

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SWASTA DI DEMAK

Maryanto^{*)}, Tri Ismu Pujiyanto^{**)}, Singgih Setyono^{***)}

^{*)} Program Studi S1 Keperawatan STIKES Karya Husada Semarang

^{**)} Program Studi S1 Keperawatan STIKES Karya Husada Semarang

^{***)} Dinas Kesehatan Kabupaten Demak

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Hasil survey awal tahun 2010 terdapat 6 tenaga keperawatan keluar dari Rumah Sakit Swasta di di Demak dan BOR turun 25 % dari tahun sebelumnya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta di di Demak. Metode penelitian adalah jenis penelitian ini adalah *analitik korelasional* dengan *desain cross sectional*, teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel 43 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Uji statistik yang digunakan adalah *chi square* dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian adalah menunjukkan ada hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat dengan *p – value* 0,005. Kesimpulan adalah penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kepala ruang dalam menampilkan gaya kepemimpinannya sehingga terwujud kepuasan kerja para anggotanya.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kepuasan kerja perawat.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan atau proses mempengaruhi orang lain menuju pada pencapaian sasaran, sudah sejak lama, diakui sebagai aspek vital dari manajemen. Kepemimpinan adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Georgy R. Terry).

Di dalam keperawatan kepemimpinan merupakan penggunaan ketrampilan seorang pemimpin (perawat) dalam mempengaruhi perawat-perawat lain yang berada di bawah pengawasannya untuk pembagian tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai (Latif, 2008).

Perilaku kepemimpinan akan tercermin dari gaya kepemimpinannya yang muncul pada saat memimpin bawahannya. Dalam mempengaruhi kinerja bawahannya diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif.

K. Lewin, R. Lippitt dan R. White mengidentifikasi tiga gaya dasar kepemimpinan : Otoriter (dimana pemimpin memegang semua kekuasaan dan pengaruh dalam mengambil keputusan); Demokratis (dimana pemimpin membagi bersama dengan kelompok kekuasaan dan pengaruh dalam mengambil keputusan); dan kendali bebas (dimana semua kekuasaan dan pengaruh dalam membuat keputusan diberikan kepada kelompok). Menurut riset mereka, dalam pengertian produktivitas dan kepuasan kelompok maka gaya kepemimpinan terbaik adalah gaya demokratis. Penelitian menggarisbawahi gaya kepemimpinan demokratis di atas gaya otoriter, yang pernah dipercaya secara luas sebagai gaya kepemimpinan paling efektif.

Sementara Tannenbaum & Schmid (1983) menekankan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis diperlukan oleh manajer dimana unsur utama manajer adalah tergantung dari situasi suatu organisasi. Yaitu kemampuan manajer, penghargaan kepada kelompok. Fielder (1967) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah ideal dengan situasi. Dia menekankan

bahwa hubungan antara kelompok manajer dan pegawai merupakan unsur yang penting dalam menilai sebagai manajer yang baik.

Menurut Kuswadi (2004) bahwa gaya manajemen atau gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, dapat menurunkan motivasi, kinerja dan akhirnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien. (Fathoni Abdurrahmat, 2006). Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Rumah Sakit Swasta di Demak merupakan Rumah Sakit Tipe D di Kabupaten Demak yang mempunyai kapasitas tempat tidur 78 tempat tidur. Pada tahun 2007 - 2009 BOR Rumah Sakit Swasta di Demak adalah 70% - 75% dan pada tahun 2010 - 2011 BOR Rumah Sakit Swasta di Demak adalah 40% - 50%. Dan tenaga perawat sejumlah 61 perawat.

Menurut hasil survey awal, ditemukan beberapa perawat terindikasi mengalami kurangpuasan mereka saat bekerja di Rumah Sakit. Pada tahun 2010 terdapat 6 tenaga keperawatan yang keluar dari Rumah Sakit Swasta di Demak. Menurut Ashar Sunyoto Munandar dengan adanya sejumlah tenaga yakni perawat yang keluar dari suatu tempat kerja dapat mengindikasikan terjadinya ketidakpuasan perawat tersebut terhadap tempat kerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi

Kepuasan kerja menurut Stephen (2008) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ghiselli dan Brown (2000) mengemukakan bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

a) Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada yang pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaannya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b) Golongan

Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain, sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

c) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, dimana umur antara 25 – 34 tahun dan umur 40 – 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Jaminan finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e) Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (Moh. As'ad, 2005:113).

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

1) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

2) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

3) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner *Minnesota*

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan. (S. Suarli & Yanyan Bahtiar).

b. Gaya Kepemimpinan menurut Ronald Lippitts & Rapih K. White

Menurut Ronald Lippitt dan Rapih K. White, terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu :

1) Otoriter

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

a) Wewenang mutlak berada pada pimpinan

b) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan

- c) Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan
- d) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat
- f) Prakarsa harus selalu berasal dari pimpinan
- g) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat
- h) Tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif
- i) Lebih banyak kritik daripada pujian
- j) Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat
- k) Pemimpin menuntut kesetiaan tanpa syarat
- l) Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman
- m) Kasar dalam bersikap
- n) Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.

2) Demokratis

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- c) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- d) Komunikasi berlangsung timbal balik
- e) Pengawasan dilakukan secara wajar
- f) Prakarsa dapat datang dari bawahan
- g) Banyak kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan saran dan pertimbangan
- h) Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif
- i) Pujian dan kritik seimbang
- j) Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas masing-masing

- k) Pimpinan meminta kesetiaan bawahan secara wajar
- l) Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak
- m) Terdapat suasana saling percaya, saling hormat menghormati dan saling menghargai
- n) Tanggung jawab keberhasilan organisasi ditanggung secara bersama-sama

3) Liberal atau *Laissez Faire*

Kepemimpin gaya liberal atau *Laissez Faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan cara berbagai kegiatan dan pelaksanaannya dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan ini bercirikan sebagai berikut:

- a) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
- b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- c) Kebijakan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- d) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
- e) Hampir tidak ada pengawasan terhadap tingkah laku bawahan
- f) Prakarsa selalu berasal dari bawahan
- g) Hampir tidak ada pengarahan dari pimpinan
- h) Peranan pemimpin sangat sedikit dalam kegiatan kelompok
- i) Kepentingan pribadi lebih penting dari kepentingan kelompok
- j) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perorangan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *analitik korelasional* dengan desain cross sectional. Penelitian ini dilakukan pada tanggal sampai dengan 4 April 2012. Populasi pada penelitian ini sebanyak 48 responden sedangkan sampelnya sebanyak 43 responden dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa *univariat* dan analisa *bivariat*. Analisa *univariat* dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan prosentase gaya kepemimpinan dan

kepuasan kerja perawat. Analisa *bivariat* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel independent dan variabel dependent. Uji statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji *chi square*.

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Univariat

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang

	Jumlah	Persentase (%)
Demokratis	17	39,5
Otokratis	13	30,2
Liberal	13	30,2
Total	43	100

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa responden yang mempersepsikan kepala ruang bergaya kepemimpinan demokratis

2. Analisa Bivariat

Tabel 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta di di Demak

Gaya kepemimpinan	Kepuasan Kerja				Total		p value
	Tidak Puas		Puas		n	%	
	n	%	n	%			
Demokratis	2	11,8	15	88,2	17	39,5	0,005
Otokratis	6	46,2	7	53,8	13	30,2	
Liberal atau <i>laissez faire</i>	9	69,2	4	30,8	13	30,2	
Total	17	39,5	26	60,5	43	100	

Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa 17 responden yang mempersepsikan kepala ruang bergaya kepemimpinan demokratis, 15 responden (88,2%) menyatakan puas bekerja, dan 2 responden (11,8%) menyatakan tidak puas bekerja. Sedangkan 13 responden yang mempersepsikan kepala ruang bergaya kepemimpinan otokratis 7 responden (53,8%) menyatakan puas bekerja, dan 6 responden (46,2%) menyatakan tidak puas bekerja. Sementara 13 responden yang mempersepsikan kepala ruang bergaya kepemimpinan liberal atau *laissez faire*, 4 responden (30,8%) menyatakan puas bekerja, dan 9 responden (69,2%) menyatakan tidak puas bekerja. Nilai X^2 hitung adalah sebesar 10.518 dan nilai *p-value* adalah sebesar 0.005.

sebesar 39,5 %, otokratis sebesar 30,2 %, dan liberal atau *laissez faire* sebesar 30,2 %.

b. Kepuasan Kerja Perawat

Tabel 2 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Puas	26	60,5
Tidak Puas	17	39,5
Total	43	100

Tabel 2 di atas menjelaskan bahwa perawat yang menyatakan puas bekerja sebesar 60,5%, sedangkan perawat yang menyatakan tidak puas bekerja sebesar 39,5%.

PEMBAHASAN

1. Analisa Univariat

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang

Berdasarkan tanggapan responden dalam hal gaya kepemimpinan kepala ruang dari 43 responden, 17 (39,5%) responden mempersepsikan kepala ruang bergaya kepemimpinan demokratis, 13 (30,2%) responden mempersepsikan kepala ruang bergaya kepemimpinan otokratis, dan 13 (30,2%) responden mempersepsikan kepala ruang bergaya kepemimpinan liberal atau *laissez faire*

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala ruang di Rumah Sakit Swasta di di Demak menggunakan ketiga gaya kepemimpinan yaitu demokratis, otokratis dan liberal atau *laissez faire*. Sedangkan

gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dengan tingkat persentase yang paling tinggi (39,5 %). Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang paling dominan digunakan oleh kepala ruang di Rumah Sakit Swasta di di Demak

Berdasarkan teori gaya kepemimpinan yang paling baik adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya yang demokratis merupakan kepemimpinan yang bersedia memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya, bersedia mendengarkan pendapat, ide, saran dan kritikan dari bawahan (kelompok), sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan, menindak bawahan yang melanggar disiplin dengan pendekatan yang bersifat korektif dan edukatif. Mengkoordinasikan pekerjaan dari semua bawahan yang ada dalam sistem pelaksanaan kerja dengan penekanan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan yang demokratis ini memiliki kekuatan pada partisipasi aktif pada anggota kelompok.

Gaya otokratis kurang efektif digunakan seorang pemimpin dalam hal kepuasan kerja anggotanya, karena kegiatan dan pelaksanaannya tergantung dari pimpinan.

Gaya kepemimpinan liberal atau *laissez faire* tidak baik digunakan pada suatu organisasi. Karakteristik dari gaya kepemimpinan liberal diantaranya adalah pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan pada bawahan, pimpinan jarang melakukan kontak dengan para bawahan, dan pimpinan jarang membuat aturan tentang pelaksanaan pekerjaan.

Merujuk kepada teori gaya kepemimpinan yang diajukan oleh K. Lewin, R. Lippitt dan R. White (2004) yaitu gaya otokratis, demokratis dan liberal, menurut riset mereka dalam pengertian produktivitas dan kepuasan kelompok maka gaya kepemimpinan terbaik adalah gaya demokratis.

Berdasarkan teori tersebut di atas maka gaya kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Swasta di di Demak belum sesuai harapan karena hanya 39,5 % responden yang mempersepsikan kepala ruang bergaya demokratis.

b. Kepuasan Kerja Perawat

Herzberg (1966) mengemukakan bahwa sumber kepuasan kerja terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan sumber ketidakpuasan kerja terdiri dari kondisi kerja, gaji, teman kerja, kebijakan administrasi, keamanan dan kualitas pengawasan.

Perawat di Rumah Sakit Swasta di di Demak merasakan ketidakpuasan kerja karena kondisi kerja yang tidak mendukung, teman kerja yang tidak mendukung dan kualitas mutu pengawasan yang kurang baik. Kondisi ini sesuai teori yang dikemukakan oleh (Herzberg, 1966) tersebut di atas.

Berdasarkan hal tersebut bahwa perawat di Rumah Sakit Swasta di di Demak menginginkan pekerjaan yang bervariasi, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung diberi kebebasan yang seluas-luasnya untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan ketika melaksanakan kerja serta umpan balik terhadap hasil kerja yang dinilai baik. Selanjutnya perawat sangat mendambakan sistem promosi yang jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memenuhi rasa keadilan.

2. Analisa Bivariat

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat

Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta di di Demak dengan $p - value$ 0,005 dan *contingency coefficient* 0,443.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyana & Maria (2004), berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Bibliografi, hasil penelitian menjelaskan ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Smat (2004) menjelaskan bahwa secara simultan (serempak) gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan liberal berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan. Besar

pengaruh dalam penelitian ini sebesar 43,5%.

SIMPULAN

1. Kepala ruang di Rumah Sakit Swasta di di Demak cenderung bergaya demokratis, prosentasenya sebesar 39,5%.
2. Perawat di Rumah Sakit Swasta di di Demak merasakan kepuasan dalam bekerja sebesar 60,5%.
3. Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta di di Demak dengan $p - value = 0,005$.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. (1999). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*. Cetakan Kedua. Direktorat Jenderal Pelayanan Medik.
- Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI. (2007). *Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Rumah Sakit*. Jakarta.
- Fadli, Ahmad. (2004). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Medan (KIM)*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Fathoni Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hanafi Mamduh M. (2003). *Manajemen*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Hanafi Niken & Daniel P. Purba. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta : Erlangga.
- Ivancevich John M., Konopaske Robert & Matteson Michael T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga.
- Karyuni EP & Ester Monica. (2008). *Pedoman Riset Praktis untuk Profesi Perawat*. Cetakan I. Jakarta : EGC.
- Kuntoro, A. (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Monica. (2000). *Pengantar Kepemimpinan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. Edisi I. Jakarta : EGC.
- Munandar Ashar Sunyoto, (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Muslim Khoirul. (2006). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Notoatmojo S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. (2002). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi I. Jakarta : Salemba Medika.
- _____, (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Purwandari Istiningtyas. (2011). *Hubungan Karakteristik Perawat Pelaksana dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Pantiwilasa Citarum Semarang*. Semarang : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Karya Husada.
- Rosyana & Maria. (2004). *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bibliografi*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Sabarguna S.B. (2005). *Prosedur Manajemen Rumah Sakit dan Tehnik Efisiensi*. Cetakan I. Yogyakarta : Konsorium Rumah Sakit Swasta di Jateng – DIY.
- Sabarguna S.B. (2007). *Knowledge Manajemen untuk Rumah Sakit*. Jakarta : Sagung Seto.
- Setiadi. (2007). *Konsep dan Penelitian Riset Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Smat. (2004). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN)*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Suarli S. & Bahtiar Y. (2002). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : Erlangga.
- Suyanto. (2009). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah*

Sakit. Cetakan Ketiga. Yogyakarta :
Mitra Cendikia Press.
Swanburg Russel C. (2000). *Pengantar
Kepemimpinan & Manajemen
Keperawatan*. Jakarta : EGC.

Uttoyo, D.Y. (2009). *Pengaruh Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja
Perawat dan Bidan UPT Puskesmas
Glagah Kabupaten Lamongan*. Medan :
Universitas Sumatera Utara.