

HUBUNGAN MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN PRESTASI KERJA PERAWAT DI RS SEMEN GRESIK

*(Corellation Between Motivation And Leadership Style Of Chief's Ward With Nurse Achivement In
Semen Gresik Hospital)*

Abdul Muhith*

*Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto

Email : cua-muhith@yahoo.co.id

ABSTRAK

Berdasarkan hasil pengamatan di Rumah Sakit Semen Gresik, motivasi perawat sangat minim. Adapun data yang telah didapatkan prestasi kerja yang dimiliki perawat dalam tingkat cukup sedangkan gaya kepemimpinan kepala ruangan masih belum ada penelitian tentang hal tersebut. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi motivasi kerja perawat, mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan oleh perawat pelaksana, mengidentifikasi prestasi kerja perawat, menganalisis hubungan motivasi dengan prestasi kerja perawat, menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan prestasi kerja perawat di rumah sakit Semen Gresik. Desain penelitian ini adalah *cross sectional*. Besar sampel 30 orang perawat pelaksana. Tehnik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Cara pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Untuk mengetahui adanya hubungan antar variable menggunakan spearman test dan chi-square $P=0,005$. Dari hasil penelitian dan dianalisis ini didapatkan hubungan motivasi dengan prestasi kerja $p=0,000 < p=0,005$ ada hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja sedangkan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan prestasi $p=0,001 < p=0,00$ berarti ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan prestasi kerja perawat di rumah sakit Semen Gresik, sehingga perlu adanya upaya meningkatkan motivasi kerja perawat, kepala ruangan hendaknya menggunakan gaya kepemimpinan modifikasi dengan melihat dan menyesuaikan kondisi kerja.

Kata kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Based on observation working achievement of nurses in Semen Gresik Hospital remains unsatisfactory. Several factors were found to affect this condition, i.e., motivation and leadership style. If the achievement of the nurses is not improved, it may have influence on the reduction of service quality in the hospital. The purpose of this study was analyzed correlation between motivation and leadership style with working achievement in Semen Hospital, Gresik. This study used cross-sectional design. Sample size was 30 clinical nurses, collected using purposive sampling. Data were taken with questionnaire and observation, and analyzed using Spearman's Rho test, correlation test for motivation and working achievement, and Chi-square test with significance level of 0.05 for correlation between leadership style and working achievement. The result revealed correlation between motivation and working achievement with $p = 0.000$. There was correlation between motivation and working achievement, while correlation between chief of ward's leadership style and achievement had $p = 0.001$. This finding confirmed the presence of correlation between leadership style of the chief of wards and achievement of the nurses in Semen Hospital, Gresik. In conclusion, in Semen Gresik Hospital nurses's working achievement has correlation with motivation and leadership style of the charge must of wards. The lower the motivation of the nurses, the lower their achievement is. In contrast, democratic leadership style may result in satisfactory working achievement. Further studies are needed to observe which leadership style is conducive for improving working quality and achievement.

Keywords: Motivation, Leadership Style, Working Achievement Nurse

PENDAHULUAN

Akhir – akhir ini timbul perhatian terhadap ketidakpuasan kerja dan menurunnya kualitas (Santosa, 2003). Sebagian besar orang sulit memotivasi diri sendiri, karena itu tidak mengherankan bahwa memotivasi orang lain adalah tugas yang sulit dan rumit (Timpe, 1999). kerja (Menurut Sarwono S.W (2000) yang dikutip oleh (Sunaryo, 2004) motivasi menunjuk pada proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir dari pada gerakan atau perbuatan. Berdasarkan hasil penelitian Mc Clelland (1961) dikutip Gillies (1989), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kelompok untuk menentukan dan mencapai tujuan. Kepemimpinan termasuk kegiatan berikut: mengarahkan atau menunjukkan jalan, mensupervisi atau mengawasi tindakan; dan mengkoordinasikan, atau mempersatukan usaha dari individu yang berbeda. Dari semua aktifitas, mengarahkan adalah paling sulit. Untuk memimpin bawahan sepanjang jalan tindakan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus memiliki pandangan gambaran akhir yang jelas, harus terbiasa dengan kemampuan dan motivasi bawahan, dan harus menghargai waktu dan usaha (Gillies,1989). Menurut teori kepemimpinan Kontigensi (Fiedler,1977) dikutip (Gillies,1989) keberhasilan kelompok kerja (prestasi kerja) bergantung pada pencapaian pasangan tepat antara gaya kepemimpinan manager dan banyaknya kontrol manager cenderung karena motivasi hubungan atau motivasi tugas dan kontrol manager atas situasi kerja paling baik, ketika hubungan pimpinan dan anggota sangat bagus. Dari survei data awal melalui observasi telah didapatkan motivasi perawat di Rumah Sakit Semen Gresik masih kurang optimal dapat dilihat dari kurang semangat dalam bekerja, kurangnya kreativitas, kurang aktif dalam seminar dan pelatihan – pelatihan keperawatan selain itu gaya kepemimpinan yang digunakan masih belum jelas. Adapun hubungan motivasi dan

gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap prestasi kerja perawat masih belum jelas.

Perawat di Rumah Sakit Semen Gresik pada akhir – akhir telah mengalami kejenuhan dan merasa bosan mereka bekerja secara rutinitas tanpa ada peningkatan, sedangkan *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada 3 bulan terakhir bulan Juli – September 2011 telah ditemukan adanya penurunan yang sebelumnya pada bulan Juli rata – rata *Bed Occupancy Rate* (BOR) 78% pada bulan September rata-rata BOR 72 %. Dari hasil observasi peneliti selama bekerja telah didapatkan motivasi yang dimiliki perawat sangat minim dari jumlah perawat yang ada, perawat yang memiliki motivasi baik hanya 20 orang (40 %) dengan kedisiplinan kerja yang cukup baik sedangkan yang lain 60 % menganggap kerja itu sebagai rutinitas saja. Adapun data dari keperawatan prestasi kerja perawat pada semester bulan Mei – September 2011 yang dimiliki perawat Semen Gresik adalah sebagai berikut: prestasi kurang 14 %, cukup 45%, baik 41%. Kurangnya penghargaan, pengakuan dan beban kerja yang tinggi membuat mereka merasa jenuh dan bosan tanpa disadari hal ini akan berdampak dalam pemberian pelayanan yang kurang optimal. Kurang optimalnya pelayanan akan berdampak pada penurunan BOR.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2005). Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor individu, psikologis dan organisasi. Menurut Timpe (1992) yang dikutip Mangkunegara faktor – faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat – sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu perilaku, sikap, tindakan – tindakan, rekan kerja bawahan atau pimpinan. Dampak yang dapat ditimbulkan bila masalah prestasi kerja tidak segera ditangani akan menurunkan produktivitas. Motivasi dan gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat berdampak pada BOR.

Dalam rangka mengoptimalkan mutu kinerja dalam pelayanan kesehatan maka perlu adanya penataan kembali (*job redesign*) serta melakukan pangkayaan kepuasan kerja yang lebih baik bagi karyawan. Hal itu akan menghasilkan dampak positif bagi organisasi keperawatan di Rumah Sakit Semen Gresik dan menurunkan *absenteeism, turn over*, serta peningkatan motivasi kerja yang akan berdampak pula kepada produktivitas dan kualitas kerja (Santosa,2003). Untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan pemberian penghargaan, pengakuan, beban kerja yang sesuai serta mengikutsertakan dalam seminar dan pelatihan – pelatihan yang telah diadakan oleh profesi keperawatan dan kepala ruangan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dan situasi kerja. Perlunya penelitian motivasi dan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan prestasi kerja untuk peningkatan pelayanan yang ada di Rumah Sakit Semen Gresik. Tujuan penelitian adalah Menganalisis hubungan motivasi dan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Semen Gresik.

BAHAN DAN METODE

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian *cross sectional* adalah jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran / observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali, pada satu saat. Pada jenis ini variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada satu saat, jadi tidak ada *follow up* (Nursalam, 2003).

Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah semua perawat yang ada di RS Semen Gresik. Populasi pada penelitian ini sebanyak 33 orang

Adapun kriteria sampel secara garis besar dibedakan menjadi dua bagian yaitu:

1. Kriteria inklusi adalah karekteristik umum subyek penelitian dari populasi

target dan terjangkau yang akan diteliti (Nursalam,2003), yaitu

- a. Perawat pelaksana
 - b. Pendidikan SPK dan DIII keperawatan
 - c. Lama kerja minimal 1 tahun
2. Kriteria eksklusi adalah menghilangkan / mengeluarkan subyek yang memenuhi kriteria inklusi dari studi karena berbagai sebab (Nursalam, Siti Pariani, 2001), yaitu:
 - a. Tidak bersedia menjadi responden
 - b. Pembantu perawat
 - c. Perawat cuti
 - d. Perawat sakit

Pendekatan sampling yang akan dipakai adalah *purposive sampling* adalah suatu teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti (tujuan / masalah dalam penelitian sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya (Nursalam, 2003). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan kepala ruangan. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu prestasi kerja

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dalam bentuk pernyataan motivasi kerja. Kuesioner dengan *close ended multiple choice*, motivasi kerja dikembangkan dari Mangkunegara (2005) pendekatan teori motivasi *ERG* (*Existence, Relatedness, Growth*). Instrumen gaya kepemimpinan kepala ruangan yang digunakan peneliti adalah kuesioner. Kuesioner *close ended multiple choice*, gaya kepemimpinan dikembangkan menggunakan teori gaya kepemimpinan menurut (Nursalam, 2002). Instrumen prestasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah kusioner. Kuesioner *close ended multiple choice*, prestasi kerja ini dikembangkan dari teori (Mangkunegara 2005). Metode yang digunakan *Rating scale*.

Penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2011 di RS Semen Gresik. Metode yang digunakan dalam pengambilan atau pengumpulan data adalah dengan cara membagikan lembar kuesioner motivasi, gaya kepemimpinan kepala ruangan oleh perawat pelaksana dan prestasi kerja kepada perawat dengan observasi yang ada di RS Semen Gresik dan telah memenuhi syarat sebagai sampel.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu:

1. Langkah awal untuk melaksanakan penelitian adalah memberikan *informed consent* kepada responden yaitu perawat yang ada di RS Semen Gresik.
2. Setelah perawat bersedia menjadi responden peneliti mulai membagikan lembar kuesioner dan melakukan observasi kepada responden
3. Mengumpulkan dan mengolah data yang telah ada.

Data yang sudah terkumpul kemudian dilakukan *coding* dan perhitungan selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menggunakan perangkat SPSS 11,5 for Windows.

1. Analisis Deskriptif
 - a) Variabel Motivasi
Tipe ini terdiri dari 16 pertanyaan yang jumlah skornya dikategorikan tinggi >25 (76%-100%), sedang 18-24 (56%-75%), rendah 1-17(<55%).
 - b) Variabel Gaya Kepemimpinan
Tipe ini terdiri dari 11 pertanyaan dengan jumlah presentasi yang paling tinggi berarti gaya tersebut yang sering dipakai oleh kepala ruangan.
 - c) Variabel prestasi Kerja
Tipe ini terdiri dari 4 item meliputi kualitas, kuantitas, keandalan, sikap dengan presentasi tinggi (76%-100%),

sedang (56%-75%), rendah (<55%).

2. Analisis Statistik

Analisis pada tahap pertama dihasilkan tabel – tabel tabulasi dan diagram untuk menentukan gambaran secara umum tentang semua variable yang diteliti. Analisa tahap kedua dilakukan dengan menampilkan tabel – tabel silang untuk mengetahui korelasi motivasi dan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan prestasi kerja perawat. Data yang telah diperoleh dan dikumpulkan tersebut akan diolah dengan uji statistic non parametric koefisien korelasi rank Spearman dengan taraf kesalahan α 0.05 artinya $p < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi dan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan prestasi kerja perawat. Dibawah ini akan dijelaskan interpretasi nilai r .

HASIL

Jenis kelamin responden adalah mayoritas perempuan sebanyak 27 orang (90%) dan kurang dari 50% adalah laki – laki sebanyak 3 orang (10%). Responden dengan motivasi baik 9 orang (30%) mempunyai prestasi kerja baik (kualitas, kuantitas, keandalan, sikap). Responden dengan motivasi cukup 8 orang (26,5%) mempunyai prestasi kerja cukup. Sedangkan responden dengan motivasi kurang 8 orang (26,5%) mempunyai prestasi kerja kurang. Secara keseluruhan responden terbanyak mempunyai prestasi kurang sebanyak 13 orang (43,5%). Analisis menggunakan uji statistik Spearman Rho diperoleh nilai $p = 0,000$ yang artinya H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara motivasi dengan prestasi kerja perawat di RS Semen Gresik. Sedangkan nilai $r = 0,796$ artinya hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja kuat. Lebih dari 50% adalah usia responden antara 24-26 tahun sebanyak 16

orang (53 %) dan yang paling sedikit kurang dari 50% adalah responden berumur antara 20-23 tahun sebanyak 3 orang (10%).

Responden adalah D III Keperawatan sebanyak 23 orang (77%) dan kurang dari 50 % adalah SPK sebanyak 3 orang (23%). Responden dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter 6 orang (27%) mempunyai prestasi kerja baik. Responden dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis 9 orang (30%) dengan prestasi kerja cukup. Sedangkan responden gaya kepemimpinan kepala ruangan partisipasi 6 orang (20%) prestasi kerja kurang. Secara keseluruhan responden terbanyak mempunyai prestasi kerja cukup 13 orang (44%). Analisis menggunakan chi - Square diperoleh nilai $p < 0,001$ yang artinya H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan prestasi kerja perawat di RS Semen Gresik.

PEMBAHASAN

Hubungan motivasi dengan prestasi kerja perawat

Dari hasil penelitian dan telah dilakukan uji statistik Spearman rho didapatkan tingkat kemaknaan yang kuat. Hal ini berarti ada hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja perawat. Tingkat motivasi perawat kategori cukup dengan prestasi kerja pada kategori cukup. Pada motivasi kerja perawat masih banyak yang kurang hal ini disebabkan oleh 2 faktor yaitu faktor yang pertama kondisi kerja yang tidak kondusif dengan beban kerja yang tinggi sedangkan jumlah perawat yang terbatas. Dimana pelaksanaan tugas yang rutinitas tanpa ada pengembangan yang kreatif mereka bosan dan jenuh. Menurut (Timpe 1999) dalam keadaan terburuk mereka harus meningkatkan performa, meningkatkan hasil dan mengembangkan keterampilan baru atau di keluarkan dari instansi dalam keadaan terbaik orang percaya bahwa siapa saja dapat meningkatkan diri dan bertanggung jawab untuk itu dengan demikian bekerja telah

menjadi sumber stress dan ketegangan yang besar.

Faktor yang kedua adalah akibat kurangnya penghargaan dan pengakuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nursalam (2002) faktor penyebab kepuasan (faktor yang motivasi) termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan, semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja. Pemberian penghargaan yang kurang atau hampir tidak pernah baik dalam bentuk piagam penghargaan maupun yang bersifat financial. Hal ini sesuai dengan pandangan - pandangan baru mengenai penggunaan penghargaan financial sebagai motivator tersedia dalam "teori pengharapan dari motivasi." (Timpe 1999) Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat bermotivasi tinggi, bersamaan harus dengan keinginan besar untuk mencapai penghargaan akhir, dan keinginan itu harus lebih kuat dari pada faktor - faktor negatif. Bila salah satu faktor kuat itu rendah maka tingkat motivasinya cenderung rendah. Hal ini sesuai dengan teori kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow (dalam Mangkunegara,2004) apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa dan sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku yang mengembirakan dan bekerja seoptimal mungkin. Dari 5 kebutuhan teori Maslow, kebutuhan akan harga diri dimana kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Keterbatasan penelitian ini adalah instrument yang digunakan adopsi dari motivasi berprestasi Mangkunegara yang belum diketahui secara pasti uji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan metode yang digunakan penelitian ini dengan cara membagikan kuesioner.

McClelland, Edward Murray, Miller Dan Gordon dalam (Mangkunegara 2000) bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya manager yang mempunyai motivasi

berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi yang tinggi dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Hasil penelitian melalui kuesioner dan observasi telah didapatkan item motivasi yang masih kurang dalam hal ketekunan, pemilihan tim kerja dan pemanfaatan waktu sedangkan pada prestasi kerja pada item kualitas dan kuantitas yang masih kurang. Sehingga didapatkan hubungan motivasi dengan prestasi kerja perawat pada tingkat kuat, prestasi kerja pada penelitian tidak dapat optimal oleh karena motivasi hanya pada tingkat cukup disebabkan karena ketekunan, pemilihan rekan kerja dan pemanfaatan waktu yang masih kurang.

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan prestasi kerja perawat

Dari hasil penelitian dan telah dilakukan uji statistik chi – Square didapatkan tingkat yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja. Dari penelitian tersebut didapatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan yang otoriter telah berdampak pada prestasi kerja perawat pelaksana yang baik, sedangkan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang demokratis berdampak pada prestasi kerja perawat yang cukup. Hal ini sesuai dengan (Gillies 1989) gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya seorang pemimpin utama yang berorientasi pada tugas menggunakan jabatan dan kekuatan pribadinya dengan otoriter, mempertahankan tanggung jawab untuk semua pencapaian tujuan dan pembuatan keputusan serta memotivasi bawahan dengan menggunakan sanjungan, kesalahan dan penghargaan. Oleh karena itu gaya otoriter bisa efektif didalam saat – saat genting, ketika mobilisasi usaha yang cepat sangat penting untuk kesejahteraan umum. Biasanya semakin besar tekanan pekerjaan dan semakin besar kebutuhan bawahan akan informasi dan arahan, semakin besar penerimaan pekerjaan akan kepemimpinan otoriter.

Studi oleh Lewin, Leppitt dan white dalam (Gillies 1989) menunjukkan bahwa kelompok menghasilkan kuantitas kerja yang lebih besar dibawah kepemimpinan otokratis namun kualitas kerja yang lebih baik dibawah kepemimpinan demokratis.

Menurut Gillies 1989 faktor yang menentukan gaya kepemimpinan yang terbaik untuk situasi yang ada meliputi kesulitan dan kompleksitas tugas yang diberikan; banyaknya waktu yang tersedia bagi penyelesaian tugas, ukuran kelompok, pola komunikasi dalam kelompok tersebut, latar belakang pendidikan dan pengalaman pegawai. Gaya kepemimpinan manager perawat mempengaruhi moral pegawai bawahan.

Dari hasil penelitian kuesioner dan observasi telah didapatkan pada gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan otokratik telah didapatkan prestasi kerja yang baik sedangkan pada gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan demokratis didapatkan prestasi kerja yang cukup. Hal ini sesuai dengan teori prestasi bahwa faktor individu juga berpengaruh dalam prestasi kerja salah satunya teori X dan Y. Distribusi responden berdasarkan usia masih banyak tergolong usia dewasa muda yaitu antara usia 23 tahun – 26 tahun yang fungsi psikologisnya masih belum bisa stabil yang ada hanya emosi. Mengutip dari teori X dan Y kebanyakan responden tergolong tipe X. Teori X menurut Douglas Mc Gregor dalam Nursalam (2002) menekankan bahwa seorang manager percaya bahwa pegawai pada dasarnya adalah malas, dan tidak mempunyai keinginan untuk meningkatkan produktifitasnya di suatu organisasi jadi perlu supervise dan pengawasan dan pengarahannya secara terus – menerus. Oleh karena itu menurut Muninjaya (2004) jika asumsi seperti ini gaya kepemimpinannya akan cenderung memaksa kelompoknya untuk bekerja, mengarahkan dan mengawasi kegiatan kelompok agar sesuai dengan tujuan dalam peningkatan prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja perawat di rumah sakit Semen Gresik sebagian besar masih kurang. Hal ini karena kurangnya pengakuan dan penghargaan yang diberikan rumah sakit kepada perawat.
2. Sebagian besar kepala ruangan di rumah sakit Semen Gresik menerapkan gaya kepemimpinan demokratik, sebagian lagi menggunakan gaya kepemimpinan otoriter.
3. Sebagian besar perawat menunjukkan prestasi kerja yang cukup, meliputi kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap.
4. Perawat yang mempunyai motivasi kerja cukup memiliki prestasi kerja yang cukup. Motivasi perawat ditunjukkan dengan ketekunan, pemilihan tim kerja, dan pemanfaatan waktu kerja yang kurang.
5. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter berdampak pada prestasi kerja yang baik. Hal ini sebagian besar responden mempunyai tipe kepribadian X sehingga perlu adanya pengawasan dan pengarahan secara terus – menerus.

Saran

1. Bagi pihak manajemen rumah sakit perlu disusun system penilaian dan pemberian penghargaan, pengakuan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal maupun informal (pelatihan).
2. Penerapan gaya kepemimpinan kepala ruangan disesuaikan dengan kondisi dan situasi kerja.
3. Perlu dilakukan pembinaan dan supervisi secara rutin dan berkala, misalnya 3 bulan atau 6 bulan sekali dalam peningkatan prestasi kerja.
4. Perawat perlu meningkatkan motivasi internalnya dengan cara menumbuhkan minat dan rasa senang dalam menjalani pekerjaannya.

5. Perlu adanya penelitian yang lebih lanjut model gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam peningkatan prestasi kerja.

KEPUSTAKAAN

- Aditama, Tjandra Yoga (2003) *Manajemen Administrasi Rumah Sakit edisi 2*. Jakarta :UI
- Arikunto,Suharsimi (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Gillies,Dee Ann (1989) *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem edisi 2*. Philadelphia:W.B. Saunders CO
- Hasibuan,Malayu S.P (1996). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika aditama
- Mangkunegara (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo,Soekidjo (2002). *Metologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam (2003). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta :Salemba Raya
- Nursalam (2002). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan*. Jakarta:Salemba Raya
- Nursalam, Siti Pariani (2001). *Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: CV Infomedia.
- Panggabean, Mutiara S.(2004). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sabarguna,Boy s dan sumarni (2004). *Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Jakarta : Konsorsium RS Islam Jateng
- Soerosa,Santoso (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta : EGC
- Soeprihanto, John (2000). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan edisi pertama*. Yogyakarta: BPF E- yogyakarta

- Sunaryo (2004). *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta:EGC
- Swanburg, Russel C (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. Jakarta :EGC
- Timpe, Dale A (1999). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*. Jakarta : PT Gramedia Asri Media
- Zainun Buchari, (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Edisi revisi. Jakarta: Balai Aksara