

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

Menurut Permenkes tahun 2010 nomor 340 tentang klasifikasi rumah sakit pada pasal 1 menyatakan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pada pasal 3 menyatakan Rumah Sakit harus mempunyai kemampuan pelayanan sekurang-kurangnya pelayanan medik umum, gawat darurat, pelayanan keperawatan, rawat jalan, rawat inap, operasi/bedah, pelayanan medik spesialis dasar, penunjang medik, farmasi, gizi, sterilisasi, rekam medik, pelayanan administrasi dan manajemen, penyuluhan kesehatan masyarakat, pemulasaran jenazah, laundry, dan ambulance, pemeliharaan sarana rumah sakit, serta pengolahan limbah. (Permenkes RI Nomor 340, 2010)

Kewajiban rumah sakit yang disebutkan Permenkes nomor 340 tahun 2010 pasal 3 memuat salah satunya adalah pelayanan keperawatan maka dari itu perlunya perhatian lebih untuk bidang keperawatan. Keperawatan merupakan sumber daya manusia yang harus diperhatikan dirumah sakit agar dapat memberikan kinerja yang baik untuk pelayanan juga performa rumah sakit.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses saling mempengaruhi orang lain untuk membimbing, menyusun dan memfasilitasi kegiatan dan hubungan kelompok atau

organisasi (Gary, 2015), Sedangkan menurut Arifin (2012) dalam (Januarti Rahmi, 2017) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka ditemukan 3 implikasi, yaitu kepemimpinan :

- a. Harus melibatkan orang lain (bawahan/pengikut)
- b. Mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama (antara pemimpin dan anggota)
 1. Kekuasaan imbatan (*reward power*)
 2. Kekuasaan paksaan (*coersive power*)
 3. Kekuasaan sah (*legitimate power*)
 4. Kekuasaan referensi (*referent power*)
 5. Kekuasaan ahli (*expert power*)
- c. Kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara

2.2.2. Gaya Kepemimpinan

2.2.2.1. Menurut teori X dan Teori Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam bukunya *The Human Side Enterprise* dalam (Januarti Rahmi, 2017). Disebutkan bahwa perilaku seseorang dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi dua kutub utama, yaitu sebagai Teori X dan Teori Y. Teori X mengasumsikan bahwa bawahan tidak menyukai pekerjaannya, memiliki ambisi yang rendah, tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, juga cenderung menolak perubahan, dan lebih suka dipimpin daripada memimpin. Sebaliknya pada teori Y mengasumsikan

bahwa bawahan senang bekerja, bisa menerima tanggung jawab atas pekerjaannya, mampu mandiri, mampu mengawasi diri, berimajinasi dan kreatif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan teori ini, gaya kepemimpinan dibedakan menjadi empat macam

a. Gaya Kepemimpinan Diktator

Gaya kepemimpinan ini dilakukan dengan cara memberikan rasa takut serta menggunakan ancaman dan hukuman merupakan bentuk pelaksanaan dari Teori X.

b. Gaya Kepemimpinan Otokratis

kepemimpinan otokratis ini pada dasarnya hampir sama dengan kepemimpinan diktator namun bobotnya lebih rendah. Segala keputusan berada ditangan pemimpin, pendapat dari bawahan tidak pernah dibenarkan. Gaya ini juga merupakan pelaksanaan dari teori X.

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Bawahan memiliki peran dalam pengabilan keputusan yang dilakukan dengan cara musyawarah. Gaya kepemimpinan ini sesuai dengan Teori Y.

d. Gaya Kepemimpinan Santai

Peranan pemimpin hampir tidak terlihat karena segala keputusan diserahkan pada bawahan. Gaud kepemimpinan ini sesuai dengan teori Y

2.2.2.2. Gaya kepemimpinan Perawat

(Gillies, 1994), menjelaskan bahwa dalam keperawatan mengenal tiga gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis dan kebebasan. Gaya kepemimpinan ini memiliki fungsi masing masing dalam keperawatan. Kepemimpinan dengan gaya

otoriter dapat menolong pasien gawat darurat dimana memerlukan tindakan yang cepat dan tepat. Selain itu dapat bermanfaat bila pimpinan adalah satu satunya orang yang memiliki keterampilan paling unggul dan juga bila bawahan tidak percaya diri akan kemampuannya.

Gaya kepemimpinan demokratis pemimpin akan melakukan pendekatan holistik dan integratif dengan menghargai karakteristik dan kemampuan bawahannya, mempergunakan posisinya untuk memberikan pandangan dan pemikiran bawahannya untuk dapat memotivasi mereka untuk menentukan tujuan dan membebaskan mereka dalam mengambil suatu keputusan tertentu untuk dirinya sendiri, oleh karena itu bawahan akan merasa puas dan dibutuhkan. Gaya kepemimpinan ini dapat dipergunakan dalam membimbing perawat lain untuk menjalankan tugasnya.

Gaya kepemimpinan otokratis sangat bermanfaat bila terjadi kontroversi atau persengketaan. Individu – individu yang kebingungan dan mendambakan pemimpin yang dapat memerintah mereka tentang apa yang harus dia kerjakan.

Gaya kepemimpinan kebebasan adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan untuk melaksanakan tugas dengan cara yang sesuai dengan pola kerja mereka. Gaya kepemimpinan ini dapat efektif bila bawahan memiliki kemampuan yang mumpuni dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dan tidak akan efektif bila bawahan tidak memiliki kemampuan yang cukup dan kurangnya tanggung jawab karena mereka tidak akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

2.2.2.3. Gaya Kepemimpinan Menurut Lippits dan K. White

Menurut teori yang dikemukakan oleh Lippits dan White, terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis, liberal yang mulai dikembangkan di Universitas Iowa.

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

2. Demokratis

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

Ciri – ciri kepemimpinan demokratis 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 datang dari bawahan
- g) Banyak kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan saran dan pertimbangan
- h) Tugas-tugas dari bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif
- i) Pujian dan kritikan seimbang
- j) Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas masing-masing
- k) Pimpinan 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

Gaya kepemimpinan liberal atau Laissez Faire adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan cara berbagai kegiatan dan

pelaksanaanya 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 tiada pengawasan terhadap tingkah laku
- f) Prakarsa selalu berasal dari bawahan
- g) Hampir tiada pengarahan dari pimpinan
- h) Peranan pimpinan sangat sedikit
- i) Kepentingan pribadi lebih penting dari pada kepentingan kelompok
- j) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perseorangan

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen operasional sumber daya manusia karena dengan kedisiplinan organisasi akan lebih baik produktivitasnya. Tanpa produktivitas yang baik maka akan susah untuk organisasi dalam mencapai hasil yang optimal. Tapi seringkali kedisiplinan ini membuat pegawai merasa

tertekan dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat berdampak dengan produktivitasnya. Maka dari itu perlunya perhatian lebih dari pihak manajemen sumber daya manusia terutama bagi organisasi atau perusahaan yang bergerak dibidang jasa, agar produktivitasnya terus terjaga sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai sebelumnya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut ini merupakan pengertian disiplin kerja menurut beberapa ahli :

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam (Sinambela, 2018) disiplin adalah setiap perorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut (Edy, 2016) disiplin pegawai adalah “Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam menaati peraturan juga perintah sesuai dengan peraturan yang dibentuk oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Bertujuan agar tercapainya kelancaran kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik.

2.3.2 Jenis – Jenis Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dapat menentukan langkah yang harus diambil oleh manajemen agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya pendisiplinan ini tidak boleh memilih, dan harus berlaku sama bagi semua yang melanggar akan dikenakan sanksi tegas. Dalam pelaksanaannya akan sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada dua jenis disiplin kerja, yaitu preventif dan disiplin korektif

a. Disiplin Preventif

“Disiplin Preventif Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”

b. Disiplin Korektif

“Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan”

2.3.3 Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan

Sanksi pelanggaran kedisiplinan merupakan hukuman yang diberikan kepada pelanggar peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama yang diberikan oleh pemimpin perusahaan.

Adapun pendapat para ahli tentang tindakan atau sikap yang harus diambil oleh pemimpin ketika terdapat tindakan disipliner. Menurut Veithzal Rivai dalam (Sinambela, 2018) sanksi pelanggaran kerja adalah “Hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi”. Veithzal Rivai Lijan Poltak Sinambela (2018) adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi :

1. Sanksi pelanggaran ringan (Teguran Lisan, Teguran Tertulis, Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis).
2. Sanksi Pelanggaran Sedang (Penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat).
3. Sanksi Pelanggaran Berat (Penurunan Pangkat, Pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan)

Pemberian sanksi harus sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dan dilakukan secara bertahap.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Menurut Singodimedjo dalam (Edy, 2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat kompensasi yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan ini sangat penting, karena dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Dalam melakukan penegakan disiplin harus memiliki aturan tertulis yang jelas untuk digunakan sebagai pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- b. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- c. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana, urusan apa, walaupun kepada bawahan.

2.3.5 Dimensi dan Indikator Kedisiplinan

Di Singodimejo dan (Edy, 2016) menjabarkan tentang dimensi kedisiplin kerja yang dibagi dalam empat di antaranya adalah:

1. Patuh terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Patuh terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Patuh terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dapat dilihat dengan caranya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Patuh terhadap peraturan lainnya mensi dan Indikator kedisiplinan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.4 Kinerja

Kinerja (performance) menurut supriyanto dan Ratna dalam (Nursalam, 2015) adalah efforts (upaya atau aktivitas ditambah achievements (hasil kerja atau pencapaian hasil upaya). Dapat dirumuskan sebagai performance sama dengan efforts ditambah achievement. Dimana kinerja merupakan gambaran dari pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika (Nursalam, 2015)

Kinerja merupakan kondisi yang harus diinformasikan kepada pihak tertentu untuk dapat mengetahui pencapaian hasil dari suatu instansi, atau kelompok tertentu yang dihubungkan dengan visi dari organisasi, dan dapat mengetahui dampak positif dan negatif dari satu kebijakan operasional

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit

organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana. (Kuntoro, 2010)

Faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain menurut (Mangkunegara, 2005) kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

(Mangkunegara, 2000) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang dipergunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menurut (Prawirosentono, 2000) sebagai berikut :

- a. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
- b. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya

- c. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- d. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- f. *Dependability* yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi
- i. *Efektivitas* dan *efisiensi* yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mempergunakan waktu yang efisien

2.5 Perawat

UU RI Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan pasal 11 menyatakan bahwa tenaga kesehatan dikelompokkan menjadi 13 poin, diantaranya :

- a. tenaga medis
- b. tenaga psikologi klinis
- c. tenaga keperawatan
- d. tenaga kebidanan

- e. tenaga kefarmasian
- f. tenaga kesehatan masyarakat
- g. tenaga kesehatan lingkungan
- h. tenaga gizi
- i. tenaga keterampilan fisik
- j. tenaga keteknisian medis
- k. tenaga teknik biomedika
- l. tenaga kesehatan tradisional
- m. tenaga kesehatan lain. (*UU RI Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, 2014*)

Pada poin c jelas tercantum bahwa tenaga keperawatan termasuk dalam tenaga kesehatan yang terdiri dari berbagai jenis perawat antara lain perawat kesehatan masyarakat, perawat kesehatan anak, perawat maternitas, perawat medikal bedah, perawat geriatri, dan perawat kesehatan jiwa.

Pada Permenkes 26 Tahun 2019 tentang Keperawatan pasal 1 dijelaskan bahwa Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Perawat Profesi adalah Perawat lulusan pendidikan profesi Keperawatan yang merupakan program profesi Keperawatan dan program spesialis Keperawatan.

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Praktik

keperawatan sendiri adalah pelayanan yang dilakukan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan. (Permenkes Nomor 26, 2019)

Dalam menyelenggarakan praktik keperawatan, perawat memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Pemberi asuhan keperawatan
- b. Penyuluh dan konselor bagi klien
- c. Pengelola pelayanan keperawatan
- d. Peneliti keperawatan
- e. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang
- f. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Dalam menjalankan tugas asuhan keperawatan di bidang upaya kesehatan perorangan, perawat berwenang untuk melakukan hal hal sebagai berikut :

- a. Melakukan pengkajian keperawatan secara holistik
- b. Menetapkan diagnosis keperawatan
- c. Merencanakan tindakan keperawatan
- d. Melaksanakan tindakan keperawatan
- e. Mengevaluasi hasil tindakan Keperawatan
- f. Melakukan rujukan
- g. Memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi
- h. Memberikan konsultasi Keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter

- i. Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling
- j. Melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada Klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas

Dengan banyaknya tugas dan wewenang perawat dalam melakukan pelayanan kepada pasien maka perlu diperhatikannya kinerja dari perawat salah satu faktornya adalah dari kepemimpinan yang akan dibahas pada studi literatur review ini.

2.5 Ringkasan Sumber Pustaka

2.5.1 Jurnal 1

Tabel 2.1 Jurnal 1

Judul	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang
Nama Penulis	Mujisari Tri Rahayu, Tavip Dwi Wahyuni, Sulasmini
Tahun Terbit	2018
Institusi	Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

Abstrak

Kesuksesan suatu organisasi dalam Rumah Sakit tergantung dari banyak faktor, antara lain yaitu tingkat sumberdaya manusia termasuk didalamnya perawat. Selain itu, pemimpin merupakan salah satu kunci yang sangat diperlukan karena seorang pemimpin mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Gaya kepemimpinan kepala ruangan merupakan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat

pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang. Desain penelitian adalah deskriptif korelasi dengan metode survey analitik cross sectional dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden yang diambil dengan teknik Purposive sampling. Analisa data hasil penelitian menggunakan uji spearman rank dengan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruh reponden sebanyak 15 responden (47%) dalam kategori gaya kepemimpinan demokratis, sebanyak 30 responden (94%) dalam kategori kinerja dengan nilai standart. Hasil uji spearman rank didapatkan signifikansi output $\rho = 0,03 \leq \alpha 0,05$ dan koefisien korelasi sebesar 1,00 yang berarti terdapat hubungan yang sangat erat antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang sehingga dengan demikian H1 diterima. Disarankan bagi pihak rumah sakit untuk terus meningkatkan kepemimpinan yang ada untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal. (Rahayu et al., 2019)

Alasan mengapa memilih jurnal ini untuk digunakan sebagai bahan review adalah karena jurnal ini memiliki topik dan variabel yang mirip dengan topik yang diangkat

2.5.2 Jurnal 2

Tabel 2.2 Jurnal 2

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS AN-NISA Tangerang
Nama Penulis	Alpan Habibi, Ummi Giyanti, Nining Sriningsih
Tahun Terbit	2019
Institusi	Universitas Muhammadiyah Tangerang

Abstrak

Di rumah sakit tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia terbanyak dari segi jumlah dan paling lama berinteraksi dengan klien. Standar praktik keperawatan meliputi standar asuhan dan standar kinerja profesional yang dipakai sebagai evaluasi dalam menilai asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang pernah dicapai seseorang). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan. Mendapatkan kinerja yang baik dari perawat, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan perawat serta mampu memberikan lingkungan kerja yang baik untuk membuat perawat merasa termotivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS AN-NISA Tangerang. Desain penelitian yang digunakan korelasional kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap RS AN-NISA Tangerang menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 83 responden. Teknik analisa menggunakan uji Chi square. Didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan di ruang rawat inap RS AN-NISA Tangerang adalah gaya demokratis (48,2%). Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat ($p.value=0,033$) dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat ($p.value=0,019$).

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi rumah sakit terkait gaya kepemimpinan kepala ruangan, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana untuk dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja perawat. (Habibi et al., 2019)

Alasan mengapa memilih jurnal ini untuk dikaji karena jurnal ini membahas topik yang sama juga memiliki variabel yang mirip yaitu peran kepemimpinan terhadap kinerja perawat

2.5.3 Jurnal 3

Tabel 2. 3 Jurnal 3

Judul	Hubungan Kepemimpinan Efektif Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam
Nama Penulis	Eva Kartika Hasibuan, Masri Saragih
Tahun Terbit	2019
Institusi	Universitas Sari Mutiara Indonesia

Abstrak

Kepemimpinan efektif diperlukan oleh kepala ruangan dalam menciptakan kinerja yang baik pada perawat pelaksana untuk mencapai tujuan ruangan yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan efektif kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat pelaksana yang sedang bertugas RSUD Sari Mutiara Lubuk Pakam berjumlah 55 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah responden sebanyak 55. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang diberikan

kepada responden. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji chi-square. Hasil penelitian ini dianalisis secara univariat yaitu kepemimpinan kepala ruangan efektif (81,8%) dengan kinerja perawat cukup (50,9%). Setelah dilakukan analisis bivariat dengan uji chi-square didapatkan hasil yaitu ada hubungan kepemimpinan efektif kepala ruangan dengan kinerja perawat ($p\text{-value}=0,003$). Penelitian ini merekomendasikan agar kepala ruangan lebih memperhatikan pelaksanaan tugas asuhan keperawatan oleh perawat, serta memberikan dukungan dalam bekerja agar kinerja perawat semakin baik. (Eva Kartika Hasibuan, 2019)

Alasan mengapa memilih jurnal ini sebagai bahan yang akan direview karena jurnal ini memiliki topik bahasan yang sama, dan memuat informasi yang cukup lengkap untuk menjadi bahan *literature review* yang akan di kaji.

2.5.4 Jurnal 4

Tabel 2. 4 Jurnal 4

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi
Nama Penulis	Kiki Deniati , Putri Yanti
Tahun Terbit	2019
Institusi	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia

Abstrak

Pendahuluan: Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan memberi pengarahan /perintah dan motivasi untuk bekerja. Aktivitas pemimpin akan menunjukkan pola gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Macam-macam gaya kepemimpinan kepala ruangan terbagi menjadi

3 yaitu kepemimpinan otoriter, demokratis dan laissez faire (bebas tindak), gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Metode: Penelitian ini menggunakan desain penelitian Survey Analitik dengan menggunakan pendekatan cross-sectional. Populasi sebanyak 67 responden dengan sampel 60 responden. Teknik sampling menggunakan Simple Random Sampling. Analisa data Univariat dan Bivariat. Hasil: Hasil penelitian berdasarkan univariat, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala ruangan mayoritas bergaya kepemimpinan demokratis sebanyak 47 (78,3%). Kinerja perawat pelaksana mayoritas berkinerja baik sebanyak 43 (71.7%). Analisa bivariat menggunakan chi square. Hasil penelitian menunjukkan (p value =0.000 α =0.05). Kesimpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat.(Deniati & Yanti, 2019)

Alasan mengapa memilih jurnal ini untuk dijadikan sebagai bahan *review* karena dalam jurnal ini terdapat variabel yang sama dengan topik yang akan dibahas terlebih lagi jurnal ini memuat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat membantu untuk menunjang literatur review ini.

2.5.5 Jurnal 5

Tabel 2. 5 Jurnal 5

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjen HA Thalib Kerinci
Nama Penulis	Reni Trevia, Helmi Arifin, Dewi Eka Putri
Tahun Terbit	2016
Institusi	Universitas Andalas, Kampus Limau Manis, Padang

Abstrak

Kinerja perawat merupakan faktor penentu dalam mutu pelayanan di sebuah rumah sakit, perawat akan selalu dituntut melakukan kinerjanya yaitu memberikan asuhan keperawatan secara optimal dan sesuai standar yang telah ditentukan. Hasil survey awal didapatkan bahwa tidak adanya pengawasan dari kepala ruangan dalam penerapan asuhan keperawatan terlihat dari form asuhan keperawatan belum terisi secara lengkap. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pemimpin melalui gaya kepemimpinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD Mayjend HA Thalib Kabupaten Kerinci. Desain penelitian deskriptif analitik, pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah 136 perawat pelaksana dan Sampel adalah 101 perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Mayjend HA Thalib dengan teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2014 sampai Mei 2015. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Uji analisis yang digunakan adalah uji Chi Square dan analisis regresi logistic. Hasil penelitian adalah kinerja perawat pelaksana baik sebesar 67,3% dan didapatkan gaya kepemimpinan demokratis kuat sebesar 57,4%. Otokratik lemah 68,3%, partisipatif lemah sebesar 52,5% dan laissez faire lemah sebesar 69,3%. Terdapat hubungan yang bermakna ($p < 0,05$) antara gaya kepemimpinan demokratis ($p = 0,001$) dan otokratik ($p = 0,013$) dengan kinerja perawat pelaksana menerapkan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Mayjend HA Thalib Kabupaten Kerinci. Saran bagi pihak manajemen rumah sakit agar memberikan pelatihan tentang asuhan keperawatan kepada perawat pelaksana

terutama pada tahap pengkajian dan evaluasi. Untuk kepala ruangan diharapkan agar menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi dan lebih ditekankan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan otokratik. (Trevia et al., 2019)

Alasan mengapa mengambil jurnal tersebut sebagai bahan untuk di review adalah karena jurnal ini membahas tentang gaya kepemimpinan perawat dan menggunakan teori yang sesuai dengan apa yang akan dikaji.

2.5.6 Jurnal 6

Tabel 2. 6 Jurnal 6

Judul	Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan
Nama Penulis	Ryana Elanda Yunita Harahap
Tahun Terbit	2016
Institusi	Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan melihat Hubungan Kepemimpinan transformasional dan Disiplin kerja dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Tk.II Putri Hijau Medan. Hipotesis yang di ajukan adalah ada hubungan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dengan kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan terhadap 73 orang perawat, teknik pengambilan data dengan metode skala dan metode dokumentasi yaitu skala kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, populasi berjumlah 292 orang, teknik pengambilan sampel adalah sampel accidental. Hasil penelitian menunjukkan: (a) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja dengan kinerja perawat. Hal ini berdasarkan

data Freg = 69,373; dan koefisien regresi $rx1x2y = 0,815$; $p < 0,000$. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. (b)Kepemimpinan transformasional juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja perawat dengan korelasi $rx1y = 0,815$; $p < 0,000$; dan tergolong sangat kuat. (c) Hasil penelitian juga diketahui bahwa disiplin kerja perawat turut berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat dengan koefisien korelasi $rx2y = 0,779$; $p < 0,000$; dan tergolong kuat. (d) Telah diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara bersama-sama tergolong sangat kuat terhadap kinerja perawat. Dengan kata lain masih terdapat 33,5% dari faktor lain yang berkaitan dengan kinerja perawat. (Harahap, 2016)

Alasan mengapa memilih jurnal tersebut sebagai bahan review karena jurnal ini cukup lengkap dan informatif. Informasi tersebut akan sangat berguna untuk menjadi pembahasan dalam literatur review

2.5.7 Jurnal 7

Tabel 2. 7 Jurnal 7

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Raa Soewondo Pati
Nama Penulis	I Kadek Agus Andika Adi Putra, Achmad Syaifudin, Ni Nyoman M Adinatha
Tahun Terbit	2014
Institusi	STIKES Karya Husada

Abstrak

Latar Belakang: Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan suatu wewenang tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan profesi dalam memberikan asuhan keperawatan, dimana kinerja perawat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan memegang peranan penting dalam upaya mencapai pembangunan kesehatan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Kepala ruangan merupakan pimpinan yang langsung membawahi dan bertanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana. Tujuan: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati. Metode: Penelitian ini menggunakan desain survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi sebanyak 82 responden dengan sampel sebanyak 68 responden. Teknik sampling dengan cara stratified random sampling. Analisa data univariat dan bivariat. Hasil: Hasil penelitian berdasarkan analisa univariat menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan kepala ruangan mayoritas bergaya kepemimpinan demokratis sebanyak 32 (47,1%). Kinerja perawat pelaksana mayoritas berkinerja baik sebanyak 52 (76,5%). Analisa bivariat menggunakan chi square. Hasil penelitian menunjukkan (P value : Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati (Adi Putra et al., 2014)

Alasan memilih jurnal ini sebagai bahan untuk di *review* adalah karena jurnal ini sangat informatif, juga topik dan variabel yang terdapat dalam jurnal ini sesuai dengan yang akan dibahas.

2.5.8 Jurnal 8

Tabel 2. 8 Jurnal 8

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado
Nama Penulis	Lenny Gannika Andi Buanasari
Tahun Terbit	2019
Institusi	Universitas Sam Ratulangi

Abstrak

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara menyeluruh. Ada berapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Tujuan penelitian ini mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan pada perawat dan kinerja perawat pada pasien serta menganalisis Apakah Ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Desain penelitian yang digunakan Deskriptif Analitik dengan pendekatan Cross Sectional. Sampel berjumlah 61 responden yang didapat dengan menggunakan tehnik non random sampling dengan metode purposive sampling. Hasil penelitian didapatkan nilai signifikan $p\text{-value} = 1,000 > (0,05)$ Kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan

antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD GMIM Panacaran Kasih Manado. (Buanasari & Lenny, 2019)

Alasan mengapa memilih jurnal ini sebagai bahan untuk melakukan literatur review adalah karena jurnal ini cukup informatif dan cukup berbeda dari ke 10 jurnal yang lain yang dapat memberikan pandangan lain.

2.5.9 Jurnal 9

Tabel 2. 9 Jurnal 9

Judul	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo
Nama Penulis	Ery Wardanengsih , Ansar , Ikhsan Kadir
Tahun Terbit	2018
Institusi	STIKES yarsi sumbar bukittinggi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo, (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo dan (4) mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo mulai bulan Januari sampai dengan Maret 2018. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Populasi penelitian ini adalah semua tenaga perawat di Rumah Sakit Umum Daerah

Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo dan sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Sloavin yang ditentukan secara Proportionate Stratified Random Sampling.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil perhitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan uji-t memberikan petunjuk bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat., (2) Hasil perhitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan uji-t memberikan petunjuk bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. (3) Hasil perhitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan uji-t memberikan petunjuk bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dan (4) Hasil penghitungan analisis statistika parametrik melalui analisis regresi ganda dengan uji-f menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja.(Wardanengsih et al., 2019)

Mengapa memilih jurnal ini sebagai bahan untuk melakukan literature review adalah karena dalam jurnal ini memuat topik bahasan yang sama dengan apa yang akan dibahas.

2.5.10 Jurnal 10

Tabel 2. 10 Jurnal 10

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di Rsud Labuang Baji Makassar
Nama Penulis	Aldama Idris, Alfiah A, Yasir Haskas
Tahun Terbit	2017
Institusi	STIKES Nani Hasanudin Makassar

Abstrak

Rumah sakit adalah salah satu sumberdaya manusia yang di butuhkan dalam kehidupan diharapkan mampu memberi pelayanan secara maksimal hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan. Seorang kepala ruangan sangat memerlukan suatu pemahaman tentang bagaimana mengelola dan memimpin orang lain dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan yang berkualitas yang memungkinkan stafnya dapat menyelesaikan tugasnya dalam memberi asuhan keperawatan kepada pasien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang inap RSUD labuang baji Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif analitik dengan pendekatan cross secsional study. dengan uji chi square interval kepercayaan α 0,05. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 yang di dapatkan di RSUD Labuang Baji Makassar. Hasil analisa data untuk hubungan gaya kepemimpinan otoriter ($p= 0,011$), gaya kepemimpinan demokrasi ($p=0,001$) dan gaya kepemimpinan liberal ($p=0,002$) terhadap kinerja perawat di ruang inap RSUD labuang baji Makassar. Kesimpulan penelitian ini terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.(Idris et al., 2017)

Alasan mengapa memilih jurnal ini sebagai bahan untuk melakukan studi literatur riview karena jurnal ini memiliki data yang lengkap dan informatif juga memiliki topik yang sama dengan topik yang akan dibahas.

2.5.11 Jurnal 11

Tabel 2. 11 Jurnal 11

Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin, Terhadap Kinerja(Survei pada Perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo)
Nama Penulis	Dina Etikawati, Alwi Suddin, Sutarno
Tahun Terbit	2019
Institusi	Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh signifikansi kepemimpinan, motivasi, pelatihan, disiplin terhadap kinerja keperawatan di PT Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo. Data pengumpulan berupa jawaban kuisisioner sebagai data primer dan dokumentasi sebagai data sekunder. Jumlah sampel penelitian adalah 100 karyawan dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil Perhitungan regresi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki a berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi nilai probabilitas masing-masing variabel $<0,05$. Sedangkan pimpinan dan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf keuangan di RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo. Ini ditunjukkan dengan a nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ (Dina Etikawati, Alwi Suddin, 2019)

Mengapa jurnal ini dipilih sebagai bahan untuk melakukan literature review karena jurnal ini memiliki variabel yang sama dan juga informatif sehingga dapat menjadi pembanding dari jurnal jurnal lainnya.