

DOI: 10.30829/jumantik.v6i3.9718

Research Article

Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3**Redo Widhio Mahatvavirya^{1*}, Ermi Girsang²**^{1,2}Universitas Prima Indonesia Medan**Abstract**

The role of nurse leadership style has a large influence on nurses' work motivation. This is because the leadership of nurses in a good room will increase nurse job satisfaction, improve leadership performance is not good, it will increase the level of nurse job satisfaction. Some previous studies suggest that leadership is one of the main factors that improves performance because it is a driving force for all the resources within an organization. In leadership itself there are several parts of leadership that affect performance such as leadership style, leadership nature, type of leadership, work motivation, empowerment, work environment, organizational culture, leadership quality, and organizational commitment. Research conducted to look for analysis. Leadership style towards the performance of nurses in class 3 inpatient rooms of RSPH in 2018. This research is a type of quantitative research using cross sectional. The sample in the study amounted to 110 nurses in the room. Data collection techniques in research using questionnaires. The results of the study were obtained from studies involving communication factors ($p = 0.001$), planning ($p = 0,000$), direction ($p = 0,000$), and work discipline ($p = 0,002$) with the help of nurses in class 3 RSPH hospitalization. The conclusion of this study of the four revised variables is one of the most dominant variables affecting the work of nurses in class 3 inpatient rooms of RSPH in 2018, namely directing work by the head of the room

Keywords: factors, leadership, nurse, role, work

Pendahuluan

Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan penerapan pengaruh dan bimbingan yang ditujukan kepada semua staf keperawatan untuk menciptakan kepercayaan dan ketaatan sehingga timbul kesediaan melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kepala ruang merupakan pemimpin keperawatan yang menggunakan proses manajemen untuk mencapai tujuan

organisasi/institusi yang telah ditentukan melalui orang lain (Nursalam, 2014). Kepala perawat ruangan merupakan seorang perawat profesional yang diberi tanggung jawab dan wewenang memimpin dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan di satu ruang rawat (Depkes, 2017).

Kepala perawat ruangan bertanggung jawab untuk memimpin dan mengorganisasi kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan (Guntara, 2014). Pimpinan keperawatan harus mampu memimpin, meminta, meyakinkan, mendesak dan membujuk stafnya untuk melakukan sesuatu pada saat kapanpun apabila rekan kerjanya memerlukan bantuan mereka, dan bisa memberi arahan terhadap stafnya agar melakukan pekerjaan tidak

**corresponding author: Redo Widhio Mahatvavirya*

Universitas Prima Indonesia

Email: rwidhio@gmail.com

Summited: 30-08-2021 Revised: 29-08-2021

Accepted: 04-09-2021 Published: 29-09-2021

JUMANTIK Volume 6 No.3 Agustus 2021 261

berdasarkan atas kesukaan mereka tetapi pada apa yang seharusnya dilakukan demi tercapainya tujuan asuhan keperawatan (Putri, 2011).

Gaya kepemimpinan perawat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja perawat. Hal ini karena kepemimpinan kepala perawat ruangan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat, sehingga kalau kepemimpinan tersebut tidak baik maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja perawat (Carol, 2004). Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah sikap pemimpin dalam kepemimpinannya (Hasibuan, 2014)

Beberapa penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumberdaya yang ada di dalam suatu organisasi. Dalam kepemimpinan itu sendiri ada beberapa bagian dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan, sifat kepemimpinan, tipe kepemimpinan, motivasi kerja, pemberdayaan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kualitas kepemimpinan, dan komitmen organisasi (Ardyanti, 2012). Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitasari (2017) menyatakan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah dr. Rasidin Padang. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Mifta Thoha, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Zulfikhar (2016) menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat. Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang

esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi.

Kinerja perawat merupakan serangkaian kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja yang baik merupakan cerminan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan. Terbentuknya kinerja perawat yang baik dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang ada pada budaya rumah sakit dan gaya kepemimpinan manajer rumah sakit. Gaya kepemimpinan yang baik akan menimbulkan loyalitas terhadap suatu organisasi (Rijadi, 2007). Kinerja perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Fergie, 2015)

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan terkait gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSPH Medan. Peneliti melakukan wawancara terhadap 10 orang perawat ruangan, hasil wawancara ditemukan bahwa ada 7 orang perawat ruangan mengeluh terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan. Adapun keluhan yang mereka sampaikan adalah yaitu merasa kurang puas atas arahan kepala terhadap perencanaan kerja, kepala ruangan boleh datang terlambat sedangkan perawat ruangan yang lain harus datang tepat waktu. Kurangnya perhatian dan kurang berkomunikasi yang baik antara perawat dengan kepala perawat. Hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja perawat ruangan karena komunikasi yang tidak efektif antara pemimpin dan bawahan akan mengakibatkan kinerja yang kurang. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti terhadap kepala ruangan melalui wawancara tentang kinerja perawat ruang kelas 3 RSPH TK II ditemukan bahwa masih kurangnya kinerja perawat yang bertugas di ruang kelas 3.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan ini kedalam

penelitian ilmiah mengenai analisis faktor-faktor pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di ruangan rawat inap kelas 3 RSPH Tahun 2018. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yaitu untuk menganalisa faktor-faktor gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di ruangan rawat inap kelas 3 Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2018.

Metode

Jenis penelitian metode kuantitatif merupakan penelitian analitik dengan pendekatan potong lintang (*cross sectional*) dimana proses pengambilan data dilakukan dalam waktu bersamaan (Sugiyono, 2013), yang bertujuan

menganalisis faktor-faktor pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di ruangan rawat inap kelas 3 RSPH TK II Medan Tahun 2018

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Putri Hijau Medan dengan sampel sebanyak 110. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Lemeshow. Adapun variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan dan kinerja perawat ruangan RSPH. Pengumpulan data terhadap variabel yang diteliti dengan menggunakan kuesioner.

Teknik analisa yang digunakan yaitu analisa univariat, bivariat dan multivariat. Analisa bivariat menggunakan *Chi-Square*, analisa multivariat menggunakan uji regresi logistik ganda (*multiple logistic regression test*).

Hasil

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Faktor Komunikasi Kepala Ruangan, Perencanaan, Pengarahan, Disiplin, Dan Kinerja Perawat

Variabel	Frekuensi (n=110)	Persentase (%)
Komunikasi		
Baik	70	63,6
Kurang Baik	40	36,4
Perencanaan		
Baik	66	60,0
Kurang Baik	44	40,0
Pengarahan		
Baik	62	56,4
Kurang Baik	48	43,6
Disiplin		
Baik	64	58,2
Kurang Baik	46	41,8
Kinerja Perawat		
Baik	65	59,1
Kurang Baik	45	40,9

Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah perawat yang menjawab komunikasi kepala ruangan yang baik sebanyak 70 orang (63,6%), perencanaan yang baik sebanyak 66 orang

(60,0%), pengarahannya yang baik sebanyak 62 orang (56,4%), disiplin yang baik sebanyak 64 orang (58,2%) dan kinerja perawat yang baik sebanyak 65 orang (59,1%).

Tabel 2. Pengaruh Faktor Komunikasi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat

Komunikasi	Kinerja Perawat						Pvalue	OR	95% CI
	Baik		Kurang Baik		Tot				
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%			
Baik	50	71,4	20	28,6	70	100	0,01	4,167	1,828 – 9,496
Kurang Baik	15	37,5	25	62,5	35	100			
TOTAL	65	59,1	45	40,9	110	100			

Dari tabel 2 didapatkan hasil analisa dengan uji *Chi Square* bahwa ada pengaruh komunikasi kepala ruangan terhadap kinerja perawat di

Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2018 (p=0,001)

Tabel 3 Pengaruh Antara Faktor Perencanaan Kerja Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat

Perencanaan	Kinerja Perawat						Pvalue	OR	95% CI
	Baik		Kurang Baik		Total				
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%			
Baik	49	74,2	17	25,8	66	100%	0,000	5,496	2,209 – 11,517
Kurang Baik	16	36,4	28	63,6	44	100%			
TOTAL	65	59,1	45	40,9	110	100%			

Dari tabel 3 didapatkan hasil analisa dengan uji *Chi Square* bahwa ada pengaruh peran perencanaan kerja kepala ruangan terhadap

kinerja perawat di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2018 (p=0,000).

Tabel 4. Pengaruh Antara Faktor Pengarahan Kerja Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat

Pengarahan	Kinerja Perawat						Pvalue	OR	95% CI
	Baik		Kurang Baik		Total				
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%			
Baik	48	77,4	14	22,6	62	100	0,000	6,252	2,701 – 14,471
Kurang Baik	17	35,4	31	64,6	48	100			
TOTAL	65	59,1	45	40,9	110	100			

Dari tabel 4 didapatkan hasil analisa dengan uji *Chi Square* bahwa ada pengaruh peran pengarahan kerja kepala ruangan terhadap kinerja

perawat di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2018 (p=0,000).

Tabel 5 Pengaruh Disiplin Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat

Disiplin	Kinerja Perawat						Pvalue	OR	95% CI
	Baik		Kurang Baik		Total				
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%			
Baik	46	71,9	18	28,1	64	100%	0,002	3,632	1,630 – 8,089
Kurang Baik	19	41,3	27	58,7	46	100%			
TOTAL	65	59,1	45	40,9	110	100%			

Dari tabel 5 didapatkan hasil analisa dengan uji *Chi Square* bahwa ada pengaruh peran disiplin kerja kepala ruangan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2018 ($p=0,002$).

Tabel 6 Hasil Regresi Logistik Berganda Faktor Komunikasi, Perencanaan, Pengarahan, dan Disiplin Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat

Variabel	B	Nilai p	OR	95% CI
				Lower-Upper
Komunikasi	1,175	0,028	1,309	1,108-2,882
Perencanaan	1,816	0,005	2,243	1,889-3,659
Pengarahan	2,092	0,000	3,123	2,045-4,339
Disiplin	0,722	0,263	0,486	0,274-1,427

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Disiplin akan dikeluarkan dari model. Oleh karena itu variabel yang masuk kedalam model selanjutnya adalah faktor komunikasi, perencanaan dan pengarahan kepala ruangan

Tabel 7 Hasil Akhir Regresi Logistik Berganda

Variabel	B	Nilai p	OR	95% CI
				Lower-Upper
Komunikasi	1,387	0,007	1,250	1,092-2,682
Perencanaan	1,537	0,002	1,783	2,281-3,574
Pengarahan	2,103	0,000	3,112	2,045-4,332

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh dengan Kinerja Perawat adalah variabel pengarahan kerja ($p=0,000$; $OR=3,112$; $CI=2,045-4,332$) artinya pengarahan kerja kepala ruangan yang baik memiliki peluang beresiko 3 kali lebih besar dibandingkan dengan pengarahan kerja kurang baik terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan Tahun 2018. Pada analisis multivariat yang menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen mampu menjelaskan 43% variabel dependen yang terlihat dari nilai *Square Nagelkerke* sebesar 0,43. Sedangkan 57% lainnya dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel independen dalam persamaan hasil regresi logistik.

Pembahasan

Pengaruh Faktor Komunikasi Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisa dengan uji regresi logistik ganda ditemukan bahwa ada pengaruh antara perencanaan kerja kepala ruangan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Putri Hijau TK II Medan. Hasil penelitian Rudianti (2013) juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi kepala ruangan dengan kinerja perawat. Adanya pengaruh komunikasi kepala ruangan dengan kinerja perawat dikarenakan komunikasi merupakan nilai yang sangat penting dalam suatu pekerjaan terutama pekerjaan yang berhubungan dengan kesehatan pasien. Seorang pemimpin dikatakan baik jika mampu berkomunikasi dengan baik terhadap bawahannya. Karena dari komunikasi yang dilakukan kepala perawat akan mengetahui keluhan yang bisa menjadi pemicu kurang kinerja dari perawat. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dilakukan secara terbuka antar dua orang atau lebih untuk menyampaikan dan meneruskan pesan yang berharga dari dan keluar organisasi. Implementasi komunikasi di dalam ruang rawat inap dilakukan melalui kegiatan operan/timbang terima, conference (pre, middle, post), diskusi kasus, ronde keperawatan, rapat-rapat dan aktivitas lainnya. (Mugianti, 2016).

Pengaruh Faktor Perencanaan Kerja Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Perceka (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan perencanaan dan pengarahan kepala

ruangan dengan motivasi kinerja perawat. Perlu diketahui efektivitas seorang pemimpin dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja dan motivasi kerja bawahannya, hal tersebut didapat atas kemampuan seorang pemimpin dalam merencanakan, membimbing, menjalankan perencanaan serta mengarahkan untuk pelaksanaan serta pengawasan kerja yang dapat dipahami bawahannya.

Namun tidak sedikit dalam suatu organisasi bila kepemimpinan seorang tidak sesuai fungsi manajemen, maka kinerja perawat menurun karena motivasi bawahannya rendah tidak mendukung terhadap kinerja organisasi tersebut. Hilang atau menurunnya motivasi seperti malas dan kurang bergairah sering kali terjadi dalam rutinitas kerja. Hal ini terjadi dikarenakan suasana kerja yang kurang nyaman dan tidak adanya punish dan reward yang diterapkan dalam sebuah organisasi, sehingga seorang pemimpin mampu memotivasi bawahannya dengan memberikan contoh kepada bawahannya, mengarahkan, melakukan pengawasan serta pembinaan bagi bawahannya sehingga lebih termotivasi dan bergairah untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Pengaruh Faktor Pengarahan Kerja Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyono (2013) yang dilakukan di RS Tingkat III Ambon, dimana hasil uji regresi dalam penelitiannya mendapatkan bahwa pengarahan dari kepala ruangan mempunyai pengaruh yang kuat dengan kinerja perawat dengan koefisien regresi (B: -0.347) dan p value: 0.019 ($p < 0.05$). Begitu pula dengan penelitian Raodhah (2017), juga diperoleh hubungan peran kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa (variable Perencanaan ($p=0,014$), Pengorganisasian ($p=0,008$), Pengarahan ($p=0,024$), Pengawasan/Pengendalian ($p=0,009$) dari semua peran kepala ruangan dihub-ungkan dengan kinerja perawat dapat diperoleh ($p=0,014$).

Menurut asumsi peneliti, adanya hubungan pengarahan kepala ruangan dengan kinerja perawat dikarenakan pengarahan merupakan salah satu yang menimbulkan semangat ataupun motivasi untuk seorang perawat didalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan, dengan adanya pengarahan dari kepala ruangan terhadap perawat yang bekerja, perawat yang bekerja akan merasa dibimbing, dan dipantau untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai asuhan keperawatan.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja perawat, karena seorang pemimpin merupakan seseorang yang mampu mempengaruhi dan mengarahkan oranglain supaya mereka memiliki tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga akhirnya harus disadari bahwa peraa kepemimpinan dalm suatu organisasi sangatlah penting dan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. (Zulfikar, 2016) Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat adalah penghargaan, kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan pendidikan, kesempatan dalam peningkatan karir, menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh pimpinan, kebebasan dalam mengutarakan pendapat (Nursalam, 2014).

Salah satu kegiatan pengendalian mutu pelayanan keperawatan dapat dilakukan dengan kegiatan supervisi yang terutama dilakukan oleh kepala ruangan. Melalui kegiatan supervisi akan dapat diketahui apakah asuhan keperawatan kepada pasien dapat dijalankan dengan benar oleh perawat. Hal ini didukungng oleh teori menurut Nursalam (2014) bila ditinjau dari sudut manajemen, supervisi bisa meningkatkan :1) Efektifitas kerja, peningkatan efektifitas kerja ini berhubungan erat dengan makin meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan bawahan,serta makin terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan.2) Efisiensi kerja, peningkatan efisiensi kerja ini erat

hubungannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh bawahan dapat dicegah dan karena itu pemakian sumber daya (tenaga, dana dan sarana) yang sia-sia.

Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhar dan Ryman (2015) yang menganalisis hubungan disiplin kerja kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu dengan kesimpulan ada hubungan disiplin kerja kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu dan diperoleh p value 0,004. Penelitian ini juga sejalan dengan Alessandra (2018), bahwa dalam penelitiannya yang dilakukan dengan menggunakan chi square diperoleh nilai p value = 0,000 atau nilai $p < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara disiplin kerja kepala ruangan dengan kinerja perawat rawat inap. Begitu juga hasil dari penelitian penelitian Mardianto (2016) yang menyatakan dalam penelitiannya terdapat hubungan antara kedisiplinan dengan kinerja Perawat.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya yaitu kepemimpinan. Beberapa penelitian berkaitan dengan kepemimpinan antara lain menyatakan keberadaan pemimpin dalam organisasi atau perusahaan adalah sangat penting karena pemimpin memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi (Darwanti, 2013).

Seorang pemimpin yang baik dapat meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan kepada perawat, menumbuhkan motivasi kerja kepada perawat, menumbuhkan rasa percaya diri para pekerja, bisa menugaskan bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas, mengajak perawat untuk mematuhi aturan-aturan yang berlaku, menciptakan prosedur kerja yang

jasel kepada pekerja, dapat bekerjasama, sehingga bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab tinggi terhadap tugas-tugasnya (Sasmita, 2015).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan komitmen pimpinan dalam menjalankan tugas sesuai prosedur kerja, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, system reward dan punishment yang adil, hubungan kerja sesama team yang baik, penempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan perawat secara langsung akan meningkatkan motivasi kinerja perawat.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja bisa dicerna dari definisi kepemimpinan itu sendiri. Menurut Yulk dalam Mardianto (2016) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana mengerjakan tugas tersebut secara efektif,serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok maupun organisasi.

Kesimpulan

Kesimpulan dari empat variabel yang diteliti, terdapat satu variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat di ruangan rawat inap kelas 3 RSPH TK II Medan Tahun 2018 ($p=0,000$) yaitu Pengarahan kerja Kepala Ruangan. Pengarahan merupakan faktor yang paling dominan dikarenakan berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa hal ini terjadi karena sangat kurangnya komunikasi antara kepala ruangan dan perawat. Komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan

berdampak kepada kualitas kinerja dan hasil kerja pegawai.

Bagi rumah sakit diharapkan untuk dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan sebagai dasar pertimbangan dalam usaha perbaikan rumah sakit. Dan juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada Direktur rumah sakit dan Unit Pelayanan Medik agar lebih dapat meningkatkan peran kepala perawat dalam memimpin perawat supaya dapat melayani pasien sesuai dengan asuhan keperawatan di ruangan rawat inap.

Daftar Pustaka

- Asmuji. (2013). *Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media
- Depkes RI. (2017). *Riset Kesehatan Dasar*. Jakarta: Badan Penelitian dan pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Menkes RI. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*.
- Mugianti, Sri. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Praktek Keperawatan*. KEMENKES RI
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pitasari, NND. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar*. Bali
- Rudianti, Y. (2013). *Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia

- Pitasari, NND. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar. Bali
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Zulfikhar, MSI. (2016). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jurnal.