

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Robbins, 1996: 39). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki, (2005: 299) kepemimpinan adalah mempengaruhi karyawan untuk secara sukarela mengejar tujuan organisasi. Dari definisi di atas, kepemimpinan secara jelas melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang, serta ditampilkan pada tingkatan yang berbeda. Pada tingkat individu, misalnya kepemimpinan melibatkan pemberian nasihat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi. Para pemimpin membangun tim, menciptakan kesatuan, dan menyelesaikan perselisihan di tingkat kelompok. Akhirnya, para pemimpin membangun budaya dan menciptakan perubahan di tingkat organisasi.

Kepemimpinan berbeda dari manajemen, walaupun kepemimpinan dan manajemen saling tumpang tindih, masing-masing melibatkan sekelompok aktivitas atau fungsi yang unik. Secara luas, manajer biasanya melaksanakan fungsi-fungsi yang berkaitan dengan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian, sementara pemimpin berurusan dengan aspek-aspek antar pribadi dari pekerjaan seorang manajer. Pemimpin memberikan inspirasi kepada orang lain, memberikan dukungan emosional, dan mencoba untuk membuat para karyawan bergerak ke arah tujuan umum. Para pemimpin juga memainkan suatu peranan kunci dalam menciptakan suatu visi dan rencana strategis untuk suatu

organisasi. Manajer, selanjutnya bertugas untuk menerapkan visi dan rencana strategis tersebut (Kreitner dan Kinicki, 2005 : 300 -301).

Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Untuk lebih mempermudah dalam memahami kepemimpinan tersebut perlu digunakan beberapa pendekatan. Pendekatan tersebut antara lain (Arifin, 2012) :

1. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan sifat
2. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan tingkah laku
3. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori situasional
4. Pendekatan kepemimpinan berdasarkan teori penerimaan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kartono , (2002, h.62), menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun

tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Selanjutnya menurut Stonner (1996:165) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.3 Macam- macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ada beberapa macam yaitu antara lain (O'Leary, 2001: 17) :

1. Gaya kepemimpinan dictator

Pemimpin jenis ini melakukan segala sesuatu berdasarkan paksaan atau secara kekuasaan mutlak. Tegasnya pemimpin menentukan segala-galanya baik mengenai aktivitas, kebijakan, keputusan, sedangkan orang yang dipimpinya hanya menerima instruksi, pemberitahuan, tugas serta perintah yang harus dikerjakan, tanpa boleh membantah. Gaya kepemimpinan diktator sering juga disebut otoriter, totaliter, dan tirani. Ciri-ciri kepemimpinan diktator adalah:

- 1) Tidak diperkenankan bertanya.

Diktator menetapkan hukum di dalam kelompoknya dan mengharapkan

setiap orang melakukannya tanpa mempertanyakan kewenangannya.

2) Pengetahuan adalah kekuatan.

Diktator dengan tepat mempercayai pengetahuan adalah salah satu kunci kekuasaan. Karena alasan ini, diktator seringkali menyimpan sendiri pengetahuan yang sangat penting dari suatu unit atau organisasi dan menyebarkan bagian-bagian informasi hanya pada basis yang perlu diketahui.

3) Tidak boleh adakesalahan.

Diktator selalu mengharapkan kualitas kerja yang paling tinggi. Kesalahan tidak akan ditoleransi. Kesalahan biasanya berakhir dengan penghentian atau suatu bentuk hukuman lain terhadap pribadi pelaku.

Kelemahan gaya kepemimpinan diktator :

- 1) Gaya kepemimpinan diktator dapat menyulitkan pemimpin maupun para anggota tim. Diktator tidak biasa menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan pasti. Diktator juga terbuka terhadap risiko yang sangat tinggi dibenci oleh unitnya.
- 2) Diktator juga tidak akan mengenyam manfaat kreativitas timnya. Jika seorang pengawas tidak tahu apa-apa tentang status dan sasaran-sasaran tim, para anggota tim tidak akan mampu memperlihatkan kemampuan terbaik mereka.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Pemimpin berusaha memastikan bahwa kelompoknya mendapatkan informasi memadai dan berpartisipasi dalam tujuan tim sebagai satu

kesatuan. Artinya, sang pemimpin melakukan suatu kebijakan tidak cukup hanya berbicara, tetapi berdasarkan konstitusi atau peraturan yang telah disepakati bersama bukan berdasarkan kemauan sendiri atau kekuatan sendiri(kekerasan).

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut :

1) Partisipasi.

Pemimpin melibatkan tim di dalam sebagian besar aspek bisnis, memastikan bahwa setiap anggota tim sama-sama menyadari apa yang sedang terjadi di seluruh unit.

2) Mendorong perdebatan.

Pemimpin mengakui nilai perdebatan dan kompetisi dan mendorong para anggota tim untuk berperan serta dalam menyusun arah baru untuk unit mereka.

3) Kekuasaan memveto

Kekuasaan mutlak sang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan ini mendapatkan tambahan sebutan “relatif”. Meskipun pemimpin mendorong adanya partisipasi, pada akhirnya dirinyalah yang membuat keputusan akhir atas.

3. Gaya kepemimpinan kemitraan

Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah :

1) Kesejajaran

Pemimpin tidak lebih daripada anggota kelompok yang lain, seseorang yang mungkin memiliki pengalaman lebih, tentu saja, tetapi juga

seorang yang tidak menarik bobot yang lebih besar dibandingkan pribadi-pribadi lain dalam kelompok.

2) Visi kelompok

Semua anggota kelompok berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dan dalam menetapkan arah untuk unit.

3) Berbagi tanggung jawab

Semua anggota kelompok bertanggung jawab atas hasil-hasil dan dampak-dampak dari tindakan kelompok.

Menurut studi kepemimpinan Universitas Iowa ada beberapa gaya kepemimpinan yang sering dianut oleh para manajer dalam sebuah perusahaan/organisasi.

Liipit dan White dalam Sutarto (1989: 72) berpendapat bahwa ada tiga macam gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratik

Menurut Tannenbaum dan Schmidt dalam Dharm (1998: 102) mendefinisikan gaya kepemimpinan otokratik sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan pada tugas dan kekuasaannya berpusat pada satu ujung, sehingga semua kebijaksanaan ditentukan sendiri oleh pemimpin sedangkan definisi gaya kepemimpinan otokratik yang lain adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan otokratik adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan

oleh pimpinan (Sutarto, 1989: 73).

Dalam gaya kepemimpinan otokratik ini pemimpin atau manajer bersikap sebagai penguasa dan yang dipimpin sebagai yang dikuasai, sehingga pemimpin memegang kekuasaan mutlak. Hal ini mengakibatkan kreativitas karyawan terkunci dan segala kegiatan tergantung manajer. Gaya kepemimpinan otokratik sangat cocok untuk digunakan dalam situasi- situasi kritis dimana ada masalah yang menuntut penyelesaian dengan tegas dan tepat. Menurut gaya kepemimpinan otokratik ini, semua karyawan yang terlibat dalam usaha bersama tersebut hanya menerima tugas dan pekerjaan dari manajer mereka. Karyawan hanya melaksanakannya saja (Mmangunhardjana, 1999 : 28).

Gaya kepemimpinan otokratik ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Wewenang mutlak terpusat pada manajer.
- b. Keputusan dibuat oleh manajer.
- c. Kebijakan dibuat oleh manajer.
- d. Komunikasi berjalan searah.
- e. Pengawasan terhadap tingkah laku, perbuatan atau kegiatan karyawan diawasi dengan ketat.
- f. Prakarsa harus selalu dari manajer.
- g. Karyawan tidak mempunyai kesempatan untuk memberikan ide, pendapat, pertimbangan dan saran.
- h. Tugas bagi karyawan diberikan secara instruksi.
- i. Lebih banyak kritik dari pada pujian

- j. Manajer menuntut prestasi sempurna dari karyawan tanpa syarat.
- k. Manajer menuntut kesetiaan karyawan secara mutlak.
- l. Cenderung ada paksaan, ancaman dan hukuman.
- m. Kasar dalam bertindak dan kaku dalam bersikap.
- n. Tanggung jawab keberhasilan perusahaan/ organisasi dipikul oleh manajer.

Kelebihan dari gaya kepemimpinan otokratik adalah pengambilan keputusan dapat dilakukan secara cepat dan tegas. Sedangkan kekurangannya adalah suasana didalam organisasi menjadi tampak tegang dan kaku, menimbulkan ketidakpuasan karyawan karena dalam pengambilan keputusan karyawan tidak dilibatkan sehingga keputusan yang diambil manajer terkadang bagi karyawan dirasa sebagai suatu hal yang dipaksakan, selain itu bisa juga merusak morak karyawan, meniadakan inisiatif, sering menimbulkan permusuhan dan keluhan.

2. Gaya kepemimpinan demokratik

Para ahli manajemen banyak mengemukakan pendapat mengenai pengertian gaya kepemimpinan demokratik. Menurut Tannenbaum dan Schmidt dalam Dharma, (1998: 103) gaya kepemimpinan demokratik didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan manusia. Kepuasan pemimpin berasal dari kelompok yang dipimpin, yang pada dasarnya dapat menggerakkan diri dan kreatif di tempat kerja, sehingga kebijaksanaan terbuka bagi kelompok. Para ahli yang lain berpendapat bahwa gaya kepemimpinan demokratik didefinisikan sebagai

kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara manajer dan karyawan (Sutarto, 1989:75).

Dalam gaya kepemimpinan demokratik ini manajer berusaha membawa karyawannya menuju ke tujuan dan cita-cita dengan memperlakukan karyawan sejajar dengan manajer sehingga karyawan dapat menyumbangkan ide dan pendapat, pertimbangan dan saran yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan demokratik ini sangat cocok untuk diterapkan apabila perusahaan tersebut menghadapi masalah yang membutuhkan pemikiran yang banyak dan keterlibatan tinggi dari karyawan dalam pelaksanaannya. Menurut gaya kepemimpinan demokratik, perincian tugas dan pekerjaan itu tersusun melalui pembicaraan bersama dan dilaksanakan sesuai dengan pembicaraan bersama itu tanpa menutup kemungkinan untuk terjadi perubahan dalam pelaksanaannya (Mangunhardjana, 1999:28).

Adapun ciri dari gaya kepemimpinan demokratik ini adalah sebagai berikut:

- a. Wewenang manajer tidak mutlak.
- b. Manajer bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada karyawan.
- c. Keputusan dibuat bersama antara manajer dan karyawan.
- d. Kebijakan dibuat bersama antara manajer dan karyawan.

- e. Komunikasi berjalan dua arah.
- f. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku dan kegiatan karyawan dilakukan secara wajar.
- g. Prakarsa dapat datang dari manajer maupun karyawan.
- h. Banyak kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan ide, pendapat, pertimbangan dan saran.
- i. Tugas dari manajer bersifat permintaan.
- j. Pujian dan kritik seimbang.
- k. Manajer mendorong prestasi sempurna dari karyawannya
- l. Manajer memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak.
- m. Manajer meminta kesetiaan para karyawan secara wajar.
- n. Terdapat rasa saling percaya, saling menghormati dan menghargai.

Setiap gaya kepemimpinan mempunyai kelebihan sertakekurangan, demikian juga gaya kepemimpinan demokratik ini. Kelebihan yang ada pada gaya kepemimpinan demokratik adalah tumbuhnya rasa ikut memiliki, karena manajer selalu berusaha melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan selain itu juga akan terbina moral yang tinggi. Adapun kekurangan dari gaya kepemimpinan demokratik ini adalah pengambilan keputusan dan tindakan kadang lamban, rasa tanggung jawab kurang, keputusan yang dibuat pun terkadang bukan merupakan keputusan yang baik.

3. Gaya kepemimpinan *laissez faire*(bebas)

Menurut Sutarto (1989: 77) mendefinisikan gaya kepemimpinan

laissez faire sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan *laissez faire* atau gaya kepemimpinan kebebasan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepadabawahan.

Pemimpin kebebasan ini berpandangan bahwa pada umumnya perusahaan/ organisasi akan berjalan dengan sendirinya, karena para karyawan terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa, yang mengetahui apa yang menjadi tujuan dari perusahaan, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus dikerjakan oleh masing-masing karyawan dan seorang manajer tidak perlu sering melakukan intervensi dalam perusahaan/ organisasi.

Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan *laissez faire* ini adalah sebagai berikut :

- a. Manajer melakukan peranannya secara pasif.
- b. Manajer memberikan kebebasan penuh kepada para karyawannya.
- c. Manajer menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada karyawan dalam artian manajer menginginkan agar karyawan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Karyawan dituntut untuk memiliki keahlian yang tinggi.

Adapun kelebihan dari gaya kepemimpinan *laissez faire* ini adalah karyawan akan dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Sedangkan

kekurangannya adalah berupa kekacauan karena tiap pejabat bekerja menurut selera mereka masing-masing (Sutarto, 1989: 79).

Menurut Harsey dan Blanchard (1969) terdapat 4 gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan instruksi

Seseorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan. Pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang peran dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.

2. Gaya kepemimpinan konsultasi

Gaya kepemimpinan ini menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak dukungan. Pimpinan dalam gaya seperti ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya. Dalam gaya ini masih harus memerikan pengawasan dan pengarahan dalam menyelesaikan tugas-tugas pengikutnya.

3. Gaya kepemimpinan partisipasi

Perilaku pemimpin yang menekan pada banyak member dukungan namun sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya seperti ini pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya, dan mendukung usaha-usaha dalam menyelesaikan tugas.

4. Gaya kepemimpinan delegasi

Gaya kepemimpinan ini pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan dalam sebuah organisasi adalah salah satu faktor penting yang memicu para karyawan bekerja secara maksimal, sehingga dapat memperoleh hasil yang memuaskan. Watson (2009) mengatakan bahwa salah satu faktor yang paling penting dan berhubungan dengan kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan manajer. Ada beberapa definisi mengenai kepuasan kerja, antara lain: Menurut (Hopel, dalam Anoraga, 2001 : 81) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2000: 193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut (Robbins 1996: 69) : "*Job satisfaction refersto an individual's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction holds positive attitudes toward the job, while a personwho is dissatisfied with his or her jobs holds negative attitudes about the job*". Dari definisi di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dinilai oleh masing-masing karyawan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya masing-masing.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Burt dalam As'ad (2001: 50) yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai dalam suatu perusahaan berkaitan dengan hubungan antara manajer dengan para pegawai, hubungan kerja antar para pegawai, emosi dan situasi kerja, faktor fisis dan kondisi kerja, sugesti dari teman kerja.

2. Faktor individual

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan sikap para pegawai terhadap pekerjaannya, umur dari para pegawai dan jenis kelamin.

3. Faktor-faktor luar (ekstern)

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan keadaan keluarga pegawai, kreasi dan pendidikan.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi terdapat pula beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja menurut Ghislli dan Brown dalam As'ad, (2001: 55) yaitu:

1) Kedudukan (Posisi)

Banyak orang berpendapat bahwa pekerjaan yang lebih tinggi akan membuat pegawai merasa lebih puas dibandingkan dengan orang yang pekerjaannya lebih rendah. Sedangkan hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh tingkat pekerjaan.

2) Pangkat(Golongan)

Seseorang yang mendapatkan kenaikan pangkat secara otomatis akan mengalami kenaikan gaji dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itulah yang akan membuat perubahan pada perilaku dan perasaan mereka.

3) Umur

Kepuasan kerja juga mempunyai hubungan dengan umur pegawai. Pegawai yang berumur 25 sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menyebabkan timbulnya perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya.

4) Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Jaminan finansial dan jaminan sosial sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jaminan finansial merupakan jaminan yang diberikan kepada para pegawai dalam bentuk material, misalnya: gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan lembur, dan tunjangan bonus. Sedangkan yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah jaminan yang diberikan kepada para pegawai dalam bentuk non-material, misalnya: cuti tahunan, cuti besar, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan.

5) Mutu Pengawasan

Hubungan antar pegawai dengan pimpinan tempat mereka bekerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sebab dengan adanya perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai akan membuat mereka merasa menjadi bagian yang penting dari

organisasi kerja tersebut.

Sementara itu untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan menurut Rivai (2010:856-857) adalah menggunakan :

- a. Tugas pokok dan fungsi kerja
- b. Supervise
- c. Kesempatan untuk maju
- d. Rekan kerja
- e. Kondisi kerja

2.5 Ringkasan Sumber Pustaka

2.5.1 Artikel Pertama

Judul	Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Kepala Ruangan Di Rumah Sakit
Nama Penulis	Firmansyah, Kadek Ayu Erika, Andi Masyitha Irwan
Afiliasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Hasanuddin, Makassar 2. Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Hasanuddin, Makassar 3. Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Hasanuddin, Makassar
Email Penulis	psmikfirmansyah@gmail.com, Samata, Gowa
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Universitas Hasanudin, Makasar Jl. Perintis Kemerdekaan KM.10, Tamalanrea Indah, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. 4 No 2 Oktober 2018
URL	file:///C:/Users/wantiari%20wukir/Downloads/110-228-1-SM%20(1).pdf
Tanggal Unggah	18 Mei 2020
Sitasi Otomatis	Erika, K. A., & Irwan, A. M., (2018). <i>Studi Literatur : Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Kepala Ruangan Di Rumah Sakit. Jurnal Manajemen</i>

ABSTRAK

Salah satu pencapaian dari gaya kepemimpinan adalah kepuasan kerja. Oleh karena itu hal ini yang menjadi ketertarikan untuk dilakukan penelitian dengan menganalisa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja kepala ruangan pada berbagai Rumah Sakit. Tujuan dari studi literatur ini untuk mengetahui perbandingan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja kepala ruangan di beberapa rumah sakit dengan tipe dan status kepemilikan yang berbeda di dunia. Studi literatur ini diperoleh dari penelusuran artikel penelitian ilmiah dari rentang tahun 2011-2018 dengan menggunakan PubMed, Proquest, dan Google Scholar. Ada 39 artikel, yang setelah dilakukan proses identification, screening dan eligibility dari 39 artikel terdapat 10 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan sesuai dengan pertanyaan penelitian. Berbagai literatur didapatkan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan yang diterapkan di dunia diantaranya kepemimpinan transformasional, transaksional dan laissez faire, sedangkan dari berbagai literatur menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang paling banyak mempengaruhi kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang paling banyak diterapkan di berbagai negara dan dalam studi literatur menunjukkan bahwa faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kepala Ruangan.

2.5.2 Artikel Kedua

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat
Nama Penulis	1. Rini Roostyowati 2. Erlisa Candrawati 3. Wahidyanti Rahayu H
Afiliasi	Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
Email Penulis	jurnalpsik.unitri@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang Jl. Telaga Warna, Tlogomas, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 2, Nomor 2, 2017
URL	file:///E:/studi%20literature/jurnal%20Rumah%20Sakit/hubungan%205.pdf
Tanggal Unggah	2017

Sitasi Otomatis	Roostyowiti, R., & Candrawati, E., & Rahayu, W., (2017). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA. <i>Jurnal Manajemen Kesehatan Universitas Tribuana Tunggadewi</i> . Vol 2, No. 2, 306–313
-----------------	---

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajer untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya agar para bawahan bersedia menggunakan seluruh kemampuannya secara optimal. Gaya kepemimpinan terdiri dari otokratis, demokratis, partisipatif, dan bebas tindak. Kepuasan kerja adalah respon emosional perawat terhadap berbagai aspek pekerjaan selama bertugas di ruang rawat inap terdiri atas respon puas dan tidak puas. Tujuan penelitian ini Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Proportional Random Sampling* dengan jumlah sampel 52 perawat. Analisis data menggunakan korelasi *Spearman Rank*. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang tidak ada yang otokratis (0%), sebagian besar demokratis (59,6%), dan sisanya partisipatif (28,9%) serta bebas tindak (11,5%). Hasil kepuasan kerja perawat sebagian besar puas (86,5%), dan tidak puas (13,5%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di RSPW ($p = 0.000$). Saran untuk kepala ruang yaitu untuk tidak menggunakan gaya kepemimpinan bebas tindak agar perawat dapat memberikan pelayanan yang optimal tanpa harus merasa dibiarkan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, kepala ruang, kepuasan kerja, perawat pelaksana.

2.5.3 Artikel Ketiga

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Studi <i>Cross Sectional</i> Di RS Anwar Medika Krian Sidoarjo
Nama Penulis	Nurul Susilowati
Afiliasi	Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Sehat Ppni Mojokerto
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	STIKES Bina Sehat PPNI Mojokerto Jl. Raya Jabon Km. 06, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur.
Vol, Nomor Issue & Tahun	2018
URL	http://repository.stikes-ppni.ac.id:8080/xmlui/handle/123456789/185
Tanggal Unggah	2018
Sitasi Otomatis	Susilowati, N., (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja di RS Anwar Medika Krian Sidoarjo. <i>Jurnal</i>

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan suatu karakteristik atau perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi serta memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdiri dari empat macam gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis, partisipatif dan laissez-faire. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja di RS Anwar Medika Krian Sidoarjo. Desain penelitian ini menggunakan cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang melati, dahlia dan HCU RS Anwar Medika Krian S idoarjo. Sample 34 responden yang diambil dengan teknik *non probability sampling tipe total sampling*. Pengumpulan data dengan kuesioner yang diadopsi dari tesis Diah Arrum (2010) dan kuesioner yang diadopsi dari tesis Dwi Cahyani (2016), kemudian di uji dengan *distribusi statistik* (Crosstabs) dengan bantuan *SPSS for windows versi 16.0* dan disajikan dalam bentuk tabel. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang artinya gaya kepemimpinan demokratis akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika gaya kepemimpinan otoriter maka semakin sedang tingkat kepuasan kerjanya. Kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan meningkatkan sistem promosi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

2.5.4 Artikel Keempat

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Demak
Nama Penulis	1. Maryanto 2. Tri Ismu Pujiyanto 3. Singgih Setyono
Afiliasi	Program Studi S1 Keperawatan STIKES Karya Husada Semarang
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	STIKES Karya Husada Semarang Jl. R. Soekanto No.46, Sambiroto, Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50276
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 1, No. 2, November 2013; 146-15
URL	https://media.neliti.com/media/publications/111741-ID-

	hubungan-gaya-kepemimpinan-kepala-ruang.pdf
Tanggal Unggah	November 2013
Sitasi Otomatis	Maryanto., & Pujiyanto, T. I., & Setyono, S., (2010). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta di demak. <i>Jurnal Manajemen Keperawatan</i> . Vol 1, No. 2, 146–153.

ABSTRAK

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

2.5.5 Artikel Kelima

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kisaran Tahun 2016
Nama Penulis	Srimis Leini, S.Kep, M.Kes
Afiliasi	STIKES Rumah Sakit Haji Medan
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	STIKES Rumah Sakit Haji Medan Jl. Rumah Sakit H., Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 9, No 2 2016 ISSN : 2088-4966
URL	https://scholar.google.co.id/scholar?start=240&q=+gaya+kepemimpinan+dengan+kepuasan+kerja+di+rumah+sakit+&hl=id&as_sdt=0,5&as_ylo=2015&as_yhi=2020

Tanggal Unggah	2016
Sitasi Otomatis	Leini, S., (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kisaran Tahun 2016. <i>Jurnal Manajemen Keperawatan</i> . Vol 9, No. 2. (2088–4966), 18–31.

ABSTRAK

Keperawatan perlu didukung oleh manajemen yang baik dengan pemimpin yang memiliki perilaku yang baik pula. Karena tidak jarang terjadi konflik diantara perawat yang merupakan masalah internal dan eksternal yang terjadi sebagai akibat dari perbedaan pendapat, nilai-nilai, keyakinan dari dua orang atau lebih. Dalam hal ini, peran kepala ruang sangat penting dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya untuk dapat mengendalikan konflik-konflik yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kisaran Tahun 2016. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasi yaitu dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total population* sebanyak 64 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dengan menggunakan lembar kuesioner kemudian diolah dan dianalisa dengan menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa kepala ruang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis sebanyak 28 orang (43,8%). Mayoritas perawat juga memiliki kepuasan dalam bekerja sebanyak 35 orang (54,7%). Hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-square didapatkan nilai $P < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) atau $x^2_{hit} > x^2_{tab}$ ($22,415 > 5,991$). Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manan Simatupang Kisaran Tahun 2016. Diharapkan agar pelatihan kepemimpinan terus dilaksanakan di rumah sakit terutama kepada kepala ruang dan calon kepala ruang sehingga mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan yang baik sehingga kebijakan yang dibuat mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang merupakan ujung tombak pelayanan kepada pasien.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Perawat.

2.5.6 Artikel Keenam

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di RS Panti Waluyo Sawahan Malang
Nama Penulis	Rini Roostyowati
Afiliasi	Praktisi RS Panti Waluyo Sawahan Malang

Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Praktisi RS Panti Waluyo Sawahan Malang Jl. Nusakambangan No.56, Kasin, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65117
Vol, Nomor Issue & Tahun	Jurnal CARE, Vol. 3, No. 1, 2015
URL	file:///C:/Users/wantiari%20wukir/Downloads/298-507-1-SM.pdf
Tanggal Unggah	2015
Sitasi Otomatis	Roostyowati, R.,(2015). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RS PANTI WALUYO SAWAHAN MALANG. <i>Jurnal CARE</i> . Vol 3 No. 1

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adalah proses yang dilakukan oleh manajer untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan, bahwa bawahan bersedia untuk memindahkan semua kemampuannya. Terdiri dariotokratis, demokratis, partisipatif, tindakan bebas. Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan perawat, saat bertugas di unit rawat inap, dibagi menjadi dua kategori, yaitu puas dan tidak puas. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi kepemimpinan Hubungan gaya dengan perawat ruang kepuasan kerja di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Penelitian ini menggunakan studi cross-sectional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional acak sampling, jumlah sampel 52 perawat. Teknik analisis data menggunakan Spearman Rank. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis kepala ruang 0%, 59,6% tindakan demokratis, partisipatif 28,9%, 11,5% gratis. pada kepuasan kerjaperawat 86,5% puas, dan 13,5% tidak puas. Analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan ruang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dengan $hal = 0,000$. Saran untuk ruang kepala untuk tidak menggunakan pelanggaran gaya kepemimpinan gratis bagi perawat memberikan layanan optimal tanpa merasa ditinggalkan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Ruang, Kepuasan Kerja, Perawat

2.5.7 Artikel Ketujuh

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan <i>Locus Of Control</i> Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Majene
Nama Penulis	1. Muhammad Amin 2. Maryati
Afiliasi	Universitas Sulawesi Barat

Email Penulis	ns_amin@yahoo.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Universitas Sulawesi Barat Jalan Prof. Dr. Baharuddin Lopa, S.H., Baurung, Banggae Timur, Baurung, Banggae Tim., Kabupaten Majene, Sulawesi Barat 91412
Vol, Nomor Issue & Tahun	Journal Of Health, Education and Literacy, 2019 1(1) e-issn : 2621-9301
URL	file:///C:/Users/wantiari%20wukir/Downloads/153-Article%20Text-441-3-10-20200116.pdf
Tanggal Unggah	2019
Sitasi Otomatis	Amin, M., & Maryati., (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsu Majene. <i>Journal of Health, Education and Literacy (J-Healt)</i> . Vol 1, No. 1, 75–81.

ABSTRAK

Perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tentunya mempunyai harapan, nilai dan motivasi saat bekerja, oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengetahui kepuasan kerja yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk Mengidentifikasi hubungan gaya kepemimpinan dan *locus of control* dengan kepuasan kerja perawat di RSU Majene. Penelitian ini bersifat observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*, jumlah sampel sebanyak 126 orang perawat yang bekerja ≥ 1 tahun di RSU Majene dengan tehnik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan analisis *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan Adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene. Ada hubungan yang bermakna antara *Locos of Control* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUDMajene.

2.5.8 Artikel kedelepan

Judul	Motivasi Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Berhubungan Erat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Polda D.I Yogyakarta
Nama Penulis	1. Supriyadi 2. Sendy Komarudin 3. Sri Nur Hartiningsih
Afiliasi	Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Surya Global Yogyakarta
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)

Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	STIKES Surya Global Yogyakarta Jl Ringroad Selatan Blado, Balong Lor, Potorono, Kec. Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55194
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 13. No. 1 Januari 2018
URL	http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1091646&val=16425&title=MOTIVASI%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20BERHUBUNGAN%20ERAT%20DENGAN%20KEPUASAN%20KERJA%20PERAWAT%20DI%20RUMAH%20SAKIT%20BHAYANGKARA%20POLDA%20DI%20YOGYAKARTA
Tanggal Unggah	Januari 2018
Sitasi Otomatis	Supriyadi, Komarudin, S., & Hartiningsih, N, S., (2018). BERHUBUNGAN ERAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA POLDA D.I YOGYAKARTA. <i>Jurnal Ilmu Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Masyarakat</i> . Vol 13, No. 1, 7–13

ABSTRAK

Latar Belakang: Kualitas layanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan dan kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia yang terkait dengan penyediaan layanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah karena melibatkan banyak faktor penting yang harus diperhatikan, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Ada beberapa indikator yang harus diperhatikan oleh rumah sakit, salah satunya adalah memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat (Simamora, 2012).

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan motivasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara POLDA D.I. Yogyakarta.

Metode: Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel dengan total sampling. Pupulasi dalam penelitian ini adalah perawat sebanyak 33 orang. Uji statistik bivariat menggunakan kendal tau sedangkan uji multivariat menggunakan regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 95%.

Hasil: Hasil penelitian didapatkan semua variabel yaitu motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja perawat dengan nilai p 0,001, 0,003, 0,000 (p <0,05). Uji multivariat diperoleh nilai R 0,662 artinya hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja kuat.

Kesimpulan: ada hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja

Kata kunci: Perawat, Kepuasan Kerja dan Layanan Kesehatan.

2.5.9 Artikel Kesembilan

Judul	Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Imbalan Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana
Nama Penulis	1. Hilda 2. Alimin Maidin 3. Indrianty Sudirman
Afiliasi	Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kalimantan Timur dan Universitas Hasanuddin
Email Penulis	hilda_rahmat@ymail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kalimantan Timur Jl. W. Monginsidi No.38, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol.4 No.2 : 155 – 165, April 2014 ISSN 2252-5416
URL	http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/9e3f8e8c1376ff7c613f1a8d8defc857.pdf
Tanggal Unggah	April 2014
Sitasi Otomatis	Hildi, Maidin, A., & Sudirman, I., (2014). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN IMBALAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA. <i>Jurnal JST Kesehatan</i> Vol 4 No. 2, 155–165.

ABSTRAK

Tingginya keluhan masyarakat terhadap pelayanan di rumah sakit pemerintah menggambarkan rendahnya kinerja SDM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional. Data primer diperoleh dari jawaban responden yang berjumlah 110 orang. Data yang terkumpul kemudian dianalisa menggunakan teknik analisis Model persamaan Struktural – Structural Equation Modeling (SEM) dengan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja (CR=1,996, p=0,042), ada hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja (CR=2,211, p=0,027), ada hubungan imbalan dengan kepuasan kerja (CR=1,197, p=0,048), ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja (CR=2,196, p=0,024), ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja (CR=2,339, p=0,034), ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja (CR=1,960, p=0,049), ada hubungan imbalan dengan kinerja (CR=2,514, p=0,047). Atas dasar hasil tersebut, disarankan kepada RSUD

AWS untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas agar dapat lebih memprioritaskan tugas, menciptakan budaya yang menuntut ketelitian, analisis dan perhatian pada detail dari perawat pelaksana, memberi perhatian kepada perawat pelaksana yang sudah melaksanakan tugas melebihi standar dengan memberi penghargaan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, imbalan, kinerja perawat pelaksana.

2.5.10 Artikel Kesepuluh

Judul	Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Instalasi Sanitasi Dengan Kepuasan Kerja Petugas Sanitasi RS Santa Elisabeth Batam
Nama Penulis	1. Muhammad Edrial 2. Fresley Hutapea 3. Teguh Wiyono
Afiliasi	Universitas Respati Indonesia
Email Penulis	urindo@indo.net.id
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal
Nama Kota-Penerbit	Universitas Respati Indonesia Jl. Bambu Apus I No.3, Bambu Apus, Kec. Cipayung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13890
Vol, Nomor Issue & Tahun	Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia Vol 1, No. 1, October 2017
URL	http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/viewFile/429/400
Tanggal Unggah	2017
Sitasi Otomatis	Edrial, M., Hutapea, F., & Wiyono, T., (2017). Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Instalasi Sanitasi Dengan Kepuasan Kerja Petugas Sanitasi RS Santa Elisabeth Batam. <i>Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia</i> . Vol 1 No. 1, 1–9.

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Di Instalasi Sanitasi RS Santa Elisabeth Batam terdapat perbedaan latar belakang pendidikan antara kepala instalasi sanitasi dengan petugas sanitasi. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Kepala Instalasi Sanitasi (X) terhadap kepuasan kerja Petugas Sanitasi (Y) di Instalasi Sanitasi RS Santa Elisabeth Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian ini juga dilengkapi dengan analisis kualitatif tentang persepsi dan deskripsi dari kepemimpinan seorang Kepala Instalasi Sanitasi dari sudut pandang atasannya. Kepuasan kerja dan kepemimpinan semuanya memiliki hubungan yang kuat. Hasil persamaan regresi

linier untuk kepuasan kerja akan meningkat sebesar 41,286. Apabila kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala instalasi tepat, seperti contoh selalu mendengarkan masukan dan keluhan dari bawahan, mampu memberdayakan dan memberikan arahan serta bimbingan, memiliki semangat yang tinggi untuk maju, memiliki pendirian dan kepribadian yang kuat dan selalu memiliki gagasan-gagasan atau ide yang baru, maka secara otomatis pegawai akan merasakan puas terhadap atasannya dan juga terhadap pekerjaannya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja.