



SKRIPSI

**PERBEDAAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA
BERDASARKAN GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA RUANGAN DI RUANGAN
RAWAT INAP RS SETIA BUDI
LANGOWAN**

OLEH:

CANDRA TERESIA RORI (C2214201182)

HETTY AGNES POLII (C2214201139)

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN DAN NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA
MARIS MAKASSAR**

2024



SKRIPSI

PERBEDAAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA BERDASARKAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DI RUANGAN RAWAT INAP RS SETIA BUDI LANGOWAN

**Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar**

OLEH:

CANDRA TERESIA RORI (C2214201182)

HETTY AGNES POLII (C2214201139)

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN DAN NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA
MARIS MAKASSAR**

2024

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini nama :

1. Candra Teresia Rori (C2214201182)
2. Hetty Agnes Polii (2214201139)

Menyatakan dengan seungguh bahwa skripsi ini hasil karya sendiri dan bukan duplikasi ataupun plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini yang kami buat dengan sebenar benarnya.

Makassar,29 Januari 2024

Yang menyatakan



Candra Teresia Rori



Hetty Agnes Polii

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN

Skripsi penelitian ini diajukan oleh:

Nama : Candra Teresia Rori (C2214201182)
Hetty Agnes Polii (C2214201139)
Program studi : Sarjana keperawatan
Judul Skripsi : Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan
Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Ruangan Rawat
Inap Rs Budi Setia Langowan

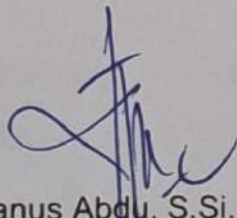
Telah disetujui oleh dewan pembimbing dan dinyatakan diterima
sebagai bagian persyaratan untuk mengikuti ujian Skripsi.

Ditetapkan di: Makassar

Tanggal : 29 Januari 2024

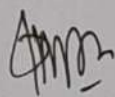
Dewan Pembimbing

Pembimbing 1



(Siprianus Abdu, S.Si., Ns, M.Kes)
NIDN:0928027101

Pembimbing 2



(Wirmando, Ns., M.Kep)
NIDN:0929089201

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi peneliti ini di ajukan oleh:

Nama : Candra Teresia Rori (C2214201182)
Hetty Agnes Polii (C2214201139)
Program studi : Sarjana Keperawatan
Judul Skripsi : Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan
Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Ruangan
Rawat Inap Rs Budi Setia Langowan

Telah berhasil dipertahankan di depan dewan penguji dan dosen pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan untuk melaksanakan penelitian.

DEWAN PEMBIMBING DAN PENGUJI

Pembimbing 1 : Siprianus Abdu, S.Si., Ns, M.Kes (.....)

Pembimbing 2 : Wirmando, Ns., M.Kep (.....)

Penguji 1 : Matilda Martha Paseno, Ns., M.Kes. (.....)

Penguji 2 : Yunita Gabriela Madu, Ns., M.Kep (.....)

Ditetapkan di : MAKASSAR

Tanggal : 29 Januari 2024

Mengetahui,

Ketua STIK Stella Maris Makassar



Siprianus Abdu, S.Si. S.Kep.,Ns, M.Kes

NIDN : 0928027101

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Candra Teresia Rori (C2214201182)

Hetty Agnes Polii (C2214201193)

Menyatakan menyetujui dan memberikan kewenangan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar untuk menyimpan, mengalih informasi/formatkan, merawat dan mempublikasikan skripsi ini untuk kepentingan ilmu pengetahuan.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar benarnya.

Makassar 29 Januari 2024

Yang menyatakan,



Candra Teresia Rori



Hetty Agnes Polii

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul **“Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap RS Budi Setia Langowan ”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Studi Sarjana Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu memberikan dukungan moril maupun material dan motivasi sehingga Skripsi penelitian dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Siprianus Abdu, S.Si.,Ns.,M.Kes. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar dan sekaligus sebagai pembimbing 1, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, serta saran selama penyusunan Skripsi.
2. Matilda Martha Paseno, Ns.,M.Kes, selaku wakil ketua bidang Administrasi, Keuangan, Sarana dan Prasarana STIK Stella Maris Makassar dan sebagai Penguji 1.
3. Wirmando, Ns.,M.Kep. Selaku pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, motivasi, saran dan masukan selama penyusunan Skripsi.
4. Yunita Gabriela Madu Ns.,M.Kep, selaku penguji 2 yang telah memberikan bimbingan, motivasi, saran dan masukan selama penyusunan Skripsi.
5. Segenap dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

6. Keluarga besar STIK Stella Maris, khususnya teman-teman seperjuangan program S1 Jalur B vingkatan 2022 atas semua dukungan, semangat, serta kerjasamanya.
7. Kepada keluarga suami, anak dan orang tua untuk semua dukungan yang di berikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran. Sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Makassar, 29 Januari 2024

Penulis

**PERBEDAAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA BERDASARKAN
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DIRS. BUDI SETIA
LANGOWAN**

(Supervisid Oleh Siprianus Abdu dan Wirmando)

Candra Teresia Rori

Hetty Agnes Polii

(viii + 74 halaman + 8 tabel + 10 lampiran)

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan, pemberian asuhan keperawatan. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan kesehatan antara lain gaya kepemimpinan Kepala Ruangan yang baik, karena akan berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja perawat begitupun sebaliknya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan kinerja perawat pelaksana berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruang di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Budi Setia Langowan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *comparatif study*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. Budi Setia Langowan yang berjumlah 53 responden. Pemilihan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan total sampling. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner baku yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul diolah dengan SPSS menggunakan uji statistik Kruskal-Wallis. Hasil uji statistik Kruskal Wallis adalah nilai $p=0,133$ dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ maka nilai $p < \alpha$ sehingga H_a ditolak dan H_o diterima artinya tidak ada perbedaan kinerja perawat pelaksana berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruangan. Maknanya adalah apapun gaya kepemimpinan kepala ruangan maka kinerja perawat bisa baik ataupun kurang baik.

Kata Kunci: kinerja perawat, gaya Kepemimpinan

Referensi: 2023-2024

**DIFFERENCES IN THE PERFORMANCE OF MANUFACTURING
NURSES BASED ON HEAD OF SPACE LEADERSHIP STYLE
IN BUDI SETIA HOSPITAL LANGOWAN**

(Supervised by Cyprianus Abdu and Wirmando)

Candra Teresia Rori

Hetty Agnes Polii

(viii + 74 pages + 8 tables + 10 attachments)

ABSTRACT

Nurse performance is a nurse's activity in implementing the duties and responsibilities as well as possible in achieving goals and providing nursing care. Factors that influence the performance of implementing nurses in providing health services include a good leadership style of the Head of the Room, because it will have a significant influence on the performance of nurses and vice versa. The aim of this research is to analyze differences in the performance of implementing nurses based on the leadership style of the head of the room in the Inpatient Room at Budi Setia Langowan Hospital. The type of research used is quantitative research with a comparative study research design. The population in this study were all implementing nurses in the hospital inpatient room. Budi Setia Langowan, totaling 53 respondents. Sample selection used nonprobability sampling techniques with a total sampling approach. The research instrument used in this research is a standard questionnaire which has been tested for validity and reliability. The collected data was processed with SPSS using the Kruskal-Wallis statistical test. The results of the Kruskal Wallis statistical test are a value of $p=0.133$ with a significance level of $\alpha=0.05$, so the value of $p < \alpha$ so that H_a is rejected and H_o is accepted, meaning there is no difference in the performance of implementing nurses based on the leadership style of the head of the room. What this means is that whatever the leadership style of the head of the room, the nurse's performance can be good or bad.

Keywords: nurse performance, leadership style

Reference: (2023-2024)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	li
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	lii
HALAMAN PENGESAHAN.....	lv
KATA PENGANTAR.....	V
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Vii
ABSTRAK	Viii
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR GAMBAR	Xii
DAFTAR TABEL	Xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat	5
1. Pengertian Kinerja Perawat	5
2. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat	5
3. Aspek Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat.....	6
B. Tinjauan Umum Tentang Gaya Kepemimpinan	8

1. Pengertian Kepemimpinan.....	8
2. Macam-macam Gaya kepemimpinan	9
3. Peran Kepemimpinan Kepala Ruangdalam ruang rawat inap..	10
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan....	12
BAB 3 KERANGKA KONSEP.....	14
A. Kerangka Konseptual.....	14
B. Hipotesis Penelitian.....	15
C. Definisi Operasional.....	15
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	16
A. Jenis Penelitian.....	16
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	17
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	17
D. Instrumen Penelitian.....	18
E. Pengumpulan Data.....	19
F. Pengolahan dan Penyajian.....	20
G. Analisa Data.....	21
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	23
A. Hasil Penelitian.....	23
B. Pembahasan	29
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	33
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 3.1 Kerangka Konseptual.....	14
GAMBAR 4.1 Kerangka Penelitian.....	16

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	15
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	26
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	27
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	28
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	28
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Pelaksana	29
Tabel 5.6 Analisa Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat adalah orang yang memberikan pelayanan kepada pasien secara terus menerus dan berkesinambungan selama 24 jam sehari. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan, tugas dan sasaran suatu organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja seorang perawat. Kinerja dalam sebuah organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan ataupun pekerja (Deniati and Yanti, 2019).

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan, Untuk memastikan pencapaian tujuan operasional dan pertumbuhan organisasi, penting untuk menetapkan tujuan yang jelas, memberikan panduan yang efektif, dan menumbuhkan motivasi di antara staf. Keberhasilan upaya tersebut dapat diukur dari komitmen sukarela yang ditunjukkan oleh para karyawan. Kepemimpinan kepala ruang yang efektif akan mempengaruhi upaya menggerakkan perawat dalam lingkup wewenangnya untuk menerapkan budaya keselamatan pasien. Perawat dengan motivasi baik akan menerapkan budaya keselamatan pasien dengan baik. Kepemimpinan kepala ruangan memiliki peran penting dalam tanggung jawab mengelola, merencanakan, dan mengendalikan kinerja stafnya. (Hidayat, Pratiwi, and Agustin, 2016). Tindakan pemimpin akan menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang dipimpinnya.

Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya

kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Macam-macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibanya.

Gaya kepemimpinan yang digunakan mempengaruhi kinerja keperawatan perawat yang bertugas memberikan pelayanan pemeliharaan 24 jam kepada pasien, memberikan pandangan baik buruknya kinerja seorang perawat berdasarkan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. (Putra, Syaifudin, and Adinatha 2019)

Karena jumlah perawat yang masih kurang dan meningkatnya jumlah pasien yang dirawat sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, dalam hal pendokumentasian Asuhan keperawatan dan berkas medis lainnya, sehingga kepala ruangan harus menggarakan setiap perawat di masing-masing ruangan untuk dapat melakukan pendokumentasian agar dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing perawat. (Efendi, 2020).

Jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2011 ada 19,3 juta perawat sedangkan di Indonesia jumlah perawat di rumah sakit terdapat 147.264 orang perawat (45,65 %) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit. Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Jumlah perawat yang sementara aktif bekerja di Rumah Sakit Budi Setia Langowan 88 perawat, dengan jumlah kepala ruangan 6 orang, sedangkan jumlah tenaga yang dibutuhkan 142 perawat, jadi masih kekurangan perawat sebanyak 32 orang.

Periode 2010-2020, sangatlah penting bagi perawat untuk memberikan layanan profesional sesuai dengan standar global. Hal ini mengandung makna bahwa perawat dituntut untuk menghadapi

persaingan dengan rumah sakit swasta, dimana mereka dapat meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan profesionalisme, dan menyempurnakan sistem pelayanan yang lebih efisien (Wulandari, 2019).

Kesejahteraan suatu organisasi rumah sakit bergantung pada berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusianya, termasuk perawat. Selain itu, kepemimpinan dalam organisasi juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja bawahan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan tingkat pencapaian yang terpuji (Deniati dan Yanti, 2019). Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Ruangan Rawat Inap RS Budi Setia Langowan Provinsi Sulawesi Utara”.

B. Rumusan Masalah

Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan yang baik, karena akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perawat dan sebaliknya, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelaksanaan keperawatan. Sehingga rumusan pertanyaan di dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan kinerja perawat pelaksana dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan di Ruangan Rawat Inap RS Budi Setia Langowan”.

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui perbedaan kinerja perawat pelaksana berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruangan di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Budi Setia Langowan Sulawesi Utara.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RS Budi Setia Langowan.
- b. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruangan rawat inap RS Budi Setia Langowan.
- c. Menganalisis perbedaan kinerja perawat pelaksana berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruangan rawat inap RS Budi Setia Langowan.

D. Manfaat

1. Manfaat bagi Akademik

Dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam konteks kepemimpinan dan dapat memberikan wawasan baru bagi institusi pendidikan sehingga dapat membekali perawat dengan keterampilan kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

2. Manfaat praktis

Peningkatan kualitas dan produktivitas tim keperawatan menghasilkan keuntungan praktis yang terkait erat dengan pendekatan kepemimpinan kepala departemen dan kinerja perawat eksekutif. Sebagai ilustrasi, seorang kepala departemen yang menerapkan gaya kepemimpinan yang memupuk dukungan, pemberdayaan, dan mendorong komunikasi terbuka dapat membangun suasana kerja yang menyenangkan dan kooperatif. Oleh karena itu, perawat termotivasi untuk memberikan pelayanan yang luar biasa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat Pelaksana

1. Pengertian Kinerja Perawat

Kinerja seorang perawat mengacu pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dengan kompetensi maksimal untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Perawat yang tanpa kenal lelah memberikan pelayanan sepanjang waktu kepada pasien mempunyai peran yang sangat penting dalam membentuk persepsi terhadap kinerja seorang perawat, baik secara positif maupun negatif (Deniati dan Yanti 2019). Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat

Berdasarkan Jiang & Xie 2020, Kinerja perawat dapat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil dan efektivitas pelayanan secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang kuat mempunyai kemampuan menginspirasi dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Berikut adalah beberapa hubungan yang mungkin terjadi:

- 1) **Motivasi dan Keterlibatan:** Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan melibatkan perawat dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepala ruang yang memberikan dukungan, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan mengakui prestasi perawat cenderung meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam memberikan perawatan yang berkualitas.
- 2) **Komunikasi dan Kolaborasi:** Gaya kepemimpinan yang mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi dapat membantu memperbaiki koordinasi dan kerjasama antara

kepala ruang dan perawat. Dengan saling mendengarkan, berbagi informasi, dan bekerja sama, kinerja perawat dapat ditingkatkan dalam memberikan perawatan yang efektif dan terkoordinasi.

- 3) **Pembagian Tanggung Jawab:** Memberikan peran dan tanggung jawab yang jelas kepada perawat dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan akuntabilitas terhadap pekerjaan mereka, sehingga menumbuhkan gaya kepemimpinan yang mendorong kepemimpinan yang efektif.. Kepala ruang yang mempercayai perawat untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab dalam tugas-tugas tertentu dapat meningkatkan kinerja mereka.
 - 4) **Pengembangan Keterampilan:** Gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan keterampilan dan pembelajaran berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi perawat. Kepala ruang yang memberikan kesempatan pelatihan, memberikan umpan balik konstruktif, dan mendorong pertumbuhan profesional dapat memotivasi perawat untuk meningkatkan kinerja mereka.
 - 5) **Lingkungan Kerja yang Positif:** Gaya kepemimpinan yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat berdampak pada kinerja perawat. Kepala ruang yang membangun budaya kerja yang kolaboratif, adil, dan berempati cenderung meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja perawat.
2. **Aspek yang mempengaruhi kinerja perawat pelaksana**
- a. **Pengetahuan dan Keahlian:** Perawat pelaksana harus memiliki pengetahuan yang memadai tentang anatomi, fisiologi, farmakologi, serta prosedur-prosedur perawatan kesehatan. Mereka juga perlu terus mengikuti perkembangan

terbaru dalam bidang perawatan kesehatan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka.

- b. Keterampilan Teknis: Perawat pelaksana harus memiliki keterampilan teknis yang baik dalam melakukan tugas-tugas sehari-hari, seperti memberikan obat, mengukur tekanan darah, merawat luka, mengelola peralatan medis, dan melakukan prosedur-prosedur medis lainnya dengan aman dan efektif.
- c. Komunikasi dan Kolaborasi: Perawat pelaksana harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan pasien, keluarga pasien, serta anggota tim kesehatan lainnya. Mereka perlu mendengarkan dengan baik, memberikan penjelasan yang jelas, dan berkolaborasi secara efektif dengan tim kesehatan untuk memberikan perawatan yang optimal.
- d. Etika Profesional: Perawat pelaksana diharapkan menjalankan tugas-tugas mereka dengan integritas dan etika yang tinggi. Mereka harus menjaga kerahasiaan pasien, menghormati hak-hak pasien, serta bertindak sesuai dengan standar etika profesi perawat.
- e. Manajemen Waktu dan Stres: Perawat pelaksana sering bekerja dalam situasi yang sibuk dan penuh tekanan. Oleh karena itu, mereka perlu memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik agar dapat mengatur tugas-tugas mereka dengan efisien. Kemampuan untuk mengelola stres dan tetap tenang dalam situasi yang menantang juga sangat penting.
- f. Peningkatan Diri: Praktisi perawat yang berkualifikasi terus-menerus berdedikasi untuk meningkatkan kemampuan mereka. Mereka terus-menerus mencari peluang untuk memperoleh pengetahuan baru dan menyempurnakan

keterampilan mereka dengan berpartisipasi aktif dalam program pendidikan, seminar, atau lokakarya..

- g. Kepekaan Budaya: Perawat pelaksana perlu memiliki kepekaan budaya dan kemampuan beradaptasi dengan pasien dari berbagai latar belakang budaya. Mereka harus menghormati perbedaan dan memastikan bahwa perawatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pasien.

B. Tinjauan Umum Tentang Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Perilaku individu dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, Metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi tindakan orang lain disebut gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin berfungsi sebagai mekanisme untuk memberikan pengaruh terhadap perilaku orang lain.(Gannika and Buanasasi, 2019). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja perawat, dalam suatu organisasi sangatlah penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Jika gaya kepemimpinan baik, maka motivasi kerja perawat semakin tinggi, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka motivasi kerja akan semakin rendah (Ningrum *et al.* 2023).

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan khusus yang diadopsi oleh para pemimpin untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi individu, yang pada akhirnya berupaya mencapai tujuan bersama. Gaya khusus ini dapat digunakan oleh para pemimpin untuk mengevaluasi staf atau bawahannya. (Deniati and Yanti 2019).

2. Macam-macam gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berbeda yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas dan efektivitas anggotanya secara keseluruhan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang selaras dengan situasi dan kondisi spesifik organisasi, anggota akan cenderung menunjukkan tingkat antusiasme dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap tanggung jawab dan kewajiban mereka (Reza & Dirgantara, 2010; Sari & Zainaro, 2018).

Sebagaimana dikemukakan oleh (Deniati dan Yanti, 2019), terdapat berbagai gaya kepemimpinan kepala departemen, antara lain otoriter, demokratis, partisipatif, dan laissez-faire. Gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat.

a. Gaya Otoriter:

Gaya kepemimpinan ini melibatkan pengambilan keputusan tunggal dan pemberian perintah secara langsung kepada bawahan. Pemimpin otoriter umumnya memiliki kontrol penuh atas tim dan jarang melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Kurangnya partisipasi anggota tim: Dalam gaya kepemimpinan otoriter, anggota tim memiliki sedikit atau tidak ada kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan atau memberikan masukan. Pemimpin mengendalikan proses dan keputusan dengan sedikit atau tanpa keterlibatan dari anggota tim.

b. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan demokratis: Gaya kepemimpinan ini melibatkan partisipasi aktif dari anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendorong partisipasi aktif anggota tim. Mereka memberikan kesempatan kepada

anggota tim untuk mengambil inisiatif dan mengambil tanggung jawab dalam area-area tertentu sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Pemimpin mendengarkan dengan aktif, menghargai pendapat dan ide-ide anggota tim, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Mereka membangun hubungan kerja yang saling menghormati dan memperhatikan masukan dari semua pihak. Mereka memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk mengembangkan keterampilan, memberikan pelatihan yang relevan, dan memberikan dukungan dalam pencapaian tujuan pribadi dan profesional.

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (bebas tindak)

Gaya kepemimpinan *laissez-faire*, atau dikenal juga sebagai gaya kepemimpinan bebas tindak, melibatkan pemimpin yang memberikan kebebasan dan otonomi yang luas kepada anggota tim dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tugas. Pemimpin dengan gaya ini cenderung menghindari intervensi atau pengawasan yang terlalu aktif, sehingga memberikan ruang gerak yang lebih besar kepada anggota tim. Pemimpin memahami bahwa anggota tim perlu belajar melalui pengalaman mereka sendiri dan memberikan ruang untuk eksplorasi dan pembelajaran melalui kegagalan.

3. Peran Kepemimpinan Kepala Ruang dalam Ruang Rawat Inap

Peran kepemimpinan kepala ruang dalam ruang rawat inap sangat penting dalam memastikan pengelolaan yang efektif dan memberikan perawatan berkualitas kepada pasien. Beberapa peran yang dapat diemban oleh kepala ruang dalam konteks ini meliputi:

- 1) Manajemen Tim: Kepala ruang bertanggung jawab untuk mengelola tim perawat dan tenaga medis di ruang rawat inap.

Mereka harus dapat mengkoordinasikan jadwal kerja, mengatur tugas, dan memastikan distribusi beban kerja yang adil. Manajemen yang efektif dari tim ini membantu menjaga keberlanjutan operasional dan memberikan perawatan yang koheren dan terkoordinasi.

- 2) Pengawasan dan Pengendalian Kualitas: Kepala ruang bertanggung jawab untuk memastikan kualitas perawatan di ruang rawat inap. Mereka melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur dan kepatuhan terhadap kebijakan dan standar yang ditetapkan. Kepala ruang juga memastikan bahwa protokol keselamatan pasien diikuti dengan benar dan memantau indikator kinerja kualitas seperti tingkat infeksi nosokomial, kepuasan pasien, dan hasil perawatan.
- 3) Komunikasi dan Koordinasi: Kepala ruang berfungsi sebagai penghubung antara tim perawat, tenaga medis, pasien, dan keluarga. Mereka harus memiliki keterampilan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan informasi yang penting, memberikan arahan, dan memastikan koordinasi yang baik antara semua pihak terkait. Kepala ruang juga harus dapat mendengarkan masukan dan masalah yang diajukan oleh anggota tim, pasien, atau keluarga, dan mengambil tindakan yang tepat.
- 4) Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya: Kepala ruang berperan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya di ruang rawat inap., Perencanaan Inventaris, kebutuhan peralatan dan bahan, serta pengaturan kebutuhan staf berdasarkan tingkat kegiatan dan pasien. Kepala ruang juga bertanggung jawab untuk memastikan efisiensi operasional dan penggunaan sumber daya yang optimal.
- 5) Pelatihan dan Pengembangan Tim: Kepala ruang mendukung pengembangan anggota tim melalui pelatihan, pendidikan, dan

pengembangan keterampilan. Mereka memfasilitasi pelatihan baru, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan memberikan arahan atau mentoring bagi anggota tim yang membutuhkan. Kepala ruang juga berperan dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan penuh dukungan, serta mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan.

Peran kepala ruang dalam ruang rawat inap melibatkan tanggung jawab manajerial, operasional, dan perawatan. Kepemimpinan yang efektif dari kepala ruang berkontribusi pada pengiriman perawatan yang aman.

Penyelenggaraan pelayanan keperawatan di lingkungan rumah sakit, khususnya di ruang rawat inap, diawasi oleh seorang kepala ruangan yang bertugas sebagai pelaksana tanggung jawab perawat dan membawahi perawat pelaksana lainnya (Soeroso, S, 2003). Kepala ruangan ini berperan sebagai manajer sekaligus pemimpin (Kuntoro, dan Agus, 2010). Dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, kepala ruang keperawatan bertugas menggerakkan, mengatur jadwal kerja, melakukan supervisi, dan mengevaluasi kinerja perawat (Suyanto, 2009)

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang:

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala ruang. Faktor-faktor ini meliputi:

- 1) Karakteristik kepala ruang: Karakteristik kepala ruang, seperti kepribadian, nilai-nilai, pengalaman, dan sikap terhadap perubahan, dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola perawat pelaksana di ruang rawat inap.

- 2) Konteks organisasi: Konteks organisasi, seperti struktur organisasi, budaya kerja, kebijakan dan prosedur, serta dukungan manajemen, juga dapat memengaruhi gaya kepemimpinan kepala ruang. Misalnya, dalam organisasi yang lebih terdesentralisasi, kepala ruang cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis.
- 3) Karakteristik perawat pelaksana: Karakteristik individu dari perawat pelaksana, termasuk motivasi, pengalaman, dan tingkat kepuasan kerja, juga dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala ruang. Perawat yang lebih berpengalaman dan termotivasi tinggi mungkin merespons dengan baik terhadap gaya kepemimpinan yang memberikan otonomi dan dukungan.

BAB III

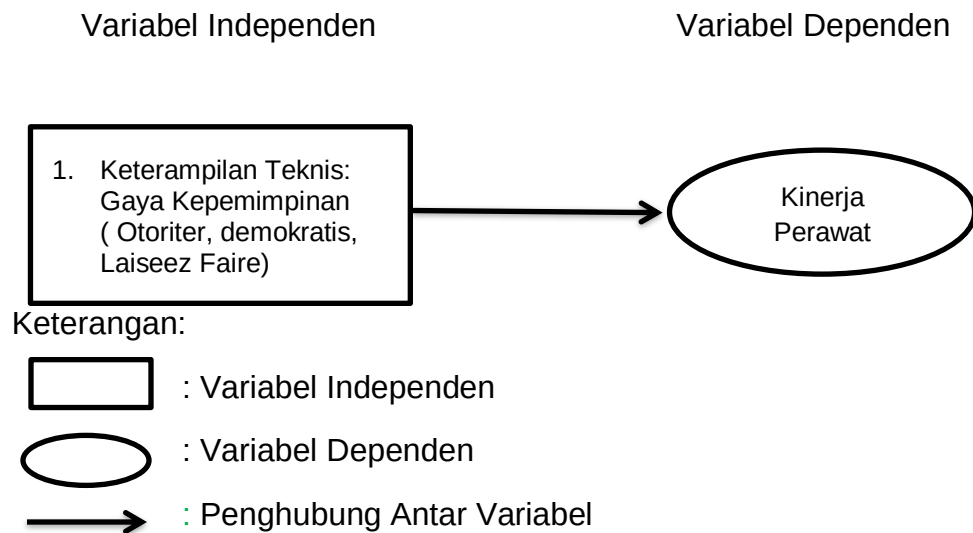
KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kerangka Konseptual

Fungsi Kerangka Konseptual sebagai model masalah penelitian dan menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kinerja perawat dapat dianggap sebagai kerangka konseptual, karena gaya kepemimpinan berkaitan dengan pendekatan atau cara yang digunakan kepala ruangan untuk membimbing dan mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk perawat. Sedangkan kinerja perawat pelaksana mengacu pada kompetensi dan efisiensinya dalam melaksanakan tugas keperawatan di ruang rawat inap. Berdasarkan informasi yang diberikan sebelumnya, peneliti telah mengembangkan kerangka konseptual penelitian, yang digambarkan dalam bentuk bagan yang disajikan di bawah ini.:

Gambar: 3.1

Kerangka Konsep



B. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara perawat pelaksana dengan pendekatan kepemimpinan kepala ruang rawat inap RS Budi Setia Langowan.

C. Definisi Operasional

Tabel. 3.1
Definisi operasional

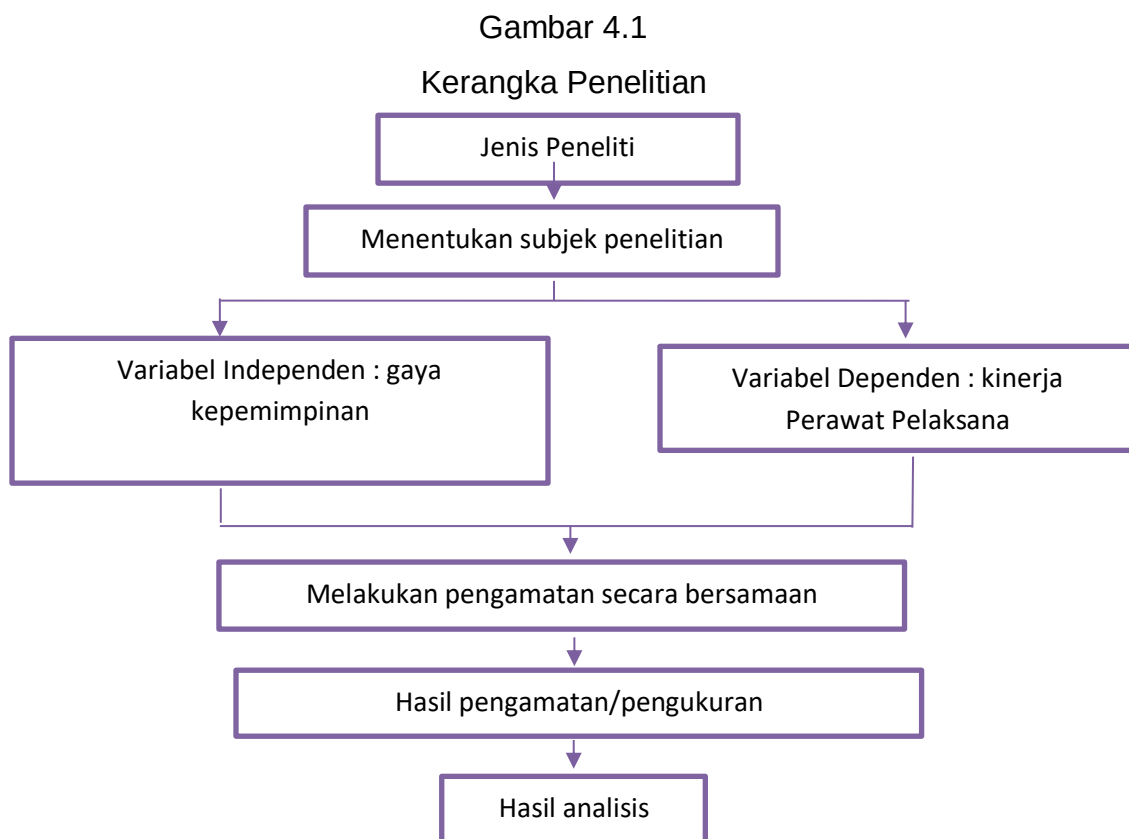
Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala Ukur	Skor
Independen: Gaya Kepemimpinan	Cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai	Kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan, Kemampuan memberikan ide, Kemampuan berpartisipasi Kemampuan mendelegasikan	Kuesioner	Nominal	Nilai yang terbanyak menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan Otoriter (A) Demokratis (B) Laisees-faire (C)
Dependen: Kinerja Perawat Pelaksana	Evaluasi kinerja perawat dalam melaksanakan wewenang, kewajiban, dan tanggung jawabnya untuk secara efektif mencapai tujuan dan sasaran organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan.	Pengetahuan dan keahlian Keterampilan Komunikasi dan kolaborasi Etika profesi Manajemen waktu Peningkatan diri Kepekaan budaya	Kuesioner	Nominal	Baik: Jika total skor jawaban responden 51-80 Kurang Baik: jika total jawaban responden 20-50

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan studi cross-sectional, yaitu metode penelitian yang mengukur variabel independen dan dependen secara bersamaan, tanpa intervensi apa pun. Kerangka penelitian *cross sectional study* adalah sebagai berikut.



B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS Budi Setia Langowan, pada tanggal 2-14 Oktober 2023. Alasan pemilihan lokasi penelitian di tempat ini karena kriteria sampel banyak ditemukan di rumah sakit tersebut. Selain itu, lokasi penelitian ini mudah dijangkau oleh peneliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian terdiri dari seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS Budi Setia Langowan yang berjumlah 53 responden.

2. Sampel

Sampel mengacu pada sebagian atau keseluruhan populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu untuk mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini proses pemilihan sampel akan menggunakan teknik non-probability sampling yang dikenal dengan istilah total sampling, dimana seluruh populasi perawat pelaksana di ruang rawat inap (termasuk ruang perawatan I, II, III, IV, V, dan VI) akan diambil sampelnya. dimasukkan sebagai sampel. Jumlah individu yang menjadi sampel penelitian ini adalah 53 orang, dan kriteria pemilihan sampel digunakan sebagai berikut:

a. Kriteria Inklusi

- 1) Kesiediaan untuk berpartisipasi sebagai responden
- 2) Pengalaman minimal 6 bulan sebagai perawat eksekutif.

b. Kriteria Pengecualian

- 1) Perawat yang saat ini ditugaskan untuk tugas-tugas yang berhubungan dengan studi
- 2) Perawat yang sedang cuti.

D. Instrumen Penelitian

Dalam Penelitian ini digunakan alat survey kuesioner, yang terdiri dari dua bagian. Bagian awal berisi rincian identitas partisipan, sedangkan bagian kedua berisi pertanyaan terkait variabel penelitian. Pengukuran variabel gaya kepemimpinan akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstandar yang dikembangkan oleh Rumaisha (2020). Kuesioner ini telah melalui pengujian yang ketat untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan valid karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel kritis (0,6319). Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner memiliki nilai Cronbach's α sebesar 0,9 lebih besar dari ambang batas minimum 0,6 yang menunjukkan keandalannya. Kuesioner terdiri dari 12 item pertanyaan, dengan masing-masing pertanyaan diberi skor pada skala 1.

Kriteria Penilaian pertanyaan adalah sebagai berikut: Otoriter: Jika Responden dominan memilih otoriter maka nilai terbanyak menunjukkan gaya kepemimpinan Otoriter (A), Demokratis: jika Responden dominan memilih Demokratis maka nilai terbanyak menunjukkan gaya kepemimpinan Demokratis (B), jika Responden dominan memilih Laissez-Faire maka nilai terbanyak menunjukkan gaya kepemimpinan Laissez-Faire (C),.

Kemudian dilakukan proses tabulating akan terlihat jumlah yang memilih A,B dan C berapa Responden, setelah itu data tersebut di masukkan dalam table, jumlah responden yang memilih Otoriter (A) berjumlah 25 responden, yang memilih Demokratis (B) berjumlah 27 responden, dan yang memilih Laissez-Faire (C) 1 responden , dan skor tertinggi yang diperoleh mencerminkan gaya kepemimpinan yang sedang dipraktikkan.

Sedangkan untuk variabel kinerja perawat akan dinilai menggunakan kuesioner baku dari penelitian Deniati dan Yanti (2009). Kuesioner terdiri

atas 20 pertanyaan dengan menggunakan skala likert dengan 4 kategori yaitu 1: Tidak pernah, 2: Kadang-Kadang, 3: Sering, 4: Selalu. Total skor yang akan didapatkan responden adalah 80. Jika skor yang didapatkan responden 51-80 maka dikategorikan baik, sedangkan jika skor yang didapatkan 20-50 maka dikategorikan kurang baik.

E. Pengumpulan Data

Selama proses penelitian terlebih dahulu peneliti meminta izin kepada pihak kampus STIK Stella Maris Makassar, selanjutnya mengarahkan peneliti ke tempat penelitian yang telah ditentukan. Setelah lembaga memberikan persetujuan, penelitian dilakukan sesuai dengan praktik penelitian etis.

1. Etika Penelitian

a. Informed Consent

Pada saat penelitian, responden telah diinformasikan terkait persetujuan dan hak untuk menerima ataupun menolak menjadi responden. Jika responden menerima maka dilanjutkan dengan memberikan lembar persetujuan yang kemudian ditandatangani oleh responden sendiri dalam keadaan sadar. Jika responden menolak maka peneliti menghormati keputusan responden dan tidak memaksakan.

b. Anonymity

Dalam proses penelitian, peneliti meminta izin kepada lembaga kampus STIK Stella Maris Makassar yang diarahkan ke tempat penelitian yang telah ditentukan.

c. Confidentiality

Peneliti menjamin kerahasiaan data yang berisi informasi responden. Setelah dikumpulkan data hanya dapat diakses oleh

pembimbing dan peneliti untuk kepentingan penelitian. Setelah penelitian selesai dilakukan maka data itu dimusnahkan.

2. Pengumpulan Data

Ada dua jenis pengumpulan data pada penelitian ini yakni

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yaitu seluruh perawat pelaksana ruang rawat inap yang menjadi sampel penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang di peroleh:

- 1) Data kehadiran perawat pelaksana
- 2) Data penilaian kinerja perawat pelaksana
- 3) Data absensi perawat

F. Pengolahan dan Penyajian Data

1. Editing

Tindakan meninjau data yang dikumpulkan. Pada tahap pengumpulan data, dilakukan revisi dengan cara memeriksa secara cermat setiap lembar kuesioner satu per satu untuk memastikan keakuratan data. Jika ditemukan ketidakkonsistenan, peneliti segera memperbaikinya.

2. Coding

Tindakan memberikan kode pada tanggapan dalam kuesioner untuk memfasilitasi klasifikasi dan pemrosesan data secara komputerisasi. Melalui proses pengkodean ini, data diubah dari format tekstual ke format numerik baik untuk variabel terikat maupun bebas, sehingga memudahkan analisis.

3. Entry Data

Proses memasukkan data berkode ke dalam sistem untuk diproses lebih lanjut.

4. Tabulating

Proses pengorganisasian kumpulan data ke dalam sebuah tabel dan menyusunnya berdasarkan karakteristiknya untuk menghasilkan distribusi frekuensi variabel yang diteliti.

G. Analisis Data

Dilakukan sebagai solusi atas pertanyaan peneliti dan melengkapi data yang berkaitan dengan temuan penelitian. Teknik statistik digunakan dalam analisis data, bersama dengan pemanfaatan program perangkat lunak Statistik SPSS untuk Windows versi 26. Metode-metode ini dikategorikan menjadi:

1. Analisis Univariat

Analisis yang disajikan dalam bentuk tabel untuk mengetahui distribusi persentase serta frekuensi dari variabel yang dianalisis. Variabel tersebut adalah gaya kepemimpinan kepala ruang rawat inap dan kinerja perawat pelaksana.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk menilai variasi kinerja di antara kelompok gaya kepemimpinan yang berbeda. Studi ini berfokus pada tiga gaya kepemimpinan yang berbeda: demokratis, otoriter, dan Laissez-faire. Gaya-gaya ini dianggap sebagai tiga kelompok yang terpisah dan tidak berhubungan. Untuk mengetahui signifikansi perbedaan tersebut digunakan uji Kruskal-Wallis dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

interpretasi menggunakan nilai p:

- a. Jika nilai p kurang dari 0,05 maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

perbedaan yang signifikan kinerja perawat pelaksana berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruangan.

- b. Apabila nilai p lebih besar atau sama dengan 0,05 maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja perawat pelaksana berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruangan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengantar

Temuan pengumpulan data disajikan dalam bab ini. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2-14 Oktober 2023 di RS Budi Setia Langowan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan tujuan atau masalah tertentu yang memberikan informasi yang diperlukan untuk penelitian.

Untuk memulai proses pengumpulan data, ditentukan besarnya populasi dengan menggunakan data yang diperoleh dari RS Budi Setia Langowan pada bulan November 2023. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpul data, dan data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program komputer SPSS For Windows versi 26. Selanjutnya data dianalisis menggunakan statistik Kruskal Wallis dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan kriteria penerimaan dan penolakan, jika $p < \alpha$ maka H_a diterima dan H_o ditolak menunjukkan adanya perbedaan kinerja perawat eksekutif berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruangan RS Budi Setia Langowan. Sebaliknya jika $p > \alpha$ maka H_a ditolak dan H_o diterima sehingga menunjukkan tidak adanya perbedaan kinerja perawat eksekutif berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruangan RS Budi Setia Langowan.

2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RS Budi Setia Langowan pada tanggal 02–14 Oktober 2023. RS Budi Setia Langowan merupakan Rumah Sakit Katolik yang berada di Desa Koyawas Kecamatan Langowan Barat, RS Budi Setia Langowan merupakan RS Tipe C dan sudah terakreditasi Paripurna. RS Budi Setia Langowan berada di bawah naungan PT Ratna Timur Tumarendem yang di dirikan pada tgl 03 Agustus tahun 1959 Yang awal berdirinya hanyalah klinik bersalin, yang kemudian mengalami perkembangan yang sangat signifikan. RS Budi Setia Langowan terletak di jalan Melati No.25, desa koyawas Kecamatan Langowan Barat , kabupaten Minahasa, Propinsi Sulawesi Utara.

Adapun Visi Misi RS Budi Setia Langowan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi Rumah sakit umum pilihan utama di Langowan dan sekitarnya.

b. Misi

1. Memberikan pelayanan Kesehatan yang cepat, tepat, akurat dan penuh kasih.
2. Mengutamakan kepuasan dan keselamatan pasien.
3. Mengembangkan SDM yang professional serta sarana dan prasarana yang berkualitas.

3. Penyajian Karakteristik Data Umum

Uraian mengenai karakteristik responden akan disajikan sebagai berikut:

a. Berdasarkan Umur

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur di
RS Budi Setia Langowan

Umur (tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
25-30	32	60,4
31-35	17	32,1
36-40	1	1,9
41-45	3	5,7
Total	53	100

Sumber data: 2023

Tabel 5.1 mendeskripsikan bahwa menurut umur responden dari 53 orang, kelompok umur terbanyak berada pada kelompok 20-30 tahun yaitu 32 (60,4%) responden, umur 31-35 tahun 17 responden (32,1%), 41-45 tahun 3 responden (5,7%) dan jumlah terkecil pada kelompok umur 36-40 tahun yaitu 1 responden (1,9%)

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
RS Budi Setia Langowan

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Perempuan	51	96,2
Laki-Laki	2	3,8
Total	53	100

Sumber data: 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 5.2, terlihat bahwa dari 53 responden, kelompok perempuan mempunyai keterwakilan tertinggi yaitu sebanyak 51 orang atau mencapai 96,2% dari total responden. Sedangkan kelompok laki-laki memiliki jumlah responden paling sedikit yaitu hanya 2 orang atau 3,8% dari total responden.

c. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.3

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan
RS Budi Setia Langowan

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
S1/Ners	17	32,1
D4	2	3,8
D3	34	64,2
Total	53	100

Berdasarkan Tabel 5.3 terlihat bahwa dari 53 peserta, proporsi terbesar adalah pada kategori pendidikan D3 yaitu sebanyak 34 orang atau mencapai 64,2% dari total responden. Sebaliknya, proporsi terkecil terdapat pada kategori pendidikan D4 yang hanya berjumlah 2 orang atau mewakili 3,8% responden.

4. Hasil variable yang di teliti

a. Analisa Univariat

1). Gaya Kepemimpinan kepala ruang

Tabel 5.4

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan
Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Otoriter	25	47,2
Demokratis	27	50,9
Leises	1	1,9
Total	53	100

Tabel 5.4 menjelaskan bahwa dari 53 responden, gaya kepemimpinan terbanyak adalah demokratis yaitu 27 (50,9%) responden dan yang paling sedikit adalah gaya kepemimpinan leiseess sebanyak 1(1,9%) responden.

2). Kinerja Perawat Pelaksana

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan
Kinerja Perawat Pelaksana

Kinerja Perawat Pelaksana	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	44	83
Kurang Baik	9	17
Total	53	100

Tabel 5.5 menjelaskan bahwa dari 53 responden kinerja perawat pelaksana terbanyak berada pada kategori baik yaitu 44 (83%) responden dan yang kurang baik yaitu 9 (17%) responden.

b. Analisa Bivariat

Analisa bivariat adalah analisa yang digunakan mengetahui perbedaan kinerja perawat pelaksana berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruangan.

Tabel 5.6

Analisa Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana
Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Gaya Kepemimpinan	Sampel (f)	Rerata Rangking	Nilai p
Otoriter	25	29,92	0,133
Demokratis	27	24,46	
Leises	1	22,50	
Total	53		

Berdasarkan hasil Uji Statistik Kruskal Wallis dan Tabel 5.6 diketahui bahwa nilai $p=0,133$ dimana nilai $\alpha=0,05$ sehingga nilai $p(0,133) > \alpha(0,05)$ artinya H_a ditolak dan H_o diterima bermakna bahwa tidak ada perbedaan kinerja perawat pelaksana berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruangan.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Uji Statistik Kruskal Wallis diketahui p-value sebesar 0,133, sedangkan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Oleh karena itu, karena nilai p (0,133) lebih besar dari tingkat signifikansi (0,05), maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja perawat pelaksana berdasarkan gaya kepemimpinan kepala. Karena dari Hasil Penilaian terbanyak menunjukkan gaya kepemimpinan Demokratis (B), dengan jumlah 27 responden, yang memilih gaya kepemimpinan otoriter (A) sebanyak 25 responden, yang memilih *laissez-faire* (C) sebanyak 1 responden. dan skor tertinggi yang diperoleh mencerminkan gaya kepemimpinan yang sedang dipraktikkan.

Temuan tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawa pada tahun 2018 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Variasi gaya kepemimpinan dan rendahnya kinerja perawat mungkin disebabkan oleh faktor lain dalam organisasi, seperti sumber daya, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan, yang juga dapat mempengaruhi kinerja.

Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan keterlibatan aktif anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin mendorong interaksi yang bersahabat dan memastikan bahwa semua anggota tim perawat menyadari tanggung jawab mereka. Mereka bekerja bersama tim perawat dan secara kolaboratif terlibat dalam pemecahan masalah. Dengan membuat perawat merasa dihargai dan dilibatkan dalam setiap proses pengambilan keputusan, para pemimpin membangun hubungan interpersonal yang kuat.

Para pemimpin demokratis berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendorong partisipasi aktif, sehingga

memungkinkan individu untuk maju dalam karier mereka dan pada akhirnya dipromosikan ke posisi kepemimpinan. Pendekatan ini juga berdampak pada kesejahteraan anggota tim, seperti yang disoroti oleh Deniati dan Yanti pada tahun 2019. Semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang disepakati bersama dan telah ditentukan sebelumnya.

Pemimpin bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja perawat, keterampilan sosial mereka, dan keberhasilan mereka secara keseluruhan dalam peran mereka masing-masing. Mereka memastikan bahwa semua tugas dilaksanakan sesuai dengan rencana yang disepakati, menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, sehat, dan menyenangkan. Selain itu, setiap anggota tim didukung dalam mengembangkan kualitas dan kemampuan kepemimpinan, memberikan mereka peluang untuk kemajuan karir dan peran kepemimpinan potensial.

Gaya kepemimpinan yang suportif dan memotivasi dapat meningkatkan kinerja perawat. Perbedaan ini mencerminkan bagaimana pemimpin terlibat dalam interaksi ramah dengan staf perawat sambil terus berupaya untuk memastikan bahwa semua anggota tim terlibat penuh. (Perceka 2018)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) dengan judul Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD RAA Soewondo Pati yang menyatakan sebagian besar kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan Demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan Bersama antara pemimpin dan bawahan. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti merasa bahwa kinerja

atau pelayanan keperawatan di RS Budi Setia Langowan sudah baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jein D Lengkong menyatakan sebagian besar perawat memiliki kinerja yang cukup baik. Kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat professional dalam melakukan asuhan keperawatan sesuai standar keperawatan Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2011) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Perawat mengacu pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh seorang perawat, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Efektivitas pelayanan keperawatan sangat bergantung pada kinerja masing-masing perawat. kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari, sehingga memberikan gambaran baik buruknya kinerja seorang perawat (Deniati and Yanti 2019). Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dan kinerja perawat pelaksana dapat berpengaruh signifikan terhadap hasil dan efektivitas perawatan.

Menurut asumsi peneliti cara seorang kepala ruang memimpin dan berinteraksi dengan tim perawat dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan perawat. Perbedaan kinerja perawat tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruang. Gaya kepemimpinan yang mendukung, komunikatif, dan memberikan motivasi positif cenderung meningkatkan kinerja perawat. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter atau kurang mendukung dapat mempengaruhi kinerja secara negatif. Kepemimpinan yang bersifat mendukung dan kolaboratif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, Pentingnya komunikasi yang efektif dan dukungan dari kepemimpinan dalam mengatasi tantangan sehari-hari juga berperan dalam menentukan kinerja perawat.

Pengamatan langsung terhadap praktik kepemimpinan memberikan wawasan berharga tentang bagaimana interaksi antara kepala ruangan dan perawat eksekutif dapat membentuk lingkungan kerja dan berdampak pada motivasi perawat. Dengan mengamati praktik kepemimpinan, kita dapat memperoleh pemahaman lebih dalam tentang berbagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam konteks keperawatan.

Gaya kepemimpinan terbuka yang melibatkan bawahan secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kegiatan, ditambah dengan kualitas pemimpin yang mampu bekerjasama dengan timnya, memiliki keyakinan terhadap pengetahuannya, dan dapat menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa hanya mengandalkan bawahan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja bawahan. Namun perlu diperhatikan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan tidak sejalan dengan situasi dan kondisi spesifik perawat di RS Budi Setia Langowan, maka dapat berdampak buruk terhadap kinerja perawat.

Perbedaan kinerja perawat tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruang rawat inap. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas perawat. Gaya otoriter cenderung memberikan arahan jelas, sementara gaya demokratis melibatkan partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang mendukung memberikan dukungan emosional, sementara pemimpin yang transaksional menekankan pada sistem reward dan punishment. Memahami gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan tim perawat dapat meningkatkan kinerja perawat dalam meningkatkan mutu kepuasan pasien.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan berikut dapat diambil:

1. Kinerja perawat pelaksana di RS Budi setia Langowan sebagian besar berada pada kategori baik.
2. Gaya kepemimpinan kepala ruangan di RS Budi Setia Langowan sebagian besar menganut kepemimpinan Demokratis.
3. Tidak terdapat perbedaan nyata kinerja perawat pelaksana berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruangan.

B. Saran

1. Untuk tujuan akademik

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi masukan berharga dan menambah pengetahuan mahasiswa, khususnya sebagai referensi penelitian selanjutnya mengenai disparitas kinerja antara perawat eksekutif dan gaya kepemimpinan kepala ruangan.

2. Untuk Lokasi Penelitian

Para peneliti menyarankan bahwa mengeksplorasi variasi gaya kepemimpinan di antara kepala ruangan dan dampaknya terhadap kinerja perawat eksekutif dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas tim keperawatan. Misalnya, kepala bangsal yang menerapkan gaya kepemimpinan berbasis komunikasi yang suportif, memberdayakan, dan terbuka dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, sehingga memotivasi perawat untuk memberikan pelayanan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Putra, I. Kadek Agus Andika, Achmad Syaifudin, and Ni Nyoman M. Adinatha. 2019. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Raas Soewondo Pati I." *Manuju: Malahayati Nursing Journal* 1(2655):90–98.
- Deniati, Kiki, and Putri Yanti. 2019. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi Abstract: Style of Leadership To the Performance of Nurses in the Inpatient Ward of the General Hospital in the City of Bek." *Manuju: Malahayati Nursing Journal* 1(1):90–98.
- Efendi, Riyanto. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Economic Edu* 1(1):1–5.
- Gannika, Lenny, and Andi Buanasasi. 2019. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado." *Jurnal Keperawatan* 7(1):1–8. doi: 10.35790/jkp.v7i1.25216.
- Hidayat, Aziz Alimul, Ana Pratiwi, and Ratna Agustin. 2016. "Implementasi Sistem Manajemen Mutu Pelayanan Keperawatan Melalui Kepemimpinan Mutu Kepala Ruangan." *Jurnal Ners* 11(1):1–6. doi: 10.20473/jn.v11i1.1450.
- Kurniawa, Yosua Ferdian. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Anugerah Jaya." *Agora* 6(2).
- Ningrum, Indah Dwiya, Johan Budhiana, Abdul Rahman, La Ede, Program Studi, Sarjana Keperawatan, Sekolah Tinggi, and Ilmu Kesehatan. 2023. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja

Perawat Di Rsu Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi 1,2,3.” 12(1):1–6.

Nopitasari, Nopitasari, Norfai Norfai, Ahmad Zacky Anwary, and Zuhropal Hadi. 2023. “HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI UPT. PUSKESMAS PURUK CAHU TAHUN 2022.” *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 10(1).

Perceka, Andhika Lungguh. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Slamet Garut.” *Jurnal Medika Cendikia* 5(01):57–67. doi: 10.33482/medika.v5i01.79.

Wulandari, Tri. 2019. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Pandan Arang Boyolali.” *Jurnal Publikasi* 1–8.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Kuesioner kinerja perawat
LAMPIRAN 2	Kuesioner Gaya Kepemimpinan
LAMPIRAN 3	output SPSS
LAMPIRAN 4	Surat Keterangan Selesai Penelitian
LAMPIRAN 5	Surat Ijin Penelitian
LAMPIRAN 6	Informed Consent
LAMPIRAN 7	Lembar Persetujuan Responden
LAMPIRAN 8	Lembar Konsul
LAMPIRAN 9	Master Tabel
LAMPIRAN 10	Jadwal Kegiatan

LAMPIRAN 1

KUESIONER KINERJA PERAWAT

Nama/Insial :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Berilah tanda $\sqrt{}$ pada salah satu kolom jawaban yang tersedia di samping pernyataan yang ada

No	Pernyataan	SL	SR	KK	TP
1.	Datang 10-15 Menit Sebelum Jadwal Shift				
2.	Sering Menukar Jadwal Jaga Dengan Perawat Lain				
3.	Melakukan Kerjasama Dengan Tim				
4.	Memiliki Cara Komunikasi Yang Baik Dengan Teman Sejawat				
5.	Mengerjakan Semua Tugas Yang Diberikan Kepala Ruangan				
6.	Memiliki Cara Berkomunikasi Yang Baik Dengan Pasien				
7.	Menerima Pasien Baru Dan Mengorientasikan Pasien Diruang Perawatan				
8.	Melakukan Pengkajian Keperawatan Pada Pasien Baru				

9.	Menetapkan Diagnosa Keperawatan Berdasarkan Masalah Keperawatan				
10.	Menyusun Rencana Tindakan Dan Melakukan Tindakan Sesuai SPO				
11.	Melakukan Evaluasi Tindakan Berdasarkan Tujuan				
12.	Menyusun Rencana Pulang Berdasarkan Asuhan Keperawatan				
13.	Melakukan Dokumentasi Asuhan Keperawatan				
14.	Mengecek Identitas Pasien Setiap Melakukan Tindakan				
15.	Mendengarkan Setiap Keluhan Pasien				
16.	Mengobservasi Respon Pasien Terhadap Tindakan Keperawatan				
17.	Menjelaskan Maksud Dan Tujuan Setiap Kali Melakukan Tindakan				
18.	Melibatkan Keluarga Pasien Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan				
19.	Melakukan <i>Hand Over</i> Di <i>Nurse Station</i> Dan Bed Pasien				
20.	Mencatat Semua Data Pasien Kedalam Buku Register				

Keterangan :

SL : Selalu (4)

SR : Sering (3)

KK : Kadang-Kadang (2)

TP : Tidak Pernah (1)

LAMPIRAN: 2

KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

Nama/Insial :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Baca pertanyaan pada kolom situasi dan kemudian pilih pernyataan alternative, pilihan hanya 1 sesuai dengan perasaan anda.

No	Situasi	Tindakan
1	Akhir-akhir ini perawat tidak menanggapi pembicaraan atasan tentang tugas-tugas keperawatan. Perhatian atasan anda terhadap kesejahteraan kurang dan kinerja perawat menurun. Apa tindakan yang dilakukan atasan anda?	A. Menekankan penggunaan prosedur yang seragam dan keharusan menyelesaikan tugas. B. Berbicara dengan tim perawat dan menyusun program-program C. Secara sengaja tidak campur Tangan
2	Hasil evaluasi pendokumentasian asuhan keperawatan meningkat. Atasan anda merasa yakin bahwa semua anggota tim perawat menyadari tanggung jawab dan standar pendokumentasian yang	A. Menekankan pentingnya batas waktu dan tugas B. Melibatkan diri dalam interaksi bersahabat, tetapi terus berusaha memastikan bahwa semua anggota tim perawat menyadari tanggung jawab dan standar pendokumentasian.

	diharapkan. Apa tindakan yang dilakukan atasananda?	C. Tidak mengambil tindakan Apapun
3	Perawat tidak dapat memecahkan masalah sendiri. Atasan anda biasanya membiarkan tim perawat bekerja sendiri. Selama ini penampilan perawat dan hubungan antara anggota adalah baik. Apa tindakan yang dilakukan atasananda?	A. Bertindak cepat dan tegas untuk mengoreksi dan mengarahkan kembali B. Bekerja dengan tim perawat dan bersama-sama terlibat dalam pemecahan masalah C. Membiarkan tim perawat mengusahakan sendiri pemecahannya
4.	Atasan anda sedang mempertimbangkan adanya perubahan Askep. Tim perawat sudah menunjukkan penampilan baik. Mereka menyambut adanya perubahan dengan baik. Apa tindakan yang dilakukan atasan anda	A. Mengumumkan perubahan askep, kemudian menerapkan dengan pengawasan yang cermat B. Memberikan anjuran dan pujian pada tim perawat dan mengawasi secara langsung perubahannya C. Mengijinkan tim perawat untuk merumuskan arahnya
5	Pendokumentasian perawat turun selama beberapa bulan terakhir. Perawat telah mengabaikan pencapaian tujuan.	A. Menegakan kembali peranan dan tanggung jawab serta melakukan pengawasan dengan cermat B. Memberikan pengarahan dan pujian pada tim perawat dan melihat

	Penegasan kembali peranan dan pertanggung jawaban sangat membantu mengatasi situasi tersebut di masa lalu. Perawat secara terus menerus memerlukan peringatan untuk mendokumentasikan dengan benar. Apa tindakan yang dilakukan atasan anda?	apakah pendokumentasian sudah dilakukan dengan benar C. Membiarkan tim perawat merumuskan arahnya sendiri
6	Anda berada di suatu organisasi yang berjalan secara efisien. Atasan anda ingin mempertahankan situasi yang produktif yang akan dimulai dengan membangun hubungan interpersonal yang baik. Apa tindakan yang dilakukan atasan anda?	A. Menekankan pentingnya batas waktu dan tugas-tugas B. Melakukan apa saja yang dapat di kerjakan untuk membuat para perawat merasa penting dan dilibatkan C. Tidak melakukan tindakan apa-apa

7	Atasan anda mempertimbangkan untuk mengadakan perubahan struktur yang baru bagi tim perawat. Para perawat telah menyampaikan saran-saran mengenai perubahan yang diperlukan. Penampilan perawat selama ini adalah produktif dan telah mendemonstrasikan keluasan dalam pelaksanaan tugas. Apa tindakan yang dilakukan atasan anda?	A. Menejelaskan perubahan dan mengawasi dengan cermat B. Mentujui adanya perubahan seperti yang direkomendasikan, tapi mempertahankan pengawasan dan penerapan C. Membiarkan tim perawat sendiri bagaimana adanya.
8	Penampilan perawat dan hubungan antar perawat adalah baik, atasan anda merasa sedikit ragu-ragu mengenai kurangnya pengarahan yang diberikan. Apa tindakanyang dilakukan atasan anda?	A. Mengambil langkah-langkah untuk mengarahkan perawat kearah pelaksanaan tugas-tugasdengan perencanaan yang baik. B. Mendiskusikan situasi dengantim perawat kemudian atasan anda memulai perubahan- perubahan yang perlu. C. Membiarkan tim perawat bekerja sendiri

9	Atasan anda memimpin pertemuan perawat yang membicarakan mengenai standar pendokumentasian yang belum jelas. Kehadiran anggota pertemuan tidak sesuai yang diharapkan. Pertemuan berbalik fungsi menjadi ajang bicara anggota. Apa tindakan yang dilakukan atasan anda?	A. Menegaskan kembali tujuan- tujuan dan mengawasi dengan ketat B. Menyetujui rekomendasi tim perawat, dan melihat apakah tujuan tercapai C. Membiarkan tim perawat memecahkan masalah sendiri
10	Anda yang biasanya mampu memikul tanggung jawab, tidak menegaskan kembali standar yang ditetapkan atasan anda baru-baru ini. Apa tindakan yang dilakukan atasan anda?	A. Menegaskan kembali standar dan mengawasi dengan seksama B. Memberikan anjuran atau pujian pada tim perawat dan melihat apakah tujuan tercapai C. Menghindari pertengkaran dengan tidak melakukan tekanan, dan membiarkan saja situasi Demikian

11	Anda mempunyai atasan yang baru, pimpinan sebelumnya tidak terlibat dalam urusan kelompok. Tugas-tugas dan pengarahan kelompok telah ditangani secara memadai. Hubungan interpersonal dalam kelompok baik. Apa tindakan yang dilakukan atasan anda?	A. Mengambil langkah-langkah untuk mengarahkan perawat, agar bekerja dengan cara sebaik mungkin B. Mendiskusikan penampilan dimasa lalu dengan perawat, dan kemudian menguji perlunya praktik-praktik baru C. Membiarkan kelompok sebagaimana adanya
12	Informasi akhir menunjukkan beberapa kesulitan internal diantara anggota tim perawat. Sebelumnya tim berhasil memelihara tujuan jangka panjang dan telah bekerja secara harmonis. Semua sanat bermutu dalam menjalankan tugas. Apa yang dilakukan atasan anda?	A. Bertindak cepat dan kuat untuk mengoreksi B. Menyelesaikan masalah dengan tim perawat dan memeriksa kebutuhan akan prosedur baru C. Memperbolehkan anggota tim bekerja sendiri

LAMPIRAN 3: Output SPSS

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks			
Gaya Kepemimpinan		N	Mean Rank
Kinerja Perawat Pelaksana	Otoriter	25	29,92
	Demokratis	27	24,46
	Leises	1	22,50
	Total	53	

Test Statistics^{a,b}

Kinerja Perawat Pelaksana	
Kruskal-Wallis H	4,035
Df	2
Asymp. Sig.	,133

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gaya Kepemimpinan

Frequencies

Statistics			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat Pelaksana
N	Valid	53	53
	Missing	0	0

Frequency Table

Gaya Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Otoriter	25	47,2	47,2	47,2
	Demokratis	27	50,9	50,9	98,1
	Leises	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Kinerja Perawat Pelaksana

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	44	83,0	83,0	83,0
	Kurang Baik	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		Gaya Kepemimpinan Otoriter	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Gaya Kepemimpinan Leises
N	Valid	25	27	1
	Missing	2	0	26

Frequency Table

Gaya Kepemimpinan Otoriter

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	18	66,7	72,0	72,0
	Kurang Baik	7	25,9	28,0	100,0
	Total	25	92,6	100,0	

Missing	System	2	7,4		
Total		27	100,0		

Gaya Kepemimpinan Demokratis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	25	92,6	92,6	92,6
	Kurang Baik	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Gaya Kepemimpinan Leises

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	1	3,7	100,0	100,0
Missing	System	26	96,3		
Total		27	100,0		

LAMPIRAN 4: Surat Keterangan Selesai Penelitian



SURAT KETERANGAN No. 68 /F.K/PT.RTT-RSBS/I/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : dr. James Komaling, M.Kes
Jabatan : Direktur RS Budi Setia Langowan

dengan ini menerangkan bahwa :

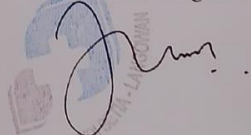
1. Nama : Candra Teresia Rori
NIM : C2214201182
Institusi : STIKES Stella Maris Makassar
Jurusan/Program Studi : Keperawatan
2. Nama : Hetty Agnes Polii
NIM : C2214201139
Institusi : STIKES Stella Maris Makassar
Jurusan/Program Studi : Keperawatan

telah selesai mengadakan penelitian sebagai tahapan dalam penyusunan skripsi pada 2 Oktober 2023 sampai dengan 14 Oktober 2023, dengan judul :

“Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap RS Budi Setia Langowan”.

Adapun hasil penelitian ini menjadi tanggungjawab dan dapat dipertanggungjawabkan sepenuhnya oleh yang bersangkutan. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Langowan, Januari 2024
RS. Budi Setia Langowan



dr. James Komaling, M.Kes
Direktur

LAMPIRAN 5: Surat Ijin Penelitian



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS

TERAKREDITASI "B" BAN-PT dan LAM-PTKes

Responsiveness, Integrity, Caring, and Hospitality

Jl. Maipa No. 19 Makassar | Telp. (0411)-8005319 | Email: stiksm_mks@yahoo.co.id | www.stikstellamarismks.ac.id

Nomor : 767 / STIK-SM /KEP/ S-1.335 / X / 2023
Perihal : Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa

Kepada,
Yth. Bapak/Ibu Direktur
Rumah Sakit Budi Setia Langowan
Di
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir Proposal-Skripsi Mahasiswa(i) STIK Stella Maris Makassar Tahun Akademik 2023/2024, melalui surat ini kami sampaikan permohonan kepada Bapak/Ibu, untuk kiranya dapat menerima Mahasiswa(i) berikut ini, untuk melaksanakan Penelitian:

No.	NIM - Nama Mahasiswa	Dosen Pembimbing
1	C2214201182 - Candra Teresia Rori	Siprianus Abdu, S.Si.,Ns.,M.Kes
2	C2214201139 - Hetty Agnes Polii	Wirmando, Ns.,M.Kep.

Program Studi : S-1 Keperawatan
Tingkat semester : IV / 7
Tempat Pelaksanaan : Rumah Sakit Budi Setia Langowan
Waktu Penelitian : 02 – 14 Oktober 2023
Judul : Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruangan Rawat Inap RS Budi Setia Langowan

Maka sehubungan dengan kegiatan tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi izin kepada mahasiswa/i kami.

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Makassar, 2 Oktober 2023

An. Ketua STIK Stella Maris Makassar,

Wakil Ketua Bidang Kemahasiswaan


Elmiana Bongga Linggi, Ns.,M.Kes.
NIDN. 0925027603



LAMPIRAN 6:

INFORMED CONSENT

Kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama:

1. Candra Teresia Rori (C2214201182)
2. Hetty Agnes Polii (C2214201139)

Adalah mahasiswa Program Studi Keperawatan STIK Stella Maris yang sedang melakukan penelitian tentang Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di RS. Budi Setia Langowan.

Identitas semua responden dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan menjadi tanggung jawab kami sebagai peneliti apabila informasi yang diberikan merugikan dikemudian hari.

Saudara/saudari dapat mengundurkan diri dari penelitian ini kapan saja tanpa paksaan apapun. Jika Saudara/saudari memutuskan untuk mengundurkan diri dari penelitian ini, semua data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak akan disalahgunakan tanpa izin responden. Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan bahan atau data yang akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu keperawatan dan akan dipublikasikan dalam bentuk skripsi. Atas kesediaan dan kerjasama Saudara/saudari, kami mengucapkan terima kasih.

Langowan, Oktober 2023

Peneliti I



Candra Teresia Rori

Peneliti II



Hetty Agnes Polii

LAMPIRAN 7:

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

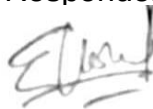
Nomor Responden: 14

Menyatakan yang sebenarnya kepada peneliti, bahwa saya bersedia untuk berpartisipasi pada penelitian ini dan saya akan membutuhkan nama dan tanda tangan saya sebagai tanda persetujuan. Saya telah mendapatkan penjelasan dan informasi mengenai maksud dan tujuan penelitian ini.

Demikian surat persetujuan ini saya buat secara sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Langowan, Oktober 2023

Responden



LAMPIRAN 8:

LEMBAR KONSUL

Nama : 1. Candra Teresia Rori (C2214201182)

2. Hetty Agnes Polii (C2214201139)

Program Studi : Sarjana Keperawatan

Judul Skripsi : Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Ruangan Rawat Inap RS Budi Setia Langowan

Pembimbing I : Siprianus Abdu, S.Si., Ns, M.Kes

No	Hari/ Tanggal	Materi konsul	Tanda Tangan		
			Peneliti	Peneliti	Pembimbing
			I	II	
1.	Rabu, 19 April 2023	- Mengajukan judul penelitian - Pengajuan judul di ACC			
2.	Rabu, 10, Mei 2023	- Konsul bab 1			
3.	Minggu, 1 4 Mei 2023	Konsul BAB I - Cocokkan setiap kalimat pada tiap paragraph - Tambahkan jumlah kepala Ruangan Rawat inap RS Budi Setia Langowan - Perbaiki Tujuan Khusus - Perhatikan pengetikan sesuai pedoman			

4.	Kamis, 25 Mei 2023	Konsul revisi BAB 1 - ACC Bab 1 Lanjut buat bab 2			
5.	Jumat, 23 Juni 2023	Konsul BAB II - Numberingnya A. Tinjauan umum tentang kinerja perawat pelaksana - B. Gaya kepemimpinan mulai dari pengertian gaya kepemimpinan dst - Untuk Referensi Gunakan Mendeley - Lihat yang bisa di gabungkan dalam satu paragraph - Perhatikan numbering			
6.	Sabtu, 24 Juni 2023	Konsul Revisi BAB II - Perhatikan Numbering - ACC BAB II Lanjut BAB III dan IV			
7.	Selasa, 18 Juli 2023	Konsul BAB III dan IV - Definisi Operasional adalah definisi yang di buat leh peneliti yang memiliki karakter dapat di ukur - Untuk table skor berdasarkan Kuesioner - Baca teori parameter - Jelaskan Kuesioner yang di gunakan secara detail			

8.	selasa, 01 Agustus 2023	Revisi BAB III dan IV - Ubah Uji statistic yang akan di gunakan adalah uji Kruskal walis			
9.	Jumat, 04 Agustus 2023	ACC BAB I sampai IV			
10	Selasa, 21 november 2023	- Konsul hasil kuesioner penelitian dan tabulasi data - Konsul Master Table - Konsul Uji Statistik yang di gunakan			
11	Jumat, 19 Januari 2024	➤ Konsul bab V - Perbaiki table harus table terbuka - Perhatikan karakteristik responden yang terbanyak yang di atas ➤ Bab VI - Sesuaikan dengan tujuan khusus penelitian (simpulan)			
12	Senin, 22 Januari 2024	- Konsul Revisi BAB V dan VI - ACC Bab V dan VI - Buat Abstrak Indonesia dan inggris			
13	selasa, 23 Januari 2024	- Konsul Abstrak - Ujii Turnitin			
14	Rabu, 24 januari 2024	- Konsul Revisi Abstrak indonesi dan inggris - ACC Abstrak - Acc tornitin			

LEMBAR KONSUL

Nama : 1. Candra Teresia Rori (C2214201182)

2. Hetty Agnes Polii (C2214201139)

Program Studi : Sarjana Keperawatan

Judul Skripsi : Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Ruangan Rawat Inap RS Budi Setia Langowan

Pembimbing II : Wirmando, Ns., M.Kep

No	Hari/ Tanggal	Materi konsultasi	Tanda Tangan		
			Peneliti	Peneliti	Pembimbing
			I	II	
1.	Rabu, 19 April 2023	- Mengajukan judul penelitian - Pengajuan judul di ACC			
2.	Rabu, 10, Mei 2023	- Konsultasi bab 1			
3.	Jumat, 30 juni 2023	Konsultasi BAB I dan II - Tambahkan Permasalahan di lokasi penelitian - Sebaiknya yang di bahas gaya kepemimpinan dengan			

		kinerja perawat yang tidak ada hubungan tidak perlu di bahas - Perbaiki Tujuan Untuk mengetahui dst - Manfaat hanya ada 2 akademik dan praktis - Secara Umum perhatikan paraphrase termasuk citasi dan referensi menggunakan mendeley - Perbaiki dan lanjut BAB III dan IV			
	Selasa, 18 Juli 2023	Konsul Revisi Bab I dan II - ACC BAB I dan II - Konsul BAB III dan IV			
5.	Kamis, 3 Agustus 2023	Konsul BAB III dan IV - Gunakan Kuesioner Baku - Konsul dengan Pembimbing I untuk uji statistic yang akan di gunakan			
6.	Jumat, 4 Agustus 2023	Konsul Revisi BAB III dan IV - Perhatikan Penulisan sesuai pedoman - ACC BAB I-IV			
11.	Jumat, 19 Januari 2024	➤ Konsul bab V - Perbaiki table harus table terbuka			

		- Penulisan di perbaiki perhatikan margin - Beri penjelasan untuk masing-masing karakteristik responden - Dalam pembahasan jelaskan uji statistic untuk gaya kepemimpinan dan kinerja perawat untuk masing-masing gaya kepemimpinan dan baik atau kurang kinerja perawat ➤ Bab VI - Sesuaikan dengan tujuan khusus penelitian (simpulan)			
12.	Selasa, 22 Januari 2024	- Konsul Revisi BAB V dan VI - ACC Bab V dan VI - Lanjut Uji Turnitin - ACC Uji Turnitin - ACC BAB I-VI			

No	Insial	Umur	JK	Pendidikan	Gaya Kepemimpinan													KO	Kode	Kinerja Perawat Pelaksana																				Total	KO	Kode
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	KO	Kode	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	KO	Kode					
1	HP	1	P	D3	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	Otoriter	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75	Baik	1				
2	NP	2	P	D3	A	B	A	B	A	B	B	A	A	B	Otoriter	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	8	72	Baik	1				
3	WW	3	P	D3	C	B	B	A	A	B	B	A	A	B	Otoriter	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	62	Baik	1					
4	VP	4	P	D3	B	B	B	A	A	B	B	A	A	A	Otoriter	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	74	Baik	1					
5	CJ	5	P	S1NS	B	A	A	A	B	B	A	A	B	B	A	Otoriter	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	Baik	1				
6	GS	6	P	S1NS	A	B	B	A	A	B	B	A	A	B	A	Otoriter	1	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	Baik	1				
7	YS	7	P	D3	B	B	B	B	A	A	A	B	A	A	A	Otoriter	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Baik	1				
8	VK	8	P	S1NS	A	B	A	B	A	A	B	A	B	B	A	Otoriter	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	76	Baik	1				
9	BM	9	P	D3	A	B	B	A	A	A	A	B	A	B	A	Otoriter	1	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	69	Baik	1					
10	AK	10	P	D3	B	B	B	A	B	A	A	A	A	B	A	Otoriter	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	Baik	1				
11	FT	11	P	D3	A	A	B	A	B	A	B	B	C	A	C	Otoriter	1	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73	Baik	1				
12	GS	12	P	S1NS	B	A	B	A	B	B	A	B	A	B	A	Otoriter	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	Baik	1				
13	VN	13	P	D3	A	B	B	B	A	B	A	A	A	B	A	Otoriter	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75	Baik	1					
14	ER	14	P	D3	A	B	B	A	A	B	B	A	A	A	A	Otoriter	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Baik	1				
15	SW	15	P	D3	A	B	B	A	A	B	B	A	A	B	A	Otoriter	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	Baik	1				
16	WH	16	P	S1																																						

LAMPIRAN : 10

JADWAL KEGIATAN

Perbedaan Kinerja Perawat Pelaksana Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di RS. Budi Setia Langowan.

No	Kegiatan	APRIL				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS				SEPT				OKT				NOV		DES				JAN				FEB		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3						
1	Pengajuan Judul																																									
2	ACC Judul																																									
3	Menyusun Proposal/skripsi																																									
4	Ujian proposal																																									
5	Perbaikan Skripsi																																									
6	Pelaksanaan Penelitian																																									
7	Pengolahan dan Analisis Data																																									
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian																																									
9	Ujian Hasil																																									
10	Perbaikan Skripsi																																									
11	Pengumpulan																																									



UJI TURNITIN

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.stikstellamarismks.ac.id

Internet Source

5%

2

www.scribd.com

Internet Source

2%

3

repository.ub.ac.id

Internet Source

2%

4

repository.stikeswiramedika.ac.id

Internet Source

2%

5

repo.stikesalifah.ac.id

Internet Source

1%

6

journal.stitfatahillah.ac.id

Internet Source

1%

7

doc-pak.undip.ac.id

Internet Source

1%

8

jurnal.stikesimcbintaro.ac.id

Internet Source

1%

9

nhinaaphatiezstikesrsudaya.blogspot.com

Internet Source

1%

10	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1 %
11	repository.stikes-bhm.ac.id Internet Source	1 %
12	ojs.stikesmi.ac.id Internet Source	1 %
13	123dok.com Internet Source	<1 %
14	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
15	www.kompasiana.com Internet Source	<1 %
16	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
17	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	<1 %
18	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
19	jurnal.umt.ac.id Internet Source	<1 %
20	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Brigham Young University Student Paper	<1 %

22

Submitted to Trisakti University

Student Paper

<1 %

23

ejurnalunsam.id

Internet Source

<1 %

24

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

25

andrihelmi.files.wordpress.com

Internet Source

<1 %

26

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

27

repository.stikesalifah.ac.id

Internet Source

<1 %

28

dspace.umkt.ac.id

Internet Source

<1 %

29

ejurnalmalahayati.ac.id

Internet Source

<1 %

30

Submitted to iGroup

Student Paper

<1 %

31

publication.petra.ac.id

Internet Source

<1 %

32

Adhitya Sakti Nugraha, Imelda Dian
Rahmawati. "Pengaruh Financial Distress,
Ukuran Perusahaan, Good Corporate
terhadap Tax Avoidance (Penghindaran Pajak)

<1 %

pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek
Indonesia Tahun 2016 - 2020", Innovative
Technologica: Methodical Research Journal,
2023

Publication

33

repo.stikesperintis.ac.id

Internet Source

<1 %

34

Submitted to Universitas Indonesia

Student Paper

<1 %

35

repository.unj.ac.id

Internet Source

<1 %

36

adoc.pub

Internet Source

<1 %

37

de.scribd.com

Internet Source

<1 %

38

ejournal.stikesmp.ac.id

Internet Source

<1 %

39

elvanamdkep.blogspot.com

Internet Source

<1 %

40

journal.mbunivpress.or.id

Internet Source

<1 %

41

jurnal.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

42

jurnal.uns.ac.id

Internet Source

<1 %

43	melatijournal.com Internet Source	<1 %
44	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
45	repo.stikesicme-jbg.ac.id Internet Source	<1 %
46	repository.itekes-bali.ac.id Internet Source	<1 %
47	Nur Hasanah. "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN", al-Iltizam: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 2017 Publication	<1 %
48	artikelpendidikan.id Internet Source	<1 %
49	docplayer.info Internet Source	<1 %
50	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
51	library.gunabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
52	ppjp.ulm.ac.id Internet Source	<1 %
53	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet Source	<1 %

59	e-journal.unair.ac.id	Internet Source	<1 %
60	eprints.walisongo.ac.id	Internet Source	<1 %
61	etd.umy.ac.id	Internet Source	<1 %
62	etheses.uin-malang.ac.id	Internet Source	<1 %
63	id.scribd.com	Internet Source	<1 %
64	jim.unsyiah.ac.id	Internet Source	<1 %
65	lib.ui.ac.id	Internet Source	<1 %
66	repository.radenintan.ac.id	Internet Source	<1 %
67	repository.uin-suska.ac.id	Internet Source	<1 %
68	repository.uinjkt.ac.id	Internet Source	<1 %
69	www.slideshare.net	Internet Source	<1 %
70	idoc.pub	Internet Source	<1 %