HUBUNGAN PERSEPSI PERAWAT PELAKSANA TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN DAN TIPE KEPRIBADIAN KEPALA RUANGAN YANG DIPERSEPSIKAN PERAWAT PELAKSANA DENGAN KEPUASAN KERJA

(STUDI DI RUMAH SAKIT TNI AU TK II "Dr. SALAMUN" TAHUN 2006)

Irman Somantri*, Dr. Budi Anna Keliat, SKp. M.App.Sc**, Dewi Gayatri, SKp. M.Kes.***

Penelitian ini merupakan penelitian dengan disain deskriptif korelasional yang dilatarbelakangi timbulnya tanda dan gejala ketidakpuasan pada beberapa perawat di rumah sakit sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja yang berefek kepada BOR rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan tipe kepribadian kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit TNI AU TK II "Dr. Salamun" Bandung. Populasi dari penelitian ini adalah 79 orang dengan latar belakang pendidikan SPK dan Akper. Sampel yang digunakan dengan menggunakan total sampling dengan jumlah 72 orang perawat. Hasil analisis didapatkan bahwa perawat pelaksana sebagian besar mempersepsikan gaya kepemimpnan kepala ruangan sebagai demokratis dan tipe kepribadian B. Analisis lebih lanjut menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja aspek imbalan (p = 0,009), adanya hubungan antara tipe kepribadian dengan kepuasan kerja aspek pekerjaan (p = 0,025), kepuasan kerja aspek imbalan (p = 0,017) dan kepuasan kerja aspek rekan kerja (p = 0,044). Penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan untuk kepuasan kerja aspek imbalan dan tipe kepribadian sebagai variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja aspek rekan kerja. Untuk itu diperlukan suatu metode untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memodifikasi gaya kepemimpinan dan tipe kepribadian kepala ruangan sesuai dengan situasi dan kondisi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Tipe Kepribadian, Kepuasan Kerja
Daftar Pustaka 50 (1992 – 2005)

Abstract

This study was a descriptive correlational with cross sectional design was based on rised up of dissatisfaction from clinical nurses that caused decreased of bed occupation rate hospital. The aims to examine the relationships between leaderships style, personality type and nurse's job satisfaction at TNI AU TK II "Salamun" Hospital. The population were 75 clinical nurses whose graduate from SPK and Akper. The sample size were 72 clinical nurses and the number for each ranking were determined by using total sampling technic. The result of the study showed democratic leaderships style and B personality type wast most perceived by clinical nurses. There were the significant relation between leaderships style and job satisfaction in equitable reward aspect (p = 0,009), there were the significant relation between personality type with job satisfaction in mentally challenging work aspect (p = 0,025), equitable reward aspect (p = 0,017) and supportive colleagues aspect (p = 0,044). In this study found that leaderships style was dominant variable for job satisfaction in equitable reward aspect dan personality type was dominant variable for job satisfaction in supportive colleagues aspect. Therefore, the institution need to modified primary nurse's leaderships style and personality type for increases nurse's job satisfaction .

Key word : Leaderships style, personality type, job satisfaction
Bibliography, 50 (1992 – 2005)

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Kepuasan kerja bagi perawat sebagai salah satu tim yang memberikan asuhan untuk meningkatkan kesehatan pasien diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan (Robbins, 2003).

Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang tersedia. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu asuhan/pelayanan. Menurut As'ad (2001) kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku pegawai antara lain produktifitas, *absentisme*, kecelakaan kerja dan pengunduran diri. Begitu pula menurut Keith dan Davis (1985, dalam Mangkunegara, 2000) mengemukakan bahwa pada organisasi yang kepuasan pegawainya kurang terdapat angka pengunduran pegawai lebih tinggi.

Syafdewiyani (2002) menyatakan bahwa terdapat hubungan bermakna antara kewenangan dan pengembangan diri perawat dengan kepuasan kerja perawat, sedangkan umur, pendidikan dan lama kerja tidak berhubungan dengan kepuasan kerja, dimana variabel kewenangan merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Begitu pula menuruh Hamzah (2001) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara supervisi, tanggung jawab dan pengembangan diri dengan kepuasan kerja perawat pelaksana, sedangkan menurut Wahab (2001) menyatakan bahwa pada variabel energi dan tindakan yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah gaya kepemimpinan dari seseorang yang secara organisatoris berada pada hierarki yang lebih tinggi dari dirinya, hal ini diasumsikan bahwa bekerja tanpa adanya arahan akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan dan akan mengakibatkan menurunnya motivasi untuk bekerja (Yukl, 2001). Peningkatan motivasi ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi kegiatan organisasi (Hersey & Blanchard, 1977, dalam La Monica, 1998).

Rumah Sakit TNI AU TK II "Dr. Salamun" merupakan salah satu rumah sakit militer di Kota Bandung yang memberikan pelayanan kesehatan dan merupakan rumah sakit rujukan bagi prajurit TNI AU di wilayah Jawa Barat. Dalam upaya memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada pelanggan, rumah sakit ini telah berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanan. Hal tersebut tertuang dalam visi rumah sakit yaitu menjadi rumah sakit rujukan TNI di Jawa Barat. Kapasitas tempat tidur dari rumah sakit ini adalah 175 tempat tidur dengan parameter mutu rumah sakit pada tahun 2005 yaitu : *Bed Occupation Rate (BOR)* 56%, Pelayanan keperawatan didukung oleh ketenagaan perawat sebanyak 87 orang yang melaksanakan secara langsung asuhan keperawatan dimana 33 orang (38%) nya adalah perawat sukarelawan.

Hasil studi pendahuluan dengan kepala bidang keperawatan umum dan kepala rawat mondok teridentifikasi adanya permasalahan keluhan ketidakpuasan dari perawat dengan status sukarelawan (sukwan) dimana diantaranya telah ada yang mencapai lama kerja > 7 tahun, hal paling sering dikeluhkan terutama mengenai upah yang mereka terima.

B. Metodelogi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain korelasi dengan jenis penelitian *Cross Sectional* (non eksperimen) (Pratiknya, 2001). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang perawatan di Rumah Sakit TNI AU TK II " Dr. Salamun" Bandung dengan menggunakan *total sample* sejumlah 79 orang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

C. Hasil

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit TNI AU TK. II "Dr. Salamun" Bandung pada minggu ke 4 Juni 2006 dengan responden seluruh perawat pelaksana sejumlah 72 orang yang memenuhi sarat kelengkapan data. Hasil Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dapat terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pada aspek pekerjaan (p = 0,057). Dari nilai *odd ratio* (OR) dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpeluang untuk memberikan kepuasan kerja pada aspek pekerjaan 0,357 (95%CI: 0,108 – 1,180) kali dibandingkan yang mempunyai gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan *laissez faire* berpeluang untuk memberikan kepuasan kerja pada aspek pekerjaan 2,272 (95%CI: 0,208 – 24,876) kali dibandingkan yang mempunyai gaya kepemimpinan otoriter.

Pada Kepuasan kerja aspek imbalan, diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja aspek imbalan (p = 0,009). Dari nilai OR dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpeluang untuk

memberikan kepuasan kerja pada aspek imbalan 1,398 (95%CI: 0,103 – 18,980) kali dibandingkan gaya kepemimpinan *laissez faire*, gaya kepemimpinan demokratis berpeluang untuk memberikan kepuasan kerja aspek imbalan 0,200 (95%CI: 0,022 – 1,837) kali dibandingkan gaya kepemimpinan *laissez faire*.

Tabel 1

Analisis Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja di RS. TNI AU TK II "Dr. Salamun" Bandung Tahun 2006

Gaya Kepemimpinan	**Puas**		**Tidak Puas**		**Total**		**X^2**	**p Value**	**OR 95% CI**
	n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**			
Kepuasan Kerja Aspek Pekerjaan									
Otoriter	11	68,8	5	31,3	16	100	5,716	0,057	1
Demokratis	22	44,0	28	56,0	50	100			0,357 (0,108 – 1,180)
Laissez Faire	5	83,3	1	16,7	6	100			2,272 (0,208 – 24,876)
Jumlah	38	52,8	34	47,2	72	100			
Kepuasan Kerja Aspek Imbalan									
Otoriter	14	87,5	2	12,5	16	100	9,450	0,009	1,398 (0,103 – 18,980)
Demokratis	25	50,0	25	50,0	50	100			0,200 (0,022 – 1,837)
Laissez Faire	5	83,3	1	16,7	6	100			1
Jumlah	44	61,1	28	38,9	72	100			

Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara tipe kepribadian dengan kepuasan kerja dapat terlihat pada tabel 2, 3 dan 4.

Tabel 2 memperlihatkan adanya perbedaan proporsi kepuasan kerja aspek pekerjaan antara kepala ruangan dengan tipe kepribadian A dan B (p = 0,025). Adapun besar bedanya dapat dilihat dari nilai OR yang besarnya 3,394 (95%CI: 1,139 – 10,113), artinya kepala ruangan dengan tipe kepribadian A mempunyai peluang untuk

memberikan kepuasan kerja pada aspek pekerjaan 3,394 kali dibandingkan dengan kepala ruangan yang mempunyai tipe kepribadian B.

Tabel 2

Analisis Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Tipe kepribadian Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Aspek Pekerjaan di RS. TNI AU TK II "Dr. Salamun" Bandung Tahun 2006

Tipe Kepribadian	**Puas**		**Tidak Puas**		**Total**		**X^2**	**P Value**	**OR 95% CI**
	n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**			
Tipe A	16	72,7	6	27,3	22	100	5,216	0,025	3,394 (1,139 – 10,113)
Tipe B	22	44,0	28	56,0	50	100			1
Jumlah	38	52,8	34	47,2	72	100			

Tabel 3

Analisis Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Tipe kepribadian Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Aspek Imbalan di RS. TNI AU TK II "Dr. Salamun" Bandung Tahun 2006

Tipe Kepribadian	**Puas**		**Tidak Puas**		**Total**		**X^2**	**p Value**	**OR 95% CI**
	n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**			
Tipe A	18	81,8	4	18,2	22	100	6,131	0,017	4,154 (1,230 – 14,031)
Tipe B	26	52,0	24	48,0	50	100			1
Jumlah	44	61,1	28	38,9	72	100			

Hasil analisis untuk kepuasan kerja aspek imbalan terlihat adanya perbedaan proporsi dengan tipe kepribadian (p = 0,017). Adapun besar bedanya dapat dilihat dari nilai OR yang besarnya 4,154 (95%CI: 1,230 – 14,031), artinya kepala ruangan dengan tipe kepribadian A mempunyai peluang untuk memberikan kepuasan kerja aspek imbalan sebesar 4,154 kali dibandingkan dengan kepala ruangan dengan tipe kepribadian B.

Dari tabel 4 didapatkan bahwa tipe kepribadian diduga berkaitan erat dengan kepuasan kerja pada aspek rekan kerja (p = 0,044). Adapun besar bedanya dapat dilihat dari nilai OR yang besarnya 2,855 (95%CI: 1,010 – 8,074), artinya kepala ruangan dengan tipe kepribadian B mempunyai peluang untuk memberikan kepuasan kerja aspek rekan kerja 2,855 kali dibandingkan dengan kepala ruangan yang mempunyai tipe kepribadian A.

Tabel 4

Analisis Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Tipe kepribadian Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Aspek Rekan Kerja di RS. TNI AU TK II "Dr. Salamun" Bandung Tahun 2006

Tipe Kepribadian	**Puas**		**Tidak Puas**		**Total**		**X^2**	**p Value**	**OR 95% CI**
	n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**			
Tipe A	8	36,4	14	63,6	22	100	4,065	0,044	1
Tipe B	31	62,0	19	38,0	50	100			2,855 (1,010 – 8,074)
Jumlah	39	54,2	33	45,8	72	100			

D. Pembahasan

Gaya kepemimpinan kepala ruangan banyak dipersepsikan oleh perawat pelaksana sebagai gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan yang muncul ternyata lebih banyak dipersepsikan sebagai gaya kepemimpinan demokratis dapat diakibatkan karena sebagian besar kepala ruangan di rumah sakit ini adalah perawat non-militer ditambah dengan iklim kerja yang muncul di rumah sakit ini tidak terpaku kepada pola militer.

Analisis antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja aspek imbalan didapatkan hubungan yang signifikan, dimana dari hasil penelitian didapatkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pimpinan dalam mengatur bawahan maka kepuasan kerja yang

muncul semakin tinggi pula. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan otoriter dianggap mampu memberikan kepuasan kerja aspek imbalan sebesar 1,398 kali dibandingkan kepala ruangan yang mempunyai gaya kepemimpinan *laissez faire*. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sinaga (2001) yang menyatakan terdapat tujuh dimensi yang secara signifikan dengan kepuasan kerja perawat primer diantaranya adalah atribusi hasil, umpan balik pekerjaan dan umpan balik institusi.

Begitu pula seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003) dimana ketika karyawan merasa nyaman dalam pekerjaannya dengan adanya jaminan sosial dan promosi bagi dirinya maka akan muncul kepuasan kerja. Tetapi hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawaty (2005) yang menyatakan bahwa aspek penghasilan tidak mempunyai hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja.

Pada aspek tipe kepribadian kepala ruangan, perawat pelaksana paling banyak mempersepsikan bahwa kepala ruangan tempat dia bekerja mempunyai sifat tenang, bekerja tidak menyukai dalam tekanan dan cenderung kurang memperhatikan waktu dimana perilaku ini merupakan ciri dari tipe kepribadian B .

Hasil penelitian didapatkan bahwa tipe kepribadian tidak terlihat adanya hubungan terhadap kepuasan kerja secara umum dimana kepala ruangan yang mempunyai tipe kepribadian A memberikan kepuasan kerja sebesar 1,3 kali dibandingkan kepala ruangan dengan tipe kepribadian B. Hal ini tidak sesuai seperti yang dikemukakan oleh Yukl (2001) dimana kepribadian atasan akan mempengaruhi perilaku kerja dari bawahannya.

Ketika kepribadian yang muncul sesuai dengan harapan dari bawahan maka akan muncul perilaku kerja yang positif dan pada akhirnya menimbulkan kepuasan kerja.

Hubungan antara tipe kepribadian dan kepuasan kerja aspek pekerjaan didapatkan hubungan yang signifikan, dimana antara kepribadian kepala ruangan dengan tipe kepribadian A dan B akan memberikan tingkat kepuasan kerja yang berbeda bagi para responden. Tipe kepribadian A memberikan kepuasan kerja sebesar 3,394 kali (95%CI: 1,139 – 10,113) dibandingkan dengan tipe kepribadian B, hal ini dapat terjadi karena orang dengan kepribadian A cenderung untuk mau bekerja secara cepat (Robbins, 2003) sehingga bagi para responden sebagai bawahannya akan merasakan kuantitas kerja yang didapatkan akan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan tipe kepribadian B.

Hubungan antara tipe kepribadian dengan kepuasan kerja aspek imbalan didapatkan hubungan yang signifikan, dimana pada aspek imbalan ini kepribadian kepala ruangan dengan tipe A dapat memberikan kepuasan kerja aspek imbalan sebesar 4,154 kali (95% CI: 1,230 – 14,031) dibandingkan dengan tipe kepribadian B. Davis dan Newstrom (2000) menyatakan bahwa prestasi kerja akan menyumbang timbulnya kepuasan kerja dimana prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi, sosiologi dan psikologis yang lebih tinggi. Ketika dalam suatu kondisi perawat A dan B melakukan suatu tindakan yang sama dimana perawat A memberikan hasil yang baik, maka kepuasan kerja akan muncul jika imbalan yang diberikan oleh kepala ruangan sesuai dengan unjuk kerjanya. Hal ini dapat terlihat pada kepala ruangan dengan tipe kepribadian A yang sangat terobsesi dengan jumlah dan mengukur kesuksesan dari segi berapa banyak yang mereka peroleh (Robbins, 2003).

Hubungan antara tipe kepribadian dengan kepuasan kerja aspek rekan kerja didapatkan hubungan yang signifikan, dimana kepala ruangan dengan tipe kepribadian B dapat memberikan kepuasan kerja 2,855 kali (95%CI: 1,010 – 8,074) kali dibandingkan dengan tipe kepribadian A, hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2003) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian A mempunyai ciri-ciri selalu merasa tidak sabaran terhadap suatu peristiwa, selain itu tipe kepribadian A selalu berusaha untuk menunjukkan persaingan dalam pekerjaan sehingga secara tidak langsung akan membuat ketidaknyamanan bagi pekerja lainnya, selain itu kepuasan kerja akan muncul ketika pimpinan mempunyai kepribadian yang bersahabat, penuh perhatian dan sportif (Wexley & Yukl, 1992)

E. Simpulan

1. Kepuasan kerja sebagai sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dimana dalam penelitian ini didapatkan kepuasan kerja total perawat pelaksana dipersepsikan sama antara puas dan tidak puas.
2. Gaya kepemimpinan di RS. TNI AU TK. II "Dr. Salamun" Bandung banyak dipersepsikan oleh responden sebagai gaya kepemimpinan demokratis dan Tipe kepribadian B paling banyak dipersepsikan oleh perawat ruangan kepada kepala ruangan.
3. Diperoleh hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja aspek imbalan sedangkan variabel tipe kepribadian berhubungan dengan kepuasan kerja aspek pekerjaan, kepuasan kerja aspek imbalan dan kepuasan kerja aspek rekan kerja.

4. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan untuk aspek imbalan dan tipe kepribadian untuk kepuasan kerja aspek rekan kerja.

F. Saran

1. Bagi Institusi Pelayanan

a. Direktur dan Kepala Bidang Keperawatan

1) Meningkatkan pendidikan perawat pelaksana dengan mengirim perawat yang masih berpendidikan SPK minimal menjadi setingkat D3 Keperawatan.

2) Pendidikan dan pelatihan secara berkala tentang kepemimpinan dan manajemen keperawatan.

b. Kepala Ruangan

1) Gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi beberapa hal, tetapi yang sangat utama pengadopsian gaya kepemimpinan yang paling baik adalah sesuai dengan situasi dan kondisi.

c. Perawat Pelaksana

Kepuasan kerja dipengaruhi faktor internal perawat pelaksana, dimana didapatkan bahwa pendidikan dapat menentukan kepuasan kerja. Meskipun proporsi kepuasan kerja perawat pelaksana dengan tingkat pendidikan Akper lebih sedikit tetapi dengan ketidakpuasan ini akan pula dapat meningkatkan motivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, sehingga perlu untuk meningkatkan pendidikannya terutama yang masih berpendidikan SPK.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

a. Penelitian ini dapat dilaksanakan pada rumah sakit dengan kondisi yang berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan, dan dengan jumlah responden (perawat pelaksana) yang lebih besar sehingga dapat lebih memungkinkan terjadinya variabilitas yang tinggi dalam penelitian terutama untuk variasi gaya kepemimpinan.

b. Analisis komparatif hubungan gaya kepemimpinan dan tipe kepribadian kepala ruangan dengan kepuasan kerja diantara beberapa rumah sakit dengan karakteristik kepemilikan yang berbeda (negeri dan swasta/TNI).

c. Hasil dari penelitian ini dapat dipertimbangkan untuk penelitian lanjutan tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja kepala ruangan dan perawat pelaksana.

G. Daftar Bacaan

1. As'ad, M. (2001). *Psikologi industri*. Edisi ke-empat. Yogyakarta: Liberty.
2. Davis, K. & Newstrom, J.W., (2000). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
3. Ernawaty. J. (2005). *Hubungan stress kerja dan koping terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana IGD di tiga rumah sakit Pemda DKI Jakarta.* Tesis. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (tidak dipublikasikan).
4. Hamzah, H. (2001). *Hubungan supervisi, tanggung jawab dan pengembangan diri dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSU Labuan Baji Makasar tahun 2001*. Tesis. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (tidak dipublikasikan).
5. La Monica, E.L. (1998). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: Pendekatan berdasarkan pengalaman*. Jakarta: EGC.
6. Mangkunegara, A.P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

7. Rakhmat, J., (1999). *Psikologi komunikasi* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya
8. Robbins, S.P. (2003). *Perilaku organisasi (Jilid 1)*.Jakarta: Indeks kelompok Gramedia.
9. Sinaga, C.T. (2001). *Hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja perawat primer di unit rawat interna bedah PK. Sint Carolus Jakarta*. Tesis. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (tidak dipublikasikan).
10. Syafdewiyani. (2002). *Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit M.H. Thamrin Jakarta*. Tesis. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (tidak dipublikasikan).
11. Wahab, H. (2001). *Hubungan antara kepemimpinan efektif kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Labuan Baji Makasar tahun 2001*. Tesis. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (tidak dipublikasikan).
12. Wexley, K.N. & Yukl, G.A., (1992). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia* (cetakan kedua). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
13. Yukl, G. (2001). *Leadership in organization.* Upper Saddle River New Jersey: Prentice-Hall Inc.

*	Irman Somantri, SKp. MKep.	:	Staf Pengajar STIKES A. Yani Cimahi Program S1 Keperawatan
**	Dr. Budi Anna Keliat, SKp. MApp.Sc	:	Staf Pengajar Kel. Keilmuan Kep. Jiwa FIK-UI
***	Dewi Gayatri, SKp. MKes	:	Staf Pengajar Kel. Keilmuan DKKD FIK-UI

UNIVERSITAS INDONESIA

HUBUNGAN PERSEPSI PERAWAT PELAKSANA TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN DAN TIPE KEPRIBADIAN KEPALA RUANGAN DENGAN KEPUASAN KERJA

(STUDI DI RUMAH SAKIT TNI AU TK II "Dr. SALAMUN" TAHUN 2006)

Manuscript

Oleh

Irman Somantri
Dr. Budi Anna Keliat, SKp. MApp.Sc.
Dewi Gayatri, SKp. MKes.

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS INDONESIA
JAKARTA, 2006

Manuscript Tesis ini telah disetujui oleh Pembimbing Tesis Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Keperawatan Unversitas Indonesia

Jakarta, Juli 2006

Pembimbing I

Dr. Budi Anna Keliat, SKp. MApp.Sc.

Pembimbing II

Dewi Gayatri, SKp., MKes.