PERAN *INTERPERSONAL* KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) TOTO KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

[1]Sabirin B Syukur. [2]Euis H. Hidayat
Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo
e-mail : *sabirinbsyukur@umgo.ac.id*

ABSTRACT.
motivation is the result of work results achieved by someone in carrying out jobs based on skill, experience and sincerity as well as time. The objective of the research was to determine the correlation of interpersonal role of the head of room with nurse work motivation at regional public hospital of Toto Kabila. This research used analytic survey with *cross sectional* approach. The population is the nurse who works at hospital which amount of 105 nurses. Sampling technique used *probability sampling* with *slovin* formula. Collecting data used questionnaire with analyzing used *chi square* test through univariate and bivariate. The result are very real with *P Value*= ,000 in test level <α =0,05. The conclusion there is the correlation of interpersonal role of the head of room with nurse work motivation at regional public hospital of Toto Kabila, means Ho is rejected and Ha is accepted.

Keywords: Role of the Head of Room, Work Motivation

ABSTRAK
Motivasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Peran *Interpersonal* Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini menggunakan desain survei analitik dengan pendekatan *cross sectional.* Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja Di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 105. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan menggunakan rumus *slovin.* Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner data dianalisis secara univariat dan bivariat uji *Chi square*. Hasil penelitian ini sangat nyata dengan nilai *P Value*= ,000 pada taraf uji <α =0,05. Kesimpulan: ada hubungan peran *interpersonal* kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango, dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima.

Kata Kunci: PeranKepala Ruangan, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk organisasi publik yang harus dikelola dengan baik termasuk mengatur sumber daya manusia yang ada dalam organisai tersebut. Upaya penegelola manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi yang dilakukan Rumah Sakit dapat dilakukan dengan memeberikan pemahaman terhadap sumber daya manusia yang ada di Ruma Sakit yang membentuk nilai, kepercayaan, dan sikapindividual. Sumber daya manusia yang menjadi kunci pokok keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan didalam organisasi dengan demikian dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dilihat dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Namun dapat terlihat dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan inilah terdiri atas tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pengembangan dan pelatihan, kompensasi, promosi dan bias menjadi pemutusan hubungan kerja Kaswan (2012).

Pelayanan keperawatan yang professional seharusya didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan yang terdiri dari aspek bio-pisikososial, kultur dan spiritual yang komperhensif sehingga kemampuan dan kebangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan dan dapat menampilkan kinerja yang memuaskan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan akan untuk memotivasi seluruh karyawan serta meningkatkan lagi produktivitas kerjanya. Didalam memberikan pelaksanaan keperawatan harus memiliki kamampuan khusus perawat harus akuntabel terhadap pekerjaanya, serta pelayanan dan asuhan kepewatan yang dilakukan dalam melaksanakan peran dan tugas fungsinya. Kepemimpinan menentukan kelancaran sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit karena kepemimpinan merupakan unsur yang sangat pentig dari manejemen organisasi itu sendiri. Di dalam organisasi Ruma Sakit, kepala ruangan rawat inap adalah pemimpin yang langsung membawahi dan berhubungan langsung dengan perawat pelaksana di ruang rawat inap Triwibowo (2013).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang terbentuk yang mampu mempengaruhi orang lain dalam sebuah kelompok tertentu untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu yang telah terbentuk. Peranan sebagai seseorang pemimpin yang bias memposisikan dirinya dalam organisasi tersebut.

Menurut Thoha (dalam buku Maria H 2017). Istilah motivasi selalu berkaitan dengan istilah-istilah lain dan digunakan secara silih berganti, istilah-istilah antara lain: Kebutuham (*need*)**,** keinginan (*want)*, dorongan (*drive)*, serta implus. Setiap orang tentunya memeiliki karakter dan keinginan yang berbeda-beda serta kebutuhan yang berbeda-beda pula dalam melakukan suatu tindakan/perilaku yang terbaik. Kualitas dari kegiatan yang di lakukan seseorang di tentukan oleh kekuatan motivasi yang di milikinya. Apabila berpikir secara logika, maka motivasi seseorang akan berbanding lurus dengan kegiatan yang ia lakukan. Motivasi inilah yang dapat mengendalikan serta mengarahkan perilaku seseorang terhadap suatu tujuan yang akan dicapai.

Rumah Sakit Umum Daerah Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango

adalah Rumah Sakit khusus berdasarkan registrasi oleh Departemen Kesehatan RI. Seiring dengan waktu serta tuntutan akan kebutuhan pelayanan kesehatan oleh masyrakat pada tahun (2003), berdasarkan ijin operasional Bupati Bone Bolango, Rumah SakitUmum DaerahTotoKabila Kabupaten Bone Bolango telah memberi pelayanan umum pada masyarakaat baik Rawat Jalan maupun Rawat Inap.

Data yang di peroleh di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango di dapatkan jumlah keseluruhan perawat 141 orang. Diruangan rawat Inap 105 orang. Data lain didapatkan tingkat pendidikan perawat bervariasi. Diantaranyapendidikan D-III Keperawatan 48 orang, Profesi Ners 30 orang dan pendidikan S1 keperawatan 5 orang. Dari hasil observasi peneliti didapat sebagian besar perawat berusia 20-39 tahun dan lama kerja 1-9 tahunData yang di peroleh di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango di dapatkan jumlah keseluruhan perawat 141 orang. Diruangan rawat Inap 105 orang. Data lain didapatkan tingkat pendidikan perawat bervariasi. Diantaranya pendidikan D-IIKeperawatan 48 orang, Profesi Ners 30 orang dan pendidikan S1 keperawatan 5 orang. Dari hasil observasi peneliti didapat sebagian besar perawat berusia 20-39 tahun dan lama kerja 1-9 .

Besarnya jumlah tenaga perawat yang dimiliki oleh Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Toto Kabila Kabupaten Bone Bolano merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit terutama motivasi kerja perawat yang tinggi, karena motivasi kerja perawat akan berpengaruh besar terhadap kinerja perawat dan akan berakibat terhadap mutu pelayanan yang dihasilkan. Menurut DEPKES RI (2006), perawat memiliki peran penting dan menjadi kunci untuk kualitas pelayanan kesehatan karena profesi perawat memberikan pelayanan langsung kepada pasien selama 24 jam.

Berdasarkan hasil wawancara dan observa peneliti kepada perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango diketemukan adanya ketidak disiplinan waktu bekerja seperti terlambat datang walaupun suda ada peraturan pemotongan insentif/Jasa bila terlambat. Data lain juga diperoleh dari wawancara peneliti kepada perawat peran kepala ruangan belum sepenuhnya diterapkan seperti memberikan bimbingan dan motivasi kepada perawat dalam memberikan pelayanan kepada klien. Hal-hal tersebut yang memiliki tendensi menyebabkan kurangnya motivasi kerja perawat.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan desain survei analtik dengan pendekatan *croos sectional.* Dimana variabel bebas dan variabel tergantung dilakukan pengukuran sekaligus dalam waktu bersama Notoatmodjo (2011). Pada penelitian ini peneliti melihat Hubungan Peran *Interpersonal* Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja Di (RSUD) Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 105. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan menggunakan rumus *slovin.* Menurut (Sugiyono, 2010) *probability sampling* adalah teknik pengambilan

sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.Berikut perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Lama Kerja.

Karakteristik	F	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	14	16,9
Perempuan	69	83,1
Total	83	100.0
Umur Tahun		
20-29	49	59,0
30-39	32	38,6
40-45	2	2,4
Total	83	100,0
Pendidikan		
D3 Keperawatan	48	59,0
S1 Keperawatan	32	38,6
Ners	5	6,0
Total	83	100,0
Lama Kerja Tahun		
1-5	48	57,8
6-10	35	42,2
Total	83	100.0

Pada Tabel 1 menunjukan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sejumblah 69 orang (83,1%) sedangkan responden laki-laki sejumlah 14 orang (16,9%). Sendangkan sebagian besar responden berumur 20-29 tahun sejumlah 49 orang (59,0%) dikelompok umur 30-39 tahun 32 orang (38,6%) dan umur 40-45 tahun 2 orang (2,4%). Pada kategori tingkat pendidikan sebagian besar responden berpendidikan D3 Keperawatan sejumlah 48 orang (57,8%), Ners sejumlah 30 orang (36,1%)dan S1 Keperawatan sejumlah 5 orang (6,0%). Sendangkan untuk kategori lama kerja menunjukan sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun sejumlah 48 orang (57,8%) dan masa kerja 6-10 tahun sejumlah 35 orang (42,2%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Peran Kepala Rangan.

Peran	Frekuensi	Presentase (%)
Figurehead		
Kurang	56	67,47
Baik	27	32,47
Total	83	100,0
Leader		
Kurang	16	19,28
Baik	67	80,72
Total	83	100,0
Liaison		
Kurang	18	21,69
Baik	65	78,31
Total	83	100,0

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Peran *Interpersonal* Kepala Ruangan Di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango menunjukan bahwa peran *figurehead* kepala ruangan sebagian besar dipersepsikan baik sejumlah 56 orang (67,47%). Sedangkan peran *leader* kepala ruangan sebagian besar dipersepsikan baik sejumlah 67 orang (80,72%). Sedangkan untuk peran *liaison* kepala dipersepsikan baik sejumlah 65 orang (78,31%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Kerja.

Motivasi kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Prestasi Kerja		
Demotivasi	41	49,40
Termotivasi	42	50,60
Total	83	100,0
Tanggung		

Jawab		
Demotivasi	10	12,05
Termotivasi	73	87,95
Total	83	100,0
Kejujuran		
Demotivasi	25	30,12
Termotivasi	58	69,88
Total	83	100,0

Berdasarkan Tabel 3. Hasil Motivasi Kerja Perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango menunjukan bahwa prestasi kerja perawat termotivasi sejumlah 42 orang (50,60%). Sedangkan tanggung jawab perawat termotivasi sejumlah 73 orang (87,85%). Sedangkan untuk kejujuran perawat termotivasi sejumlah 58 orang (69,88%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Peran Interpersonal Kepala Ruanagan.

Peran *Interpersonal*	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
Kurang	22	26,5
Baik	61	73,5
Total	83	100,0%

Berdasarkan Tabel 4. Hasil frekuensi menunjukan dari 83 responden yang diteliti, responden yang menjawab peran *interpersonal* kepala ruangan baik sejumlah 61 responden dengan presentase (73,5%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi motivasi kerja

Motivasi Kerja	**Frekuensi**	**Presentase (%)**
Demotivasi	28	33,7
Termotivasi	55	66,3
Total	83	100,0%

Berdasarkan Tabel 5. hasil frekuensi menunjukan dari 83 responden yang diteliti, untuk responden yang menjawab motivasi kerja termotivasi sebanyak 55 responden dengan presentase (66,3%)

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Peran Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja.

Peran	Motivasi Kerja						
	Demotivas		Termotivasi		Total		P Value
	F	%	F	%	F	%	
Figurehead							
Kurang	7	8,4	17	20,5	24	28,9	,005
Baik	18	21,7	40	48,2	58	69,9	
Total	25	30,1	58	69,9	83	100,0	
Leader							
Kurang	9	10,8	3	3,6	12	14,5	,000
Baik	16	19,3	55	66,3	71	85,5	
Total	25	30,1	58	69,9	83	100,0	
Liaison							
Kurang	9	10,8	9	10,8	18	21,7	,003
Baik	19	19,3	48	59,0	65	78,3	
Total	25	30,1	58	69,9	83	100,0	

Berdasarkan Tabel 6 Hasil analisis antara peran figurehead dengan motivasi kerja diperoleh bahwa responden yang menjawab peran figurehead dengan kategori kurang dan motivasi kerja demotivasi sejumlah 7 orang (8,9%). Sendangkan responden yang menjawab peran fihurehead dengan kategori kurang dan motivasi kerja termotivasi sejumlah 17 orang (20,5%).

Total responden yang menjawab peran figurehead dengan kategori kurang dan motivasi kerja demotivasi dan termotivasi sejumlah 24 orang (28,9). Sedangkan responden yang menjawab peran figurehead dengan kategori baik dan motivasi kerja kategori demotivasi sejumlah 18 orang (21,7%). Selanjutnya responden yang menjawab peran figurehead dengan kategori baik dan motivasi kerja termotivasi sejumlah 40 orang (48,2%). Total responden yang menjawab peran figurehead dengan kategori baik dan motivasi kerja demotivasi dan termotivasi sejumlah 58 orang (69,9%).

Berdasarkan Tabel 6 Hasil analisis antara peran leader dengan motivasi kerja diperoleh bahwa responden yang menjawab peran leader dengan kategori kurang dan motivasi kerja demotivasi selumlah 9 orang (10,8%). Sedangkan responden yang menjawab peran leader dengan kategori kurang dan motivasi kerja termotivasi sejumlah 3 orang (3,6%). TotalHasil analisis antara peran leader dengan motivasi kerja diperoleh bahwa responden yang menjawab peran leader dengan kategori kurang dan motivasi kerja demotivasi selumlah 9 orang (10,8%). Sedangkan responden yang menjawab peran leader dengan kategori kurang dan motivasi kerja termotivasi sejumlah 3 orang (3,6%). Total responden yang menjawab peran leader kategori kurang dan motivasi kerja demotivasi dan termotivasi sejumlah 12 orang (14.5%). Sedangkan responden yang menjawab peran leader dengan kategori baik dan motivasi kerja demotivasi sejumlah 16 orang (19,3%). Sedangkan responden yang menjawab peran leader karegori baik dan motivasi kerja termotivasi sejumlah 55 orang (69,9%). Total responden yang menjawab peran leader dengan kategori baik dan motivasi kerja demotivasi termotivasi sejumlah 58 orang (69.9%).

Berdasarkan Tabel 6 Hasil analisis peran liaison dengan kategori kurang dan motivasi kerja demotivasi sejumlah 9 orang (10,8%). Sedangkan responden yang menjawab peran liaison kategori kurang dan motivasi

kerja termotivasi sejumlah 9 orang (10.9%). Total responden yang menjawab peran liaison kategori kurang dan motivasi kerja demotivasi dan termotivasi sejumlah 18 orang (21,5%). Sedangkan responden yang menjawab peran liaison kategori baik dan motivasi kerja demotivasi jemlah 16 orang (19,3). Sedangkan responden yang menjawab peran liaison kategori baik dan motivasi kerja termotivasi sejumlah 49 orang (59,0). Total responden yang menjawab peran liaison kategori baik dan motivasi kerja demotivasi dan termotivasi sejumlah 65 orang (78,3).

Tabel 7. Data Distribusi Hubungan Peran *Interpersonal* Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja.

Variabel	Motivasi Kerja						*PValue*
	Demotivasi		Termotivasi		Total		
	F	%	F	%	F	%	
Peran Kepala Ruangan	15	18,1	74	8,457,8	22	26,5	,000
Kurang	13	15,7	8	8	61	73,5	
Baik	28	33,8	55	66,2	83	100,0	
Total							

Berdasarkan Tabel 7. Hasil analisis antara peran *interpersonal* kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat diperoleh bahwa responden yang menjawab peran *interpersonal* kepala ruangan dengan kategori kurang dan motivasi kerja demotivasi sejumlah 15 orang (18,1%). Sendangkan responden yang menjawab Peran *interpersonal* kepala ruangan dengan kategori kurang dan motivasi kerja termotivasi sejumlah 7 orang (8,4%). Total responden yang menjawab Peran *Interpersonal* kepala ruangan dengan kategori kurang dan motivasi kerja demotivasi dan termotivasi sejumbla 22 orang (26,5%).

Hasil analisis antara Peran *Interpersonal* Kepala Ruangan dengan kategori baik dan motivasi kerja demotivasi sejumlah 13 orang (15,7%), sedangkan responden yang menjawab Peran *Interpersonal* kepala ruangan dengan kategori baik dan motivasi kerjatermotivasi sejumlah 48 orang (57,8%). Total responden yang menjawab Peran *interpersonal* kepala ruangan dengan kategori baikdan motivasi kerja demotivasi dantermotivasi sejumlah 61 orang (73,5%).

Sebagai manajer kepala ruangan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi kerja bawahan, sebab keberhasilan seseorang manajer dalam menggerakan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga menciptakan motivasi dalam diri setiap bawahan, maupun atasan pemimpin itu sendiri. Dalam hal ini, sebagai manajer kepala ruangan diharapkan mampu membangkitkan motivasi kerja perawat (Suyanto, 2010).

Hal ini peran kepala ruang terhadap motivasi kerja dengan Penelitian yang telah di lakukan, figure seorang pemimpin sebagai kepala ruangan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja perawat, dikarenakan sosok kepala ruangan yang dapat memotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja para perawat pelaksana terhadap pelayanan keperawatan. Klipatrick (2010).

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar untuk meningkatkan mutu pelayanan di Rumah Sakit,untuk menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh perawat pelaksanaan senantiasa dipacu

untuk meningkatkan, mutu pelayanan di Rumah Sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang lainya Robbins (2008).

Dari hasil penelitian diatas maka peneliti beramsumsi bahwa hal ini dikarenakan peran kepala ruangan sebagai seorang pemimpin mampu memeberikan pengarahan, membina, berpartisipasi dan mendukung bawahannya serta mengikutsertakan bawahan dalam bekerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang menjadi pelayanan keperawatan yang provesional, orang yang termotivasi akan dapat memberikan kinerja terbaiknya dan dapat bermanfaat didalam ruang lingkup pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan uji statistik *Chi-Square* menunjukan nilai P *Value* =,000<= (0,05), hal ini menunjukan bahwa ada hubungan sangat signifikan antara peran *interpersonal* kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango.

PENUTUP

Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian tentang hubungan hubungan peran *interpersonal* kepala ruangan dengan motivasi kerjaperawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango Maka dapat disimpulkan bahwa: Ada hubungan peran *interpersonal* kepala ruangan dengan motivasi kerjaperawat di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango dengan *p-value* = 0,000 < α 0,05.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Azwar.2010Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Budiman. 2013. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta

Candra. 2017. Buku Ajar Manajemen Keperawatan Teori dan Aplikasi Praktek. Bojongkulur-Gunung Putri-Bogor.

Depkes RI. 2002. Keputusan Menkes RI No. 228/ MENKES/ SK/III/2002. Tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yang Wajib Dilaksanakan Daerah.

Hartono 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Pres.

Kaswan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Organisasi Bersaing. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Klipatrick. 2013. Organisasi Dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi. Bandung: CV. Alfabeta.

Maria H. 2017. Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Bandung: Pustaka Reka Cipta.

Muluanigsi. 2012. Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Teori dan Aplikasi. Ahli Bahasa: Widyawati dan Handayani. Edisi 4.Jakarta:EGC

Notoadmojo. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta:Rineka Cipta.

Robbins Stephen. 2011 *Prinsip-Prisip* Prilaku Organisasi. Edisi Kelima.Jakarta:Erlangga.

Sarah & Rumapea. 2011. *Efektifitas Perencanaan Hrian terhadap kinerja kepala ruangan di ruang rawat imap RS Tugu ibu* (Jurnal) prosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah. 2013.

Suyanto. 2010. *Pengalaman Kepala Ruangan dalam Mengelola Ruang Rawat Inap di RSUD Ambarawa*. (Jurnal) Prosiding.

Suradji, G.& Martono, E. 2014. Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Bandung: Pustaka Reka Cipta.

Triwibowo. 2013. Organisasi Dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi. Bandung: CV. Alfabeta..

Widodo F. 2011. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di RSUPKU Muhammadiyah Jombang. Jurnal Ilmiah Kesehatan Volume 7. No. 1, Februari 2011.

Notoadmojo. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta:Rineka Cipta.

Robbins Stephen. 2011 *Prinsip-Prisip* Prilaku Organisasi. Edisi Kelima.Jakarta:Erlangga.

Sarah & Rumapea. 2011. *Efektifitas Perencanaan Hrian terhadap kinerja kepala ruangan di ruang rawat imap RS Tugu ibu* (Jurnal) prosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah. 2013.

Suyanto. 2010. *Pengalaman Kepala Ruangan dalam Mengelola Ruang Rawat Inap di RSUD Ambarawa*. (Jurnal) Prosiding.

Suradji, G.& Martono, E. 2014. Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Bandung: Pustaka Reka Cipta.

Triwibowo. 2013. Organisasi Dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi. Bandung: CV. Alfabeta..

Widodo F. 2011. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di RSUPKU Muhammadiyah Jombang. Jurnal Ilmiah

Kesehatan Volume 7. No. 1, Februari 2019