

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Budaya Organisasi Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Relationship Between Leadership Style With Organizational Culture In Hoapital Sultan Agung Islamic Semarang

Sri Zahrotul Mufidah¹, Retno Issroviatiningrum², Dyah Wiji Puspita Sari³

Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Tumbuhnya gaya kepemimpinan dipicu dengan salah satunya peran penting budaya organisasi. Kepemimpinan ditemukan bahwa dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pada karyawan. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan apabila semakin baik persepsi masing-masing anggota mengenai budaya organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi apakah ada Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian *survey kuantitatif (non-eksperimental)* dengan pendekatan *Cross Sectional*. pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Jumlah responden sebanyak 88 dengan tehnik *proportional random sampling*. Data yang diperoleh diolah secara statistik dengan menggunakan uji *spearman*. Gaya kepemimpinan terbanyak dengan kategori cukup sebanyak 59 (67.0%), Budaya organisasi terbanyak dengan kategori sedang sebanyak 78 (88.6%). Terdapat korelasi hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan nilai *p value* 0,000 (*p value*<0,05) yang menunjukkan bahwa nilai korelasinya bermakna dan nilai korelasi *spearman rank* sebesar 0,551. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan korelasi 0,551 menunjukkan korelasi sedang dengan arah korelasi positif yang artinya gaya kepemimpinan yang baik membuat budaya organisasi baik.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi*

Abstract

The growing style of leadership is triggered by one of the important roles of organizational culture. Leadership is found that can positively affect employee performance improvement. The higher the quality of leadership if the better the perception of each member of the organizational culture. The purpose of this study is to identify whether there is Relationship Between Leadership Style With Organizational Culture in Hospital Sultan Agung Islamic Semarang. This research in *kuantitatif survey (non-experimental)* with *cross sectional*. Data was collected by questionnaire. Total respondents 88 with *proportional random sampling* technique. The data obtained were processed statistically using *Spearman's test*. Most leadership style many enough category were 59 (67.0%), the highest in the category of organizational culture were as many as 78 (88.6%). There is a significant correlation between leadership style with organizational to work in hospital Sultan Agung Islamic Semarang with *p value* of 0.000 (*p value* <0.05) which shows that the correlation meaningful and value *Spearman rank correlation* of 0.551. There is a relationship between leadership style and organizational culture in Sultan Semarang Islamic hospital with correlation 0,551 shows moderate correlation with positive correlation direction which means good leadership style make good organizational culture.

Keywords : Leadership Style, Organizational Culture

Corresponding Author :

Sri Zahrotul Mufidah¹, Retno Issroviatiningrum², Dyah Wiji Puspita Sari³, Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Jalan Raya Kaligawe Km 4, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, Kode pos 50112; e-mail: srizahrotul@gmail.com , ners.ningrum@gmail.com, daiyah_04@yahoo.com

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki sifat, perilaku atau kepribadian yang khas dan spesifik dari setiap masing-masing organisasi yang berbeda dalam budaya organisasinya. Organisasi dapat dibedakan dengan organisasi lain dapat dilihat dalam sistem bersama yang dianut oleh anggotanya yang disebut budaya organisasi (Robbins, 2006). Meskipun ada yang memiliki budaya organisasi "lebih kuat" dibanding organisasi lainnya (Wijaya & Supardo, 2006).

Budaya organisasi merupakan salah satu terbentuknya gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan, seni dan proses. Hal ini dapat mengacu pada suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan untuk memengaruhi orang lain supaya berperilaku tertentu. Seni berarti cara, metode, atau strategi yang dapat mempengaruhi untuk mendapatkan kepengikutan (Badeni, 2014).

Menurut (Latif, 2008) ketrampilan yang digunakan oleh seorang pemimpin agar para perawat-perawat terpengaruh dalam pengawasan pembagian tugas dan tanggung jawab mengenai pemberian pelayanan asuhan keperawatan, sehingga akan tercapainya tujuan pada keperawatan merupakan kepemimpinan dalam keperawatan. Perilaku tentang kepemimpinan dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya yang muncul ketika seseorang memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan karena dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Pemimpin mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi, menurut Kuezes & Posner (2010). Mondy (1990) dalam Soetopo (2010) budaya kelompok atau organisasi secara menyakinkan dipengaruhi gaya kepemimpinan (*leadership style*). Sikap seperti ini akan menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi apabila pemimpin menjaga jarak (*aloof*) dengan bawahan. Wirawan (2007), budaya organisasi yang dikenal dengan perilaku dan sikap yang dimiliki individu dalam bekerja sama agar dapat tercapai. Budaya organisasi dapat mempengaruhi pada perilaku anggota organisasi yang kemudian akan menentukan kinerja anggota dan organisasi.

Pemimpin dari organisasi dapat menambahkan, mengembangkan, dan merubah sesuai dengan kepemimpinannya didalam organisasi. Maka dari itu, adanya hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi karena tidak ada pemimpin yang terlepas dari budaya organisasinya (Robbins & Coulter, 2010). Studi yang dilakukan oleh Tsang dkk (2007, budaya organisasi kuat dengan adanya peran pemimpin, budaya organisasi akan semakin kuat apabila nilai kepemimpinan tinggi. Perlu adanya seorang pemimpin untuk memperlihatkan dan memikirkan sebuah gaya kepemimpinan yang nantinya akan diterapkan kepada pegawainya yang terdapat di dalam kepemimpinan (Mulyadi & Rivai, 2008). Norma perilaku orang tersebut dapat digunakan pada orang lain saat orang itu ingin mempengaruhi perilakunya dari orang lain tersebut yaitu merupakan dalam gaya kepemimpinan (Handoko, 2010). Rivai (2007), mengatakan kesuksesan pegawai dalam berprestasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survai analitik melalui pendekatan *cross sectional*. Rancangan penelitian *cross sectional* adalah suatu penelitian yang mempelajari hubungan antara faktor-faktor resiko (independen) dengan faktor efek (dependen), dimana peneliti melakukan observasi atau mengukur variabel terkait dan sekaligus pada waktu yang sama atau pada waktu saat itu (Candra, 2008).

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah porpositive sampling yaitu teknik pengumpulan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dan dilaksanakan pada bulan November-Desember 2017.

Instrumen pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan data instrumen penelitian dengan 3 angkt dengan kode yang pertma A berisi tentang data umum pada responden, angket yang kedua dengan kode B digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dan angket yang ketiga dengan kode C digunakan untuk mengukur budaya organisasi. Jenis angket yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan skala *likert* yang dimodifikasi yang telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kuesioner yang digunakan dengan 24

pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari 6 item, 3 pernyataan (1-3) untuk mengetahui gaya kepemimpinan koersif, 4 pernyataan (4-7) untuk mengetahui gaya kepemimpinan otoritatif, 3 pernyataan (8-10) untuk mengetahui gaya kepemimpinan afilatif, 5 pernyataan (11-15) untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis, 4 pernyataan (16-19) untuk mengetahui gaya kepemimpinan pecesetting, 5 pernyataan (20-24) untuk mengetahui gaya kepemimpinan coaching. Sedangkan kuesioner variabel budaya organisasi 24 pernyataan yang terdiri 7 item, 4 pernyataan (1-4) untuk mengetahui pengambilan resiko dan inivasi pada budaya organisasi, 2 pernyataan (5-6) untuk mengetahui perhatian ke hal yang detail atau rinci pada budaya organisasi, 5 pernyataan (7-11) untuk mengetahui orientasi hasil pada budaya organisasi, 4 prnyataan (12-15) untuk mengetahui orientasi orang pada budaya organisasi, 3 pernyataan (16-18) untuk mengetahui orientasi tim pada budaya organisasi, 4 pernyataan (19-22) untuk mengetahui keagresifan pada budaya organisasi, 2 pernyataan (23-24) untuk mengetahui stabilitas/keamantapn pada budaya organisasi. Kriteria penilaian menggunakan skala likert yaitu: nilai 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), 4 (sngat setuju). Hasil dimasukkan ke dalam tiga kategori kuantitatif dari gaya kepemimpinan yang terdiri dari kategori baik, cukup, dan kurang sedangkan kan kategori kuantitif dari budaya organisasi terdiri dari kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Analisa data

Anaisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa data pada univariat mendeskripsikan karakteristik pada tiap-tiap variabel yang diteliti, merupakan variabel bebas ataupun variabel terikat. Fungsi pada analisis *univariat* ini untuk mengetahui gambaran karakteristik dalam penelitian. Analisis univariat meliputi umur, pendidikan terakhir, jenis kelamin, lama kerja. Sedangkan analisa data pada bivariat mendiskripsikan ada dugaan hubungan atau mampu berkorelasi. Penelitian ini menggunakan komputersasi SPSS (*Statistic Product And Service Solution*) versi 16. Sebelum analisa bivariat dilakukan, terlebih dahulu peneliti melakukan Uji Normalitas data (*Uji Kolmogorov Smimov*), data dapat dikatakan normal apabila ($pvalue \geq 0,05$) maka peneliti dapat menggunakan *uji statistic pearson correlation* dan dikatakan tidak normal apabila ($p value \leq 0,05$) maka peneliti dapat menggunakan uji statistik non parametrik (uji spearman).

HASIL

Hasil penelitian ini terdapat berbagai karakteristik responden yang ada seperti umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan lama masa kerja. Jumlah responden yang banyak tentunya akan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga peneliti akan mendeskripsikan hasil penelitian dari masing-masing karakteristik tersebut dan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Umur Responden di Ruang Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang (n=88) Desember 2017

No	Umur (tahun)	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	20-25	33	37,5
2	26-30	38	43,2
3	31-35	9	10,3
4	>35	8	9

Tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden yang terbanyak menunjukkan rentang 26-30 tahun yaitu sebanyak 38 perawat dengan persentase (43,2%).

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir di Ruang Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang (n=88) Desember 2017

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	SPK	-	-
2	D3 Keperawatan	67	76,1
3	S1 Keperawatan	21	23,9

Tabel 2 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir tertinggi responden yaitu D3 Keperawatan yaitu sebanyak 67 perawat dengan persentase (76,1%) sedangkan pendidikan terendah yaitu S1 Keperawatan sebanyak 21 perawat dengan persentase (23,9%).

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Ruang Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang (n=88) Desember 2017

No	Jenis kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	29,5
2	Perempuan	62	70,5

Tabel 3 menunjukkan bahwa jenis kelamin terbanyak perempuan yaitu sebanyak 62 perawat dengan persentase (70,5) sedangkan terendah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 perawat dengan persentase (29,5).

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Lama Kerja di Ruang Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang (n=88) Desember 2017

No	Masa kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	1-5	54	61,4
2	6-10	27	30,8
3	11-15	5	5,6
4	16-20	2	2,2

Tabel 4 menunjukkan bahwa lama kerja responden yang terbanyak yaitu 1-5 tahun 54 responden dengan persentase (61,4%) sedangkan responden terendah 16-20 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase (2,2%).

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Gaya Kepemimpinan di RSI Sultan Agung Semarang (n=88) Desember 2017

No	Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Cukup	59	67,0
2	Baik	29	33,0

Tabel 5 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajer keperawatan di RSI Sultan Agung Semarang yang tertinggi yaitu dengan kategori cukup sebanyak 59 responden dengan persentase (67,0%) sedangkan gaya kepemimpinan manajer keperawatan di RSI Sultan Agung Semarang yang terendah yaitu dengan kategori baik sebanyak 29 perawat dengan persentase (33,0%).

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Budaya Organisasi di RSI Sultan Agung Semarang (n=88) Desember 2017

No	Budaya Organisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sedang	78	88,6
2	Tinggi	10	11,4

Tabel 6 menunjukkan bahwa budaya organisasi di RSI Sultan Agung Semarang yang tertinggi yaitu dengan kategori sedang sebanyak 78 responden dengan persentase (88,6%) sedangkan budaya organisasi di RSI Sultan Agung Semarang kategori rendah yaitu dengan kategori tinggi sebanyak 10 responden dengan persentase (11,4%).

Tabel 21. Uji Normalitas Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi di RSI Sultan Agung Semarang.

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Budaya Organisasi	-	-	.000
Gaya Kepemimpinan	.470	78	.000

Hasil uji normalitas pada tabel 7 dengan jumlah responden sebanyak 88 responden didapatkan bahwa data berdistribusi tidak normal dengan melihat nilai *p value* atau *Sig.* pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* yaitu 0,000 (<0,05), karena data berdistribusi tidak normal maka uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji nonparametrik yaitu uji *Spearman*.

Tabel 22. Uji *Spearman* Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi di RSI Sultan Agung Semarang

Variabel penelitian	N	Sig. (2-tailed)	Correlation Coefficient
Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi	88	.000	.511**

Hasil uji *Spearman* pada tabel 8 menunjukkan bahwa hasil analisa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi menunjukkan bahwa dari hasil diperoleh p value 0,000 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi adalah bermakna. Nilai korelasi *spearman rank* sebesar 0.551 yang menunjukkan bahwa kekuatan korelasi sedang dengan arah korelasi positif, artinya gaya kepemimpinan yang baik membuat budaya organisasi baik.

PEMBAHASAN

Penelitian ini yaitu 88 responden dengan penentuan nilai gaya kepemimpinan dengan kategori baik sebanyak 29 responden (33,0%), cukup 59 responden (67,0%), kurang 0 responden (0%), artinya bahwa gaya kepemimpinan berada kategori cukup. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) bahwa sebagian besar responden mempunyai kategori gaya kepemimpinan sedang yaitu sebanyak 24 orang (63%). Berbeda dengan penelitian Sari (2009) sebagian besar responden dalam kategori gaya kepemimpinan rendah sebanyak 75 orang (52,4%).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tugas dari seorang pemimpin: kematangan, kecerdasan, motivasi dan hubungan manusiawi. Menurut Bachtiar (2009), Gaya kepemimpinan adalah rancangan dapat tercapai suatu organisasi dengan ditunjukan pada individu agar dapat tercapainya. Gaya kepemimpinan bisa mempengaruhi kepribadian dalam gaya yang digunakan. Menurut Nursalam (2011), gaya kepemimpinan demokratis adalah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Kuntoro (2010), gaya kepemimpinan demokratis pemberian tanggungjawab dan pengambilan keputusan dengan melibatkan kelompok karyawan.

Dari penelitian ini bahwa pemimpin mampu menghargai setiap karakteristik dalam kemampuan karyawan serta dapat digunakanya jawabannya untuk memperoleh ide-ide para karyawannya mampu menerapkan pelayanan keperawatan dalam setiap ruangan dapat meningkat.

Penelitian ini adalah 88 responden dengan budaya organisasi terbanyak dengan kategori baik 10 (11,4%), sedang 78 responden (88,6%), rendah 0 responden (0%), artinya bahwa budaya organisasi berada kategori sedang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Napirah, dkk (2016) menunjukan hasil bahwa sebagian besar responden memiliki budaya organisasi yang kurang baik sebanyak 46 responden (62,1%). Rosyidah (2012) sejalan menunjukan hasil sebagian besar responden memiliki budaya organisasi yang cukup 34 responden (81,0%). Lain lagi Reis (2004) dengan hasil sebagian besar responden memiliki budaya organisasi yang tinggi sebanyak 61 responden (61,0%).

Menurut Robbins (2010), budaya organisasi adalah yang mempengaruhi cara bawahan bertindak dengan yang diharapkan dari karyawan yaitu dapat memahami nilai pokok organisasi secara jelas dan mampu mengetahuinya agar dapat bertindak secara cepat.

Berdasarkan hasil analisa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukan bahwa dari hasil diperoleh nilai p value 0.000 (p value <0.05) yang menunjukan bahwa korelasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi bermakna atau Ha di terima yang artinya terdapat korelasi hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Nilai *correlation spearman* sebesar 0.511 yang menunjukkan kekuatan korelasi sangat kuat dengan arah korelasi positif, semakin baik gaya kepemimpinan semakin baik pula budaya organisasi, artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan manajer dengan budaya organisasi.

Dengan demikian antara kepemimpinan dan budaya organisasi berhubungan karena tidak adanya pemimpin yang terlepas dari budaya (Robbins & Coulter, 2010). Paat (2014) menyatakan ada hubungan dengan pada level sedang dengan nilai p value 0.23. Gaya kepemimpinan dalam kategori cukup dan budaya organisasi sedang sehingga dapat dikatakan bahwa harus ada peningkatan untuk menjadikan ke level yang lebih tinggi lagi sedangkan apabila gaya kepemimpinan dalam kategori baik dan budaya organisasi tinggi dapat dikatakan dalam level yang tinggi dan bisa mempertahankan level tersebut.

Hasil penelitian diatas didukung oleh Setiawan (2015) dalam hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah DR. RM. Soedjarwa di dengan uji analisis variabel bebas dan variabel terikat menggunakan korelasi *kendall's tau* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,616 dan nilai signifikansi = 0,000 yaitu lebih kecil dari nilai yang dipakai 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak atau ada korelasi atau hubungan yang bermakna antara variabel gaya kepemimpinan demokratis kepala ruang dengan variabel kepuasan kerja perawat. Arah korelasi ini yaitu positif yang berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala ruang yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan nilai korelasi menurut Sugiyono (2010) bahwa nilai koefisien korelasi 0,616 berada pada korelasi tingkat kuat.

Hasil penelitian yang dilakukan Suryanegara (2007) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan kepala ruang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku perawat. Kutoro (2010) kepemimpinan dalam keperawatan sangatlah penting karena mempunyai pengaruh akan menciptakan kepercayaan dan ketaatan, sehingga mampu melaksanakan tugas, dalam rangka mencapai tujuan pelayanan keperawatan secara efektif dan efisien.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang masih jauh dari angka 100% dalam budaya yang diterapkan oleh pemimpin.

Saran

Hal ini dapat dijadikan sebagai masukan, bahan evaluasi, dan dapat dijadikan sebagai fungsi pengawasan bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

KEPUSTAKAAN

Badeni.(2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Goleman, D. (2003). *Kepemimpinan yang mendatangkan hasil*, cetakan pertama. Jakarta: Amara books.

Handoko, H.(2010).*Manajemen personalia & sumberdaya manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.

Kuezes, J.M & Posner, B.Z. (2010). *The Leadership Challenge*, Activities book, Pfeiffer. www.pfeiffer.com.

Mulyadi & Rivai. (2008).*Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Cetakan Kesembilan.

Napirah, M.R., Herawanto, Magito, C.C.N. (2016). Hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Udata Palu, *Jurnal Preventif*. Volume 7, No. 1, Maret 2016; 1-64.

Nursalam. (2011). *Manajemen keperawatan*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.

Rivai, V. (2007).*Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT Indeks Gramedia.

Robbins, S& Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Edisi 10. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Sari, M.T. (2009). *Hubungan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Raden Mattaheer Jambi*. TESIS. FIK UI : Jakarta.
- Setiawan.(20015). *Hubungan kepemimpinan demokratis kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit jiwa daerah Dr. RM. Soedjarwadi*.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryanegara, S,W. 2007. Analisis hubungan budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap perilaku karyawan dalam rangka menjadi rumah sakit badan layanan umum daerah. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. ISSN 1410-6515.Volume 10 Juni.
- Wirawan. (2007). *Budaya organisasi*. Teori: Aplikasi dari penerbitan. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Xenikou, A., & Simosi, M. (2006). Organizational culture and transformational leadership as predictors of business unit performance. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 566-579.<http://dx.doi.org/10.1108/02683940610684409>.