the nurses at X Hospital, West Jakarta. This cross sectional approach method was carried out on 44 nurses who worked at X Hospital, West Jakarta. Data were analyzed using chi square test. The results of some respondents perceive a democratic leadership style (33; 75%) and have a good performance (22; 50%). There is a relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of nurses at X Hospital, West Jakarta (P-Value: 0.045 < 0.05). The conclusion of the leadership style of the head of the room on the performance of nurses is expected that an increase in democratic leadership will improve the performance of nurses.

Keywords: Leadership Style, Performance, Nurse

ABSTRAK

Pendahuluan : Kepemimpinan dan Kinerja merupakan faktor penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan keberhasilan sebuah rumah sakit dalam memberikan layanan terbaik dalam rumah sakit. Tujuan Penelitian : untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit X Jakarta Barat. Metode Penelitian : pendekatan *cross sectional* ini dilakukan kepada 44 perawat yang bekerja di RS X Jakarta Barat. Data dianalisa menggunakan uji chi square. Hasil: Sebagian responden mempersepsikan gaya kepemimpinan demokratis (33; 75%) dan memiliki kinerja yang baik (22; 50%). Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSX, Jakarta Barat (P- Value : 0,045 < 0.05). Kesimpulan: Diharapkan dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit 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). Keberhasilan suatu organisasi di dalam sebuah Rumah Sakit dari beberapa faktor dengan salah satunya yaitu tingkat sumber daya manusia termasuk seorang perawat, selain itu pemimpin juga merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan suatu pencapaian yang di tuju (Mulyana, 2013; Tribhuwana & Malang, 2018). Berdasarkan data sistem informasi organisasi profesi perawat yaitu PPNI jumlah perawat di Indonesia yang mendaftar sampai bulan april 2017 adalah 359.339 orang perawat.

Berdasarkan rekapitulasi BPPSDMK per Desember 2016 adalah 296.876 orang perawat, data tersebut berdasarkan rekapitulasi akhir tahun 2016 melalui sistem informasi BPPSDMK yang terkumpul di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan diantaranya nya Puskesmas, Rumah Sakit pemerintah, dan beberapa Rumah Sakit Swasta (Infodatin Perawat, 2017).

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan, memberi pengarahan/perintah dan motivasi sehingga secara operasional tujuan tercapai dan meningkatkan keberadaan organisasi, hasil pengaruhnya akan ditandai adanya kemauan staf yang bekerja dengansukarela (Noyita, 2013; Anwar, 2016).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).

Aktivitas pemimpin akan menunjukan pola gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam suatu organisasi yang ia bawahi. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Ariesta & Rahardjo; 2014; Syaifudin dkk, 2017).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibanya (Reza & Dirgantara, 2010; Sari & Zainaro, 2018).Macam-macam gaya kepemimpinan kepala ruangan menurut Gillies (1996) yaitu, gaya otoriter, demokratis, partisipatif dan *Laissez-faire* (bebas tindak), dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas dan sasaran suatu organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja seorang perawat (Hesselbein & Goldsmith; 2013; Sari & Zainaro, 2018).

Kinerja dalam sebuah organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada baik pemimpin atau pekerja. Ada beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerja nya. Baik dari faktor internal maupun eksternal yang diterapkan oleh salah satu kepala ruangan adalah gaya kepemimpinan demokratis, dari gaya kepemimpinan yang diterapkan mempengaruhi kinerja perawat yang bekerja dalam memberikan pelayanan keperawatan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari, sehingga memberikan gambaran baik buruknya kinerja seorang perawat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan (Nitasari & Lataruva, 2012; Zainaro dkk, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Rumaisha(2019) mayoritas perawat memiliki kinerja baik dalam pemberian asuhan keperawatan mulai dari pengkajian sampai evaluasi keperawatan (59%) dan kinerja cukup (41%). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pattiasina tahun 2012, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di Rumah Sakit di kota Ambon. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Swesty tahun 2011 di Rumah Sakit Islam Surabaya menunjukkan sebagian besar (72%) kepala ruangan di Rumah Sakit Islam Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan (60,7%) perawat pelaksana memiliki kinerja cukup. Penelitian Putra, Syaifudin dan Adinatha tahun 2014 di RSUD RAA Suwondo Semarang diperoleh hasil gaya kepemimpinan kepala ruangan mayoritas bergaya kepemimpinan demokratis sebanyak 32 (47,1%), kinerja perawat pelaksana mayoritas berkinerja baik sebanyak 52 (76,5%).

Kementerian kesehatan menyebutkan bahwa kinerja dalam pelayanan kesehatan belum memadai. Hal ini disebabkan oleh jumlah tenaga kesehatan dengan jumlah penduduk masih rendah. Untuk itu pada tahun 2010 sampai 2020, perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan profesional berdasarkan standar global, artinya perawat harus bersaing dengan munculnya

rumah sakit swasta dengan segala kompetisinya, dimana perawat dapat meningkatkan mutu pelayanan, meningkatkan profesionalisme kerja, memperbaiki dan menyempurnakan sistem pelayanan yang lebih efektif (Wulansari, 2015; Raodhah dkk, 2017).

Berdasarkan survei awal yang dilaksanakan di Rumah Sakit X Jakarta Barat terhadap 10 perawat pelaksana diperoleh hasil bahwa 46% kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, 35% kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, 19% kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan laissez-faire dan ditemukan beberapa perawat yang terindikasi mempunyai kinerja kurang baik dalam memberikan asuhan keperawatan sebesar 50%, cukup 30% dan baik 20%.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan rancangan penelitian *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit X Jakarta Barat Tahun 2020 - 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap berjumlah 80 perawat di RS X Jakarta Barat Tahun 2020. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat yang bertugas di rawat inap RS X Jakarta Barat. Untuk menentukan besarnya sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Dan dari hasil perhitungan tersebut diperoleh sampel kelompok 44 responden, namun untuk mencegah terjadinya *drop out* maka peneliti menambahkan 20% dari jumlah sampel diatas sehingga total sampel minimal dalam penelitian berjumlah 52 responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik *purposive sampling*. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit X yang dilakukan dari Bulan November 2020 sampai dengan Januari 2021. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Tahapan Analisis data meliputi: *editing, coding, entry data* dan *cleaning data*. Hasil dianalisis menggunakan analisis univariat dan analisis univariat dan

disajikan dalam bentuk tabel.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Perawat di RS X Jakarta Barat

No	Usia	f	%
1	20-35 tahun	12	27,3
2	36-45 tahun	31	70,5
3	46-55 tahun	1	2,3
Total		44	100

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa usia responden paling banyak berkisar pada usia 31-45 tahun, yaitu sebanyak 31 orang (70,5%) responden yang paling sedikit berkisar pada usia 46-55 tahun yaitu sebanyak 1 orang (2,3%).

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di RS X Jakarta Barat Tahun 2021

No	Jenis Kelamin	f	%
1	Laki-laki	0	0
2	Perempuan	44	100
Total		44	100

Pada tabel 2 menunjukkan seluruh responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 44 perawat (100%).

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Perawat di RS X Jakarta Barat Tahun 2021

No	Pendidikan Terakhir	f	%
1	D3	42	95,5
2	S1 Ners	2	4,5
Total		44	100

Pada tabel 3 menunjukkan pendidikan terakhir yang dimiliki responden di RS X Jakarta Barat. Dari 44 responden, responden paling banyak dengan pendidikan terakhir D3 sejumlah 42 responden (95,5%).

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Perawat di RS X Jakarta Barat Tahun 2021

No	Lama Bekerja	f	%
1	1- 2 tahun	4	9,1
2	> 2 tahun	40	90,9
Total		44	100

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari 44 responden, paling banyak masa kerja > 2 tahun sejumlah 40 responden (90,9%) dan paling sedikit masa kerja ≤ 1 tahun sejumlah 4 responden (9,1%).

Tabel 5 Gaya Kepemimpinan di RS X Jakarta Barat Tahun 2021

No	Gaya Kepemimpinan	(f)	(%)
1	Demokratis	33	75,0
2	Non Demokratis	11	25,0
Total		44	100

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan di RS X dari 44 responden, sebanyak 33 responden (75,0%) menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, 11 responden (25,0%) menunjukkan gaya kepemimpinan non demokratis.

Tabel 6 Kinerja Perawat di RS X Jakarta Barat Tahun 2021

No	Kinerja Perawat	(f)	%
1	Kinerja Baik	22	50,0
2	Kinerja Cukup	13	29,5
3	Kinerja Kurang	9	20,5
Total		44	100

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa setengah jumlah responden menunjukkan kinerja baik yaitu sebanyak 22 perawat (50%), cukup 13 perawat (29,5%) sedangkan kinerja perawat kurang sebanyak 9 orang (20,5%).

Tabel 7 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di RS X Jakarta Barat Tahun 2021

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat						Total		Sig	A
	Baik		Cukup		Kurang		N	%		
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Demokratis	19	43,2	6	13,6	8	18,2	33	75,0	0,045	0,05
Non Demokratis	3	6,8	7	15,9	1	2,3	11	25,0		
Total	22	50,0	13	29,5	9	20,5	44	100		

Berdasarkan tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat yang baik adalah 43,2% dan dengan kinerja cukup adalah 13,6% dan kurang 18,2%. Gaya kepemimpinan non demokratis dengan kinerja baik adalah 6,8% dan dengan kinerja cukup adalah 15,9% dan kurang 2,3%. Berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan uji statistik dengan program SPSS versi 22.0 didapatkan, pada kolom Asymp-sig adalah 0,045 jika nilai $\text{sig} < 0,05$ ($0,045 < 0,05$) artinya H_0 diterima berarti ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di RS X.

Gaya Kepemimpinan di Rumah Sakit X

Berdasarkan hasil analisis univariat dari data primer yang telah diambil oleh peneliti, dapat diketahui bahwa dari 44 perawat sebagai responden, mayoritas responden (75%) atau sejumlah 33 orang menyukai gaya kepemimpinan demokratis dan 11 orang menyukai kepemimpinan non demokratis. Dari instrument yang dibagikan oleh peneliti didapatkan bahwa gambaran gaya kepemimpinan yang diterapkan di RS X, kepala ruangan melibatkan diri dalam interaksi bersahabat, tetapi terus berusaha memastikan bahwa semua anggota tim perawat menyadari tanggung jawabnya, bekerja dengan tim perawat dan bersama-sama terlibat dalam

pemecahan masalah, membangun hubungan interpersonal yang baik dengan membuat para perawat merasa penting dan dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok, diwujudkan dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Setiap anggota kelompok tidak saja diberikan kesempatan aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya memimpin, sehingga setiap orang siap dalam pengembangan karir untuk dipromosikan menduduki jabatan pemimpin secara berjenjang, hal ini berpengaruh juga pada kesejahteraan anggota. Semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disepakati dan ditetapkan bersama, sehingga tercipta suasana disiplin, kekeluargaan yang sehat, menyenangkan dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

Kinerja Perawat di Rumah Sakit X

Berdasarkan analisis univariat data primer yang telah diambil oleh peneliti, dapat diketahui bahwa dari 44 perawat sebagai responden 22 diantaranya (50%) memiliki kinerja yang baik. Sesuai dengan instrument penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan jawaban tertinggi dari 4 indikator kuesioner kinerja perawat yakni pengkajian dari mayoritas responden menunjukkan bahwa sebagian besar melakukan pengkajian awal pada pasien. Pengkajian awal adalah perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan.

Sesuai dengan instrument penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan jawaban terendah dari 4 indikator kuesioner kinerja perawat yakni perencanaan, dari mayoritas responden menunjukkan kurang melakukan perencanaan keperawatan. Menurut PPNI (2000) perencanaan keperawatan adalah saat perawat membuat rencana

tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien yang meliputi: penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan, bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan dan mendokumentasikan rencana keperawatan. Peneliti berpendapat bahwa mayoritas kinerja responden di Rumah Sakit X dalam kategori baik meskipun belum mencapai standar kinerja baik, sebagian besar responden telah melakukan tahapan proses keperawatan, yang meliputi: pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, evaluasi. Namun, sebagian responden kurang melakukan perencanaan keperawatan dalam bekerjasama dengan klien untuk menyusun tindakan keperawatan karena sebagian responden lebih sering menyusun tindakan dengan teman sejawat.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit X

Berdasarkan hasil uji *chi square* didapatkan 0,045 nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,045 < 0,05$) artinya Haditerima berarti terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit X, Jakarta Barat. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat ramah tamah dalam komunikasi, selalu bersedia menolong atau melayani bawahannya dengan memberi nasehat, memberi petunjuk jika dibutuhkan, menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/ organisasi dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok atau organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Selain itu, setiap anggota dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuan memimpin. Sehingga dalam perkembangan karirnya, setiap anggota berkesempatan menduduki jabatan sebagai pemimpin. Pimpinan Rumah Sakit X menginginkan para perawat berkeinginan meningkatkan kualitas pekerjaannya, pandai bergaul dimasyarakat dan semua pekerjaan

dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disepakati dan ditetapkan bersama sehingga terciptasuasana disiplin, kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja para perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yosua Ferdian (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat ditunjang oleh teori Gibson (2010) yang menyatakan bahwa ada 3 variabel yang berpengaruh terhadap kinerja: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi seseorang; (2) faktor psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi variabel ini menurut Gibson banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerjasebelumnya, dan variabel demografi; faktor organisasi: sumber daya, gaya kepemimpinan, karakteristik pemimpin, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Hubungan keeratan antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat rendah karena di dalam faktor organisasi terdapat aspek-aspek lain seperti: sumber daya, imbalan, struktur dan desain pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Sri Setiarini (2014) bahwa struktur dan imbalan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat dan keeratan hubungan yang kuat. Hasil penelitian Sri Renggo Geni (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan atau dipakai oleh pemimpin di Rumah Sakit X sudah mengarah pada pembinaan dan pemberian umpan balik yang diharapkan para perawat sebagai bawahan seperti pujian atau dalam bentuk reward lainnya sudah diberikan sebagai upaya

meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit X diantaranya ketika perawat berprestasi memenuhi kinerja yang bagus Rumah Sakit X akan mempromosikan perawat tersebut untuk jabatan yang lebih tinggi. Pemimpin di Rumah Sakit X menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompok dan bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan Rumah Sakit X, pemimpin rumah Sakit X mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan saling mengisi dan mendukung, pemimpin Rumah Sakit X juga selalu melibatkan para perawat dalam pengambilan keputusan dan memantau secara langsung perkembangan serta pelaksanaan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit X.

KESIMPULAN

Sebagian besar/mayoritas responden mempersepsikan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak (33;75%). Sebagian besar perawat memiliki kinerja yang cukup baik (22;50%). Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang perawatan RSX Jakarta Barat ($P = 0,045 < 0,05$).

REFERENSI

- Ariesta, R. dan Rahardjo, M.(2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY*
- Gibson, et al. 1996. *Organisasi, Perilaku, Proses*. Edisi Ketiga. Jilid Jakarta: Erlangga
- Infodatin Perawat, 2017. Pdf. Retrieved from <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatinperawat>.
- Mulyana, D. S. 2013. *Analisis Penyebab Insiden Keselamatan Pasien Oleh Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit X Jakart*. Universitas Indonesia.
- Nitasari, R. A dan Lataruva, E. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai*

Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Disertasi Doktor. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Raodhah, S. Nildawati, N. Dan Rezky, R 2017. *Hubungan Peran Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Syekh yusuf Kabupaten Gowa*.

Sari, 2016. *Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten*

Mangelang. <http://digilib.unisayogya.ac.id/2039/1/NASKAH%20PUBLIKASI%20AYU%20TRI%20P.S.pdf>

Sari, R. M. dan Zainaro, M. A. 2018. *Motivasi perawat Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Ronde keperawatan*. Holistik Jurnal Kesehatan, 12 (4).

Syah, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga*. <http://repository.ump.ac.id/view/3542/>

Syaifudin, A. dan Adinata, N. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Raas Soewondo Pati*.

Wulansari, T. 2015. *Studi Deskriptif Implementasi Program Posyandu Lanjut Usia Di RW IV Kelurahan Tanah Kali Kedinding Kecamatan Kenjeran Surabaya*. Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik, Universitas Airlangga, 3 (1), 51-60.

Zainaro, dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat*. Holistik Jurnal Kesehatan 11, No. 4.

