

## Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Penerapan Asuhan Keperawatan di RSUD Blud Konawe

Sutriyati<sup>1</sup>, Bakhtiar Abbas<sup>2</sup>, Muh. Nur<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: <a href="mailto:sutryati23@gmail.com">sutryati23@gmail.com</a>	No. Telp: 081347735185	
Submitted: 11 Oktober 2023	Accepted: 20 Oktober 2023	Published: 21 Oktober 2023

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam Penerapan Asuhan Keperawatan Di RSUD BLUD Konawe. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat pada RSUD BLUD Konawe yang berjumlah 69 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD BLUD Konawe. Hal ini disebabkan karena setiap elemen yang menjadi item indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transaksional yang meliputi imbalan kontingen (*contingent reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*) dan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*) merupakan faktor yang menentukan tingkat kinerja perawat pelaksana.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kinerja Perawat Pelaksana

### Pendahuluan

Era globalisasi membawa dampak besar dalam pelayanan kesehatan termasuk Rumah sakit adalah satu bentuk organisasi yang kegiatannya memberikan pelayanan dimana untuk mencapainya membutuhkan kinerja pegawai khususnya perawat yang baik. Indonesia sendiri sudah mulai merasakan dampaknya, untuk menyikapi fenomena tersebut diperlukan dukungan dan kerjasama dari seluruh bagian dalam organisasi, yang salah satunya adalah dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) atau sering disebut juga dengan karyawan.

Peran SDM dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena mutu SDM yang tinggi umumnya diikuti dengan kinerja yang tinggi. Rumah Sakit sebagai organisasi atau institusi pelayanan kesehatan merupakan organisasi yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi karena sumber daya manusia yang bekerja terdiri dari multidisiplin. Rumah sakit adalah salah satu bentuk organisasi yang kegiatannya memberikan pelayanan berupa promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Pelayanan kesehatan utama oleh suatu organisasi. Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis (Artiningsih, 2016).

Pelayanan kesehatan yang berkualitas harus menjadi prioritas bagi penyedia pelayanan kesehatan. Masyarakat semakin sadar akan perlunya pelayanan kesehatan yang berkualitas. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes RI, 2021).

Rumah sakit dikategorikan menjadi rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah sakit umum memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit sedangkan rumah sakit khusus memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau

kekhususan lainnya (PermenkesRI, 2014). Organisasi seperti kesehatan diperlukan suatu sumberdaya manusia untuk menjalankan fungsi suatu organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dalam suatu organisasi perlu adanya suatu manajemen yang mengelola sumber daya manusia yang ada dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Selanjutnya kinerja karyawan sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Karyawan atau karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mempunyai kinerja yang tinggi hanya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan kinerja seorang karyawan sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Suatu organisasi di dalam rumah sakit, kepala ruangan adalah pimpinan yang langsung membawahi perawat pelaksana dan pelaksanaan tugas perawat di ruang rawat inap merupakan suatu unsur proses dalam manajemen rumah sakit. Unsur proses didalam manajemen sangat berpengaruh terhadap output/keluaran rumah sakit, walaupun keduanya itu merupakan suatu proses, tetapi antara kepala ruangan dengan pelaksanaan tugas perawat akan saling berpengaruh terhadap keberhasilan pelayanan di rumah sakit (Machfoedz, 2009).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dalam penerapan asuhan keperawatan adalah gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan disebut "leadership style." Kata style, menurut Tambunan (2020) menunjuk pada satu pengertian bagaimana seorang pemimpin bertindak, dan bukan menunjuk siapakah pribadi pemimpin itu. Kata style menunjuk pada caranya seorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya, dan bagaimana pula dia menurut pandangan orang yang dipimpinnya. Menurut Matondang (2008) kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing pengikutnya (Maulizar dan Yunus, 2012). Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat.

Data yang diperoleh saat ini dari RSUD Konawe, pada tahun 2022 terdapat komplain sebanyak 64 komplain terhadap berbagai pelayanan di rumah sakit. Adapun hasil observasi peneliti pada saat pengambilan data awal di RSUD Konawe terhadap kinerja perawat ditinjau dari aspek kedisiplinan, masih ada perawat yang datang ke tempat kerja tidak tepat waktu. Sedangkan kinerja perawat ditinjau dari 8 aspek pendokumentasian Asuhan Keperawatan (Askep) masih belum optimal.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD BLUD Konawe dengan cara wawancara pada 5 perawat pelaksana yang sedang bertugas didapatkan hasil sistem kerja perawat dibagi menjadi tiga shift yaitu pagi, sore dan malam dengan tugas pokok perawat di ruang rawat inap. Kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan adalah kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program keperawatan untuk memberikan pelayanan secara langsung kepada pasien dan semua proses asuhan keperawatan dari pengkajian sampai dengan evaluasi dilaksanakan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh rumah sakit.

Perawat memberikan asuhan keperawatan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pendekatan memecah masalah yang sesuai dengan kondisi pasien dan perawat memberikan sesuai metode dan proses keperawatan. Dalam pelaksanaan keperawatan kepala ruangan yang selalu memberikan wewenang kepada perawat untuk menerapkan budaya keselamatan pasien dengan motivasi perawat yang baik dalam menerapkan asuhan keperawatan. Kepala ruang selalu mengawasi asuhan keperawatan yang sudah dilakukan perawat supaya menjadi pelayanan yang bermutu dan menjadi tepat untuk mengambil keputusan. Serta kepala ruang sekaligus melakukan pengawasan terhadap perawat yang tidak melakukan asuhan keperawatan yang tidak sesuai dengan standar asuhan keperawatan, dalam melakukan asuhan keperawatan harus sesuai dengan metode yang sudah ditetapkan apabila perawat tidak sesuai metode keperawatan maka perawat tersebut mendapatkan sanksi dan teguran dari kepala ruang

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : " Hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam penerapan asuhan keperawatan di RSUD BLUD Konawe"

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua macam analisis, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan secara lebih mendalam terhadap masing-masing variabel penelitian. Sedangkan teknik kuantitatif digunakan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu dengan cara menganalisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan melalui analisis bivariat dengan menggunakan Microsoft Excel, dan software SPSS.

Lokasi penelitian adalah di RSUD BLUD Konawe sedangkan objek penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan kepala ruang dan kinerja perawat pelaksana.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Pada Taraf  $\alpha = 0,05$

Item Indikator	Nilai r	Status	Item Indikator	Nilai r	Status
X <sub>1.1.1</sub>	,899**	Valid	Y <sub>1.2.1</sub>	,906**	Valid
X <sub>1.1.2</sub>	,873**	Valid	Y <sub>1.2.2</sub>	,916**	Valid
X <sub>1.2.1</sub>	,907**	Valid	Y <sub>1.3.1</sub>	,857**	Valid
X <sub>1.2.2</sub>	,927**	Valid	Y <sub>1.3.2</sub>	,929**	Valid
X <sub>1.3.1</sub>	,940**	Valid	Y <sub>1.4.1</sub>	,958**	Valid
X <sub>1.3.2</sub>	,927**	Valid	Y <sub>1.4.2</sub>	,913**	Valid
Y <sub>1.1.1</sub>	,923**	Valid	Y <sub>1.5.1</sub>	,947**	Valid
Y <sub>1.1.2</sub>	,901**	Valid	Y <sub>1.5.2</sub>	,933**	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1. tersebut menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel menghasilkan koefisien validitas lebih dari 0,30 ( $r > 0,30$ ). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Taraf  $\alpha = 0,05$

Variabel	Cronbac 'h Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,817	Reliabel
Kinerja Perawat Pelaksana	0,792	Reliabel

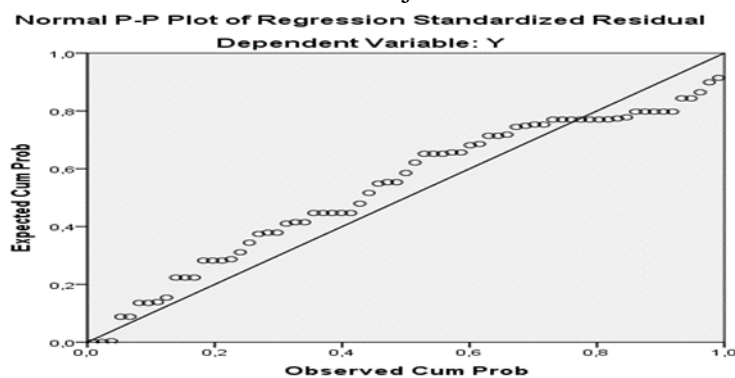
Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2. tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing- masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,60. Karena itu instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dapat dinyatakan reliabel pada taraf kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas

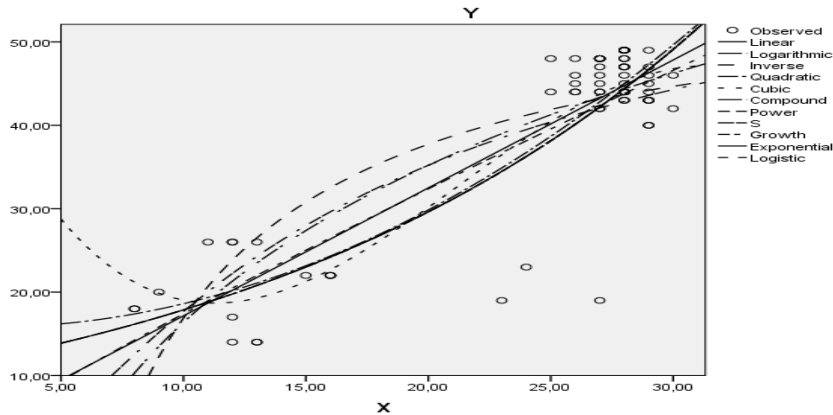


Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan pada grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dilihat pada Grafik yang menunjukkan bahwa semua data memiliki distribusi normal karena dapat ditunjukan bahwa garis t seimbang dan searah dengan garis.

2. Uji Linearitas Data

Gambar 2. Uji Linearitas Data



Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan pada grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat linear. Hal ini dapat dilihat pada Grafik yang menunjukkan bahwa semua data bersifat linear karena nilai residual dan nilai prediksinya tidak membentuk pola tertentu.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Data

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,812	2,673		,678	,500		
X	1,534	,106	,870	14,409	,000	,447	2,236

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan multikolinieritas nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance mendekati angka 1. Sehingga dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi pada penelitian ini



transaksional terhadap kinerja perawat pelaksana dengan asumsi faktor lain dianggap tetap (*Ceteris Paribus*)

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

1. Koefisien korelasi gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam penerapan asuhan keperawatan di RSUD Konawe sebesar 0,870 yang dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat. Oleh karena itu dengan baiknya gaya kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana dalam penerapan asuhan keperawatan di RSUD Konawe, Hal ini di dasarkan pada kriteria koefisien korelasi sebagai berikut :  
0-0,25 : Korelasi sangat lemah  
0,25-0,5 : Korelasi cukup  
0,5-0,75 : Korelasi kuat  
0,75-1 : Korelasi sangat kuat (Sumber : Jonathan, 2007:35)
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,756, artinya kontribusi gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam penerapan asuhan keperawatan di RSUD Konawe sebesar 75,6%. Sedangkan 24,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
- 3.

### Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD Konawe. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, dilakukan pengujian regresi linear sederhana dengan menggunakan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian, secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD Konawe. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena telah terbukti kebenarannya.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD Konawe yang bertanda positif. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD Konawe.

Hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD Konawe. Hal ini disebabkan karena setiap elemen yang menjadi item indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transaksional yang meliputi imbalan kontingen (*contingent reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*) dan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*) merupakan faktor yang menentukan tingkat kinerja perawat pelaksana. Oleh karena itu secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD Konawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Podsakoff et al. dalam Kabul (2002) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif diharapkan

membantu dan meningkatkan komitmen organisasi para anggota organisasi dan bertahan pada situasi yang sulit di masa yang akan datang. Pemimpin yang efektif mampu merubah nilai dasar, kepercayaan, sikap dari bawahan akan dapat meningkatkan kinerja melebihi level minimum organisasi. Pada suatu perusahaan dibutuhkan kepemimpinan yang tepat untuk membangun komitmen organisasi yang kuat sehingga dapat membantu daya tahan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi (Robbins, 2003). Fiedler (dalam Robbins, 2003) menyatakan bahwa semakin baik hubungan pemimpin dengan komitmennya, makin terstruktur pula pekerjaan yang dilakukan dan makin kuat pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin. Kepemimpinan pada akhirnya akan berdampak pada sikap kerja, salah satunya adalah kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa *transactional leadership* adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kepuasan kerja pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan transaksional lebih mengarah kepada pemimpin yang menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan dan pengontrolan pekerjaan bawahnya dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta tuntutan tugas (Garnasih dan Pramadewi, 2013). Hasil penelitian ini juga didukung dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan dari kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai (Porter, 2015; Gumusluoglu, et. al., 2013; Farahani, et. al., 2011). Teori kepemimpinan transaksional cenderung diterapkan pada penelitian lembaga formal seperti industri, lembaga pendidikan dan militer (Bass, 1985). Namun, sebuah penelitian dilakukan Ling, et. al. (2013) menunjukkan tidak ada hubungan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD Konawe. Hal ini disebabkan karena setiap elemen yang menjadi item indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transaksional yang meliputi imbalan kontingen (*contingent reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*) dan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*) merupakan faktor yang menentukan tingkat kinerja perawat pelaksana.

### REFERENSI

- Amstrong, Michael dan Angelo Baron, 1998, Performance Management. London: Institute of Personal and Development.
- Artiningsih, D. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Brigjend H. Hasan Basry Kandangan. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 87-104.
- Asrofi, Agus. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Intern terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

- Bustam, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan., Tesis Program Studi Manajemen Program Magister Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
- Dessler, Gary., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2012. “Analisis Kinerja Keuangan” , Bandung: Alfabeta
- ....., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Fiedler, Fred E. 1967. A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- ....., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul; Blanchard, Kenneth, H: 1995: Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia; Edisi ke-7, Jakarta-Erlangga.
- Irawan, R. D. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Pelaksanaan Praktik Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsu Kaliwates Pt Rolas Nusantara Medika jember. <https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/65444/Rosita>
- Kurniadi, A (2013). Manajemen Keperawatan Dan Prosfektifnya Teori, Dan Konsep Aplikasi. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Lago, Aurelia Yunita Angelina. 2019. Pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap stress kerja dan turnover karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kendari Bypass. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari.
- Luthans, Fred. 2002. Organizational Behavior: 7 th Edition. New York: McGrawHill Inc
- Machfoedz, M. (2009). Komunikasi Keperawatan (Komunikasi Terapeutik). Yogyakarta : Ganbika.
- Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Mallapiseng, Yasir. (2015). Kepemimpinan. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marquisset et al. (2021 ). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Hospital Referral Raeao Oe-Cusse Timor-Leste. 5(September), 343-347. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/367304-pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala-ruangan-ab09f78a.pdf>.
- Marquis. (2016). Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Jakarta: EGC.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Matondang (2008). Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Najir, Narmi, & Asrul, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat. 01, 1-6. Retrieved from <https://stikeskendari.e-journal.id/JIKK/article/view/147/309>.
- Ni Putu, D. (2021). Gambaran Perawatan ibu Post Partum pada Masa Pandemi COVID-19 di Puskesmas Tabanan III Tahun 2021.
- Nipa, alifian umbu. (2019). Hubungan Pengarahan Supervisi Oleh Kepala Ruangan Dengan Mot/Vasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rsud Bangil. Retriee from

- [http://repositori.widyagamahusada.ac.id/id/eprint/203/1/ALFIAN\\_UMBUNIPA %28150714201459%29.pdf](http://repositori.widyagamahusada.ac.id/id/eprint/203/1/ALFIAN_UMBUNIPA%28150714201459%29.pdf).
- Noer, R. M., Hidayah, J., & Agusthia, M. (2021). Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Kedisiplinan Perawat Dengan Pelaksan Handover Di Ruang Rawat !Nap. 11(2).
- Notoadmojo. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan (3rd ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Pangewa, Maharuddin. (2004). Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Depdiknas
- Permenkes RI. (2009). Rumah Sakit. Dipetik 05 2022, 2022, dari jdih setkab: [https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/16814/uu0442009 .htm](https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/16814/uu0442009.htm).
- Permenkes RI. (2014 ). Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit. Di petik 05 15, 2022, dari bprs.kemkes:[http://bprs.kemkes.go.id/vl/uploads/pdf/42%20PMK%20N%2056%20ttg%20Klasifikasi%20dan%20Perizinan%20Rumah%20Sakit.p df](http://bprs.kemkes.go.id/vl/uploads/pdf/42%20PMK%20N%2056%20ttg%20Klasifikasi%20dan%20Perizinan%20Rumah%20Sakit.pdf).
- Permenkes RI. (2021). Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitian Dipetik 05 19, 2022, dari <https://jdih.setkab.go.id> [https://jdih.setkab.go.id /PUUdoc/176340/PP \\_Nomor\\_ 47 \\_Tahun\\_2021.pdf](https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176340/PP_Nomor_47_Tahun_2021.pdf).
- PPNI. (2016). Standar Diagnosis Keperawatan Indonesia. Jakarta: PPNI.
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Robbins, Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sandi, F. D., & Damayanti, N. A (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis Direktur Rumah Sakit Terhadap Kedisiplinan Karyawan. 4587-592. Retrieved from <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JKS/article/view/916>.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung.
- Sugiyono. (2015). Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta, cv.
- Susanti, A (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah deli serdang tahun 2018. Retrieved from [http://repository.helvetia.ac.id/1584/7/IAgustinaSusanti %2C1602011119.pdf](http://repository.helvetia.ac.id/1584/7/IAgustinaSusanti%2C1602011119.pdf).
- Sutanto. 1991. Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pengrajin Perak TOM'S SILVER di Yogyakarta. Skripsi Manajemen, Program Strata Satu Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Solehudin. (2022). Efek Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat. Jurnal Kepemimpinan dan manajemen keperawatan, 1-7.
- Surakhman, 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Daerah Kabupaten Morowali Provinsi Sulawesi Tengah. Tesis Program Studi Manajemen Program Magister (S-2) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari
- Tambunan, Toman Sony. 1995. Pemimpin dan Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Taryaman, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Trevia, R., Arifin, H., & Putri, D. E. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan