

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RAWAT INAP RSUD WATES KULON PROGO YOGYAKARTA

Disusun Guna Memenuhi Sebagai Syarat dalam Mencapai Gelar Sarjana di
Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan
Universitas Alma Ata



**Universitas
Alma Ata**
The Globe Inspiring University

Oleh:

Mia Aulia

180600031

**PROGRAM STUDI SARJANA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ALMA ATA
YOGYAKARTA
2024**

INTISARI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RAWAT INAP RSUD WATES KULON PROGO YOGYAKARTA TAHUN 2024

Mia Aulia¹, Imram Radne Rimba Putri², Raden Jaka Sarwadhmana²
Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan
Universitas Alma Ata
E-mail:

180600031@almaata.ac.id

Latar Belakang: Perawat rawat inap dituntut meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai kinerja tinggi, yang menjadi tujuan setiap rumah sakit. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja melalui pengawasan dan arahan sesuai tugas sehingga tujuan dapat tercapai.

Tujuan: Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat pada rawat inap RSUD Wates Kulon Progo Tahun 2024.

Metode Penelitian: Penelitian analitik kuantitatif dengan rancangan cross-sectional. Populasi adalah 109 perawat rawat inap RSUD Wates Kulon Progo, menggunakan teknik total sampling. Alat ukur berupa kuesioner kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat. Analisis data menggunakan regresi logistik biner.

Hasil Penelitian: Sebanyak 83.5% penilaian kepemimpinan transformasional berada pada tahap tinggi, dan 92.7% kinerja perawat juga tinggi. Nilai p-value 0.507 ($p > 0.05$) menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Model memiliki Nagelkerke R Square 0.009, yang berarti hanya 0.9% variasi kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional. Odds ratio 1.771 menunjukkan hubungan positif, namun tidak signifikan secara statistik.

Kesimpulan: Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat RSUD Wates Kulon Progo.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

¹Mahasiswa program studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Alma Ata.²Dosen program studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Alma Ata.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF NURSES AT WATES KULON PROGO HOSPITAL, YOGYAKARTA 2024

Mia Aulia¹, Imram Radne Rimba Putri², Raden Jaka Sarwadhamana²
*Hospital Administration Undergraduate Study Program, Faculty of Health
Sciences, Alma Ata University*

E-mail :

180600033@almaata.ac.id

Background: Inpatient nurses are required to improve work quality to achieve high performance, which is a key goal for hospitals. The transformational leadership style plays a crucial role in influencing performance through monitoring and providing guidance aligned with duties and responsibilities to achieve established objectives.

Purpose: To analyze the influence of transformational leadership style on the performance of inpatient nurses at Wates Kulon Progo Regional Hospital in 2024.

Research Method: This quantitative analytical study employed a cross-sectional design. The population included 109 inpatient nurses at Wates Kulon Progo Regional Hospital, selected using total sampling. Data collection utilized transformational leadership and nurse performance questionnaires. Statistical analysis was performed using binary logistic regression.

Research result: The study revealed that 83.5% of transformational leadership assessments were at a high level, and 92.7% of nurse performance was also at a high level. The p -value of 0.507 ($p > 0.05$) indicates no significant influence between transformational leadership and nurse performance. The Nagelkerke R Square value of 0.009 suggests that transformational leadership explains only 0.9% of the variation in nurse performance. The regression coefficient for transformational leadership is 0.571, with an odds ratio ($\text{Exp}(B)$) of 1.771, indicating a positive but statistically insignificant relationship between transformational leadership and high nurse performance.

Conclusion: There is no significance influence between transformational leadership and the performance of nurses at Wates Kulon Progo Regional Hospital.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance

¹Student of S1 Hospital Administration, Faculty of Health Sciences, Alma Ata University.

²Lecturers of the Bachelor of Hospital Administration, Faculty of Health Sciences, Alma Ata University

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit (RS) merupakan lembaga pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan berbagai karakteristik yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, ilmu pengetahuan, kemajuan ekonomi maupun sosial masyarakat dan diuntut untuk mampu dengan terus menerus meningkatkan kualitas pemberian pelayanan kesehatan terhadap masyarakat agar terciptanya harkat kesehatan yang optimal (1). Sesuai dengan Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, ada 3.072 rumah sakit di Indonesia pada tahun 2022. Jumlah tersebut meningkat 0,99% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebanyak 3.042 unit.

Penggolongan atau pengelompokan rumah sakit berdasarkan jenis penyelenggaraan atau pelayanan, yakni rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Jumlah rumah sakit yang ada di Indonesia sampai dengan tahun 2022 terdiri dari 511 Rumah Sakit Khusus (RSK) dan 2.561 Rumah Sakit Umum (RSU). Jika Rumah sakit dikelompokkan berdasarkan kemampuan pelayanan dan fasilitas, maka klasifikasinya terbagi menjadi empat bagian yakni Kelas A, Kelas B, Kelas C, dan Kelas D (2).

Sesuai dengan peraturan menteri kesehatan republik Indonesia tahun 2021 terdiri dari 81 yang ada di Yogyakarta sampai dengan tahun 2021 terdiri dari 60 Rumah Sakit Umum (RSU) dan 21 Rumah Sakit Khusus (RSK). Sedangkan di daerah kabupaten Kulon Progo sendiri memiliki 8. Rumah Sakit 2 diantaranya merupakan Rumah Sakit di bawah naungan pemerintah Kabupaten Kulon Progo. Perubahan jumlah pelayanan kesehatan yang ada di Indonesia mempengaruhi persaingan antar pelayanan yang sangat ketat dalam menarik konsumen.

Seiring dengan perkembangan rumah sakit yang semakin pesat maka tuntutan pelayanan kesehatan harus semakin maju dapat dilihat dari perkembangan teknologi yang berdasarkan Pancasila dan juga dilandaskan pada nilai kemanusiaan, profesionalitas, etika, manfaat, persamaan hak dan anti diskriminasi, keadilan, pemerataan maupun perlindungan dan keselamatan pasien, serta memiliki fungsi sosial. Untuk menghasilkan pelayanan yang baik dibutuhkan kinerja yang bagus untuk hasil yang optimal. Kinerja perawat adalah hal yang penting dari sebuah pelayanan kesehatan sebagai tenaga kerja yang profesional dan bertanggung jawab atas pemberian pelayanan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki baik secara individu maupun bekerjasama dengan anggota kesehatan lainnya (3).

Kinerja perawat yang tinggi merupakan hasil yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan, untuk mencapai kinerja yang baik maka perawat dituntut

untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, mempunyai pengalaman, motivasi kerja, disiplin kerja, dan semangat yang tinggi sehingga kinerja perusahaan tersebut baik yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan yang akan meningkat, dan pada akhirnya tujuan perusahaan tersebut meningkat. Kinerja dikatakan baik dilihat dari indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai produktifitas yang tinggi (4).

Penelitian sebelumnya terkait dengan variabel kinerja perawat yang mendukung penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Permata Bunda Medan yang meneliti tentang Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat dengan hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh kerjasama tim dan kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan berpengaruh positif dan signifikan yakni berdasarkan data yang diperoleh frekuensi berjumlah 73 orang perawat.

Dalam meningkatkan kinerja perawat kepemimpinan merupakan peran yang sangat berpengaruh untuk mempengaruhi hasil kinerja dengan cara pengawasan serta memberikan arahan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah bentuk kemampuan pribadi yang sanggup mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan penerimaan dari kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat dalam situasi tertentu (4). Gaya kepemimpinan akan berpengaruh dalam

mengarahkan setiap perawat yang berada dalam unit-unit pelayanan yang berbeda. Fungsi kepemimpinan dalam hal ini berperan mengarahkan, membimbing, dan menanamkan makna pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga perawat bekerja secara profesional (5).

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda untuk itu pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mempunyai kekuatan dalam mempengaruhi kinerja dengan cara tertentu yang menciptakan loyalitas dari pegawai kemudian merasa dipercaya, dihargai dan respek kepada pimpinan pada akhirnya pegawai akan termotivasi dalam melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan (6).

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu tentang variabel kinerja kepemimpinan transformasional yang mendukung penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun yang meneliti tentang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yakni berdasarkan data yang diperoleh frekuensi berjumlah seratus sebelas orang perawat

Studi pendahuluan peneliti melakukan pengambilan data penilaian kinerja dalam satu tahun terakhir pada ruang rawat inap yang dilakukan oleh RSUD Wates terhadap pegawai yang bersangkutan dengan empat indikator

penilaian utama yang meliputi hasil kinerja utama, perilaku kerja serta indikator penilaian penunjang profesi.

Berdasarkan penilaian kinerja individu tenaga keperawatan, perawat pelaksana ruang Dahlia yang dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2023 rata-rata total nilai hasil kinerja utama ditambah perilaku kerja sebesar 85,000 dan rata-rata total nilai keseluruhan indikator (hasil kinerja utama, perilaku kerja dan penunjang) sebesar 86,000 dari nilai total rata-rata total penilaian tersebut dapat dilihat bahwa kinerja tenaga keperawatan pada ruang rawat inap sangat tinggi, dan berdasarkan hasil wawancara dengan 2 kepala ruangan rawat inap rumah sakit telah menerapkan kepemimpinan dengan gaya transformasional.

Dari uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat pada Rawat Inap RSUD Wates Kulon Progo Yogyakarta” sehingga dapat menjadi salah satu acuan ataupun salah satu contoh gaya kepemimpinan yang layak untuk diterapkan di RSUD lainnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat dirumuskan masalah penelitian adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat pada rawat inap RSUD Wates Kulon Progo Tahun 2024.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat pada rawat inap RSUD Wates Kulon Progo.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui karakteristik responden yang meliputi; jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, dan lama kerja di RSUD Wates Kulon Progo.
- b. Mengetahui gaya kepemimpinan transformasional di RSUD Wates Kulon Progo.
- c. Mengetahui kinerja perawat di RSUD Wates Kulon Progo tahun.
- d. Diketahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap kinerja perawat RSUD Wates Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan atau wawasan ilmu pengetahuan pada pembaca terutama mengenai *transformational leadership* khususnya membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat pada rawat inap RSUD Wates Kulon Progo. Semoga dapat memberikan gambaran khususnya dalam penerapan kepemimpinan transformasional.

2. Manfaat praktis

a. Manfaat Bagi RSUD Wates Kulon Progo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi rumah sakit sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan kualitas rumah sakit.

b. Manfaat Bagi Instituti Universitas Alma-Ata

Menambah bahan kajian ilmiah maupun pustaka, sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan pembaca khususnya bagi mahasiswa Alma-Ata yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat.

c. Bagi responden

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan atau evaluasi untuk meningkatkan kualitas kerja perawat.

d. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk wawasan ilmu pengetahuan, mengembangkan pengetahuan yang nantinya bermanfaat untuk sesama.

e. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sehingga menjadi bahan rujukan dan dikembangkan bagi penelitian sejenis. Dapat

memberikan kontribusi bagi perkembangan riset Administrasi Rumah Sakit.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Adapun penelitian terkait yang pernah dilakukan pada tabel keaslian penelitian berikut ini:

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

NO	Nama, Judul dan Tahun Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Ahmad Rivai, 2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Sekolah Tinggi Ekonomi Medan (6).	Penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampling jenuh, menggunakan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Data penelitian yang didapatkan menggunakan angket dan analisis data menggunakan analisis uji asumsi klasik dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Federal Internasional Finance – Medan, artinya jika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.	a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada <i>variable dependen</i> yaitu kinerja karyawan b. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif .	a. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada <i>variable independen</i> yaitu budaya organisasi b. Perbedaan penelitian ini terletak pada teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampling jenuh dan

		analisis regresi linier berganda.				tempat penelitian di Institut Sekilah tinggi Ekonomi Medan.
2	(Ahmad Ahid Mudayana, 2020) Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul (7).	Penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan <i>cross sectional</i> . Jumlah sampel 111 karyawan. Data penelitian didapatkan menggunakan kuesioner dan <i>check list</i> . Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pengaruh motivasi instrinsik lebih kuat dibanding motivasi ekstrinsik. Ada pengaruh variable tanggungjawab, pengakuan, prestasi kerja, pengembangan karir, pekerjaan, promosi, kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.	a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada <i>variable dependen</i> yaitu kinerja karyawan b. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif.	a. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada <i>variable independen</i> yaitu motivasi dan beban kerja.	
3	(Adhie Fasha Nurhadian, 2017) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampling sensus. Data penelitian didapatkan menggunakan survey dengan uji inferensial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan	a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada <i>variable independen</i> yaitu	a. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada <i>variable</i>	

	Karyawan STIE menggunakan path transformasional memberikan kontribusi sebesar 33,22%, sedangkan motivasi kerja sebesar 28,95%, sehingga secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap karyawan sebesar 62,18%. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara ketiga variable tersebut.	kepemimpinan transformasional	<i>independen</i> yaitu motivasi kerja
		b. Persamaan penelitian ini terletak pada jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif.	b. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian yaitu STIE pasundan, Bandung.
4	(Hadi Suweko dan Luky Dwiantoro, 2020) Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: <i>Literature Review</i> Universitas Diponegoro Semarang (9).	Penelitian literature review. Data yang didapatkan melalui identifikasi dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dihasilkan oleh peneliti dan praktisi.	Pada <i>literature review</i> ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan melalui, kepemimpinan kharismatik, inspiratif, menstimulasi intelektual dan pertimbangan yang diindivudualkan.
		a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada variable independen yaitu kepemimpinan transformasional	a. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada variable dependen yaitu meningkatkan kepuasan kerja
			b. Perbedaan penelitian ini terletak pada jenis penelitian yaitu <i>literature</i>

					<i>riviewe</i> dan tempat penelitian di Universitas Diponerogo Semarang.
5	(Muhammad Irfan Nasution, 2018) Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.	Penelitian Kuantitatif dengan teknik rumus slovin. Jumlah sampel sebanyak 100 karyawan. Data penelitian didapatkan menggunakan angket, pengujian validitas dengan korelasi <i>product moment</i> .	Hasil pnelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga secara simultan kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada <i>variable dependen</i> yaitu kinerja karyawan. b. Persamaan penelitian ini terletak pada jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif.	a. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada <i>variable independen</i> yaitu kepuasan kerja b. Perbedaan penelitian ini teletak pada tempat penelitian yaitu di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementrian Kesehatan RI. UU no. 44 Tahun 2009 Tentang RS. Undang Republik Indonesia. 2009;1:41.
2. Sadya S. Data RS di Indonesia. 2023. Available from: <https://dataindonesia.id/kesehatan/detail/ada-3072-rumah-sakit-di-indonesia-pada-2022>
3. Fisella Wilfin Kumajas Herman Warouw, Bawotong J. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rsud Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. Salemba Medan. 2014;1–8.
4. Fakolade, O. A & Atanda AI. Literature review Literature review. Lit Rev. 2015;(November):33–7.
5. Astari A. No Title Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD I.A Moeis Samarinda. 2017. 1–14 p.
6. Supardi, Aulia Anshari. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. J Publ Manaj Inform. 2022;1(1):85–95.
7. Sadat PA, Handayani S, Kurniawan M. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator. 2020;9(1):23.
8. Nurhadian AF. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Adhie Fasha Nurhadian. J Ekon Bisnis Entrep. 2017;11(1):59–74.
9. Suweko H, Dwiantoro L. Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review. J Ilmu Keperawatan dan Kebidanan. 2020;11(1):106.
10. Susatyo H. 1st ed. Andy G, Tim G, editors. Yogyakarta: 2016; 2016. 188 p.
11. Fakhni A, Viviyanti A. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Rumah Sakit. 1st ed. Andy G, Tim G, editors. Yogyakarta: 2013; 2013. 264 p.
12. Kepmenkes R. 14 KMK No. 1165 ttg Pola Tarif RS BLU .pdf. 2007. p. 1–2.
13. Winardi H, Hidayat W, ... Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pasien Rawat Inap Di Smc Rumah Sakit Telogorejo. J Ilmu Adm. 2014;
14. S. S, Yanyan B. Manajemen Keperawatan. Amalia S, Rina A, editors. Jakarta: Erlangga; 2009. 186 p.
15. Monica EL la. Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan. 1st ed. Drg. PS, editor. Jakarta: Jones. Bartlett Publisher, Inc.; 1998. 336 p.
16. Wibowo F, Setiyanto S, Bahtiar H. Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas

- karyawan terhadap kinerja karyawan. *J Manag Digit Bus*. 2022;2(3):128–38.
17. Rosalina M, Wati LN. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ekobis Ekon Bisnis Manaj*. 2020;10(1):18–32.
 18. Paramita PD. Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi Patricia Dhiana Paramita) Abstraksi. *Jurnal*. 2011;7.
 19. Shalahuddin. Karakteristik Kepemimpinan Dalam. *Media Neliti*. 2016;1(2):171–88.
 20. Fadiah Retno Imara. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada EF English First Malang). *Fak Ekon dan Bisnis Univ Brawijaya Malang Abstr*. 2020;5(3):248–53.
 21. Iqbal M. Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir J Pendidik*. 2021;10(3):119–29.
 22. Hairudinor, Utomo S, Humaidi. Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kinerja No.4. *J Adm Bisnis*. 2020;10(1):48–54.
 23. Akhmad F, Rusdi HNA. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press; 2020. 149 p.
 24. MARS Sabarguna SBH dr. D. *Manajemen Kinerja Pelayanan Rumah Sakit*. 1st ed. Jakarta: Seto Sagung Cv.; 2008.
 25. Wiguna KY, Wati R, Marliza Y. Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja. *Balanc J Akunt Dan Bisnis*. 2019;4(2):571.
 26. Meithiana I. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Indomedia; 2017. 78 p.
 27. Indonesia PR. Undang-Undang No.23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. 1992;(23).
 28. Saragih SLN. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan implementasi keperawatan dalam meningkatkan mutu pelayanan dirumah sakit. *OSF Prepr*. 2020;(2009).
 29. Kirana GR, Nugraheni R, Ilmu I, Bhakti K, Kediri W. Penilaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aspek Sikap Kerja, Tingkat Keterampilan, dan Manajemen Kinerja di Rumah Sakit Wilujeng Kabupaten Kediri Nurse Performance Appraisal Based on Work Attitude, Skill Level, and Performance Management at Rumah Sakit Wiluje. *JMKY RS Dr Soetomo*. 2023;vol.9(2581–219):151–61.
 30. Putri yusuf A. Hubungan Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Kelas Iii Di Rumah Sakit Tk. Iv Madiun Tahun 2017. *Stikes Bhakti Huasada Mulia MadiunSkripsi*. 2022;1–157.
 31. Karimuddin A. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Nanda SMP, editor. Aceh; 2022. 120 p.

32. Sugiyono. Metode penelitian pendidikan. VII. Bandung; 2016. 451 p.
33. V. SW. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta; 2015. 255 p.
34. Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif & R&D. Yogyakarta: ALFABETA; 2016.
35. Azis Alimul Hidayat. Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan. Jakarta: Salemba Medika; 2017.
36. Azis AH. Studi Kasus Keperawatan; Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Health Book Publishing; 2021. 53 p.
37. Ismael S. Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis. 5th ed. Jakarta: Sagung Seto; 2014. 522 p.
38. Machfoedz I. Bio Statistika. Yogyakarta: Fitramaya; 2020.
39. A. HAA. Metodologi Penelitian Keperawan dan Kesehatan. Jakarta: Selemba Medika; 2017. 234 p.
40. Ardiyani N, Sumarni S, Sarwadhamana RJ. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo. *Indones J Hosp Adm.* 2021;4(2):56.
41. Azhary M, Haksama S, Lienawati A. Analisis Kinerja Organisasi Berdasarkan Malcolm Baldrige Performance Criteria Di Unit Rawat Inap Rsi Mabarrot Gresik. *Indones J Hosp Adm.* 2023;6(1):9.
42. Afrizal A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *JESI (Jurnal Ekon Syariah Indones.* 2016;5(2):151.
43. Oktiana M, Handayani SD. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Indones J Hosp Adm.* 2019;1(2):55.
44. Lestari AP, Rimba Putri IR, Sarwadhamana RJ. Beban Kerja Di Unit Administrasi Rumah Sakit Hasanuddin Damrah Manna. *Indones J Hosp Adm.* 2022;5(2):77.
45. Nuryadin AA, Poetra RP, Putri SP. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *J Manaj Kesehat Yayasan RSDr Soetomo.* 2020;6(2):209.
46. Agustian I, Lubis Z, Hati Y, Izzati N. Hubungan Antara Kinerja Perawat Dalam Tindakan Pemasangan Infus Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Setia Budi Medan Tahun 2022. *JINTAN J Ilmu Keperawatan.* 2023;3(02):167–77.
47. Feriani P. Ketepatan Pemberian Obat oleh Perawat.... Volume. 4 Nomor. 1 Periode: Januari-Juni 2020; hal. *J Ilm Keperawatan Orthop [Internet].* 2020;4(1):34–40. Available from: <https://ejournal.akperfatmawati.ac.id>

48. Ahmad SNA, Haryanto F, Habibi A. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta. *Pros Simp Nas Multidisiplin Univ Muhammadiyah Tangerang*. 2021;2(1):2–8.
49. Sugiharto D, Handayani N. Kontribusi Beban Kerja , Stres Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS Bhakti Asih Brebes. *EKOMA J Ekon Manajemen, Akunt*. 2024;4(1):2723–38.
50. Putra AE. Peran Mediasi Kinerja Perawat Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformational Manajer Terhadap Medication Safety Di Ruang Perawatan Inap Rumah Sakit Pekanbaru. *J Manaj Kesehat Yayasan RSDr Soetomo*. 2024;10(1):17.
51. Mandagi FM, Umboh JML, Rattu JAM. Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim. *J e-Biomedik*. 2015;3(3).
52. Indrawan RD. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Syntax Lit ; J Ilm Indones*. 2021;6(2):1011.
53. Pondaag FA, Toar JM, Rey GS. Penerapan Manajemen Keselamatan Staf Berhubungan dengan Tingkat Stres Perawat Di Ruang Perawatan Covid-19. *J Keperawatan Jiwa*. 2022;10(1):11.
54. Trevia R, Arifin H, Putri DE. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjenn HA Thalib Kerinci. *J Kesehat Med Saintika*. 2019;10(2):22.
55. Wahyudi I, Handiyani H. Peran Perawat Manajer Pada Pelayanan Kesehatan Primer: Studi Literatur. *J Sahabat Keperawatan*. 2023;5(01):196–205.
56. Rahmah F. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bandung Medan. *J Rekam Med*. 2021;2(1):25–35.
57. Fikri N, Kurniawati ND, Qur N, Hadi D. Knowledge Management sebagai Upaya Mengembangkan Kinerja Perawat dalam MAKP TIM Knowledge Management as an Effort to Develop Nurse Performance in the MAKP Team Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Departemen Keperawatan Kritis , Fakultas Keperawatan. *J Manaj Kesehat RS Dr Soetomo*. 2024;10(1):64–76.
58. Y S. and Hilmy F.. Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen* 2022;14(2):310-318. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i2.11319>
59. Nataline E, Kurniadi A, Aima H. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Kepala Ruang terhadap Kinerja Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit X Jakarta. *J Mitra Manaj*

(JMM Online). 2020;4(9):1347–62.

60. Sugianti NWA, Muajiati NW. Peran Motivasi Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kota Denpasar. 2022;11(2):277–96.
61. Limbong M, Tarigan E. Analysis of Factors Associated with Nurse Performance in Regional General Hospitals : Literature Review. MPPKI Media Publ Promosi Kesehat Indones. 2024;7(3):620–9.
62. Indarwati Abdullah RP. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017. UMI Med J. 2019;4(1):102–10.
63. Wijaya IB, Dewi IGAM. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manaj. 2020;9(12):3621–40.
64. Sukanto E. and Rasmun R.. Kontribusi kompetensi perawat dan kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah di samarinda dan balikpapan. Jurnal Media Kesehatan 2020;13(1):1-8. <https://doi.org/10.33088/jmk.v13i1.478>
65. Gurning Y, Syam B, Setiawan S. Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. J Telenursing. 2021;3(2):440–55.
66. Hilda H, Arsyawina A. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Aw Sjahranie. Husada Mahakam J Kesehat. 2018;4(6):326.
67. Puspita N, Erlena E. Model kinerja perawat pelaksana terhadap peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Holistik J Kesehat. 2023;16(8):741–51.
68. Aminayanti N, Kusumapradja R, Arrozi M. Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Perawat Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Pasien pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. J Heal Sains. 2021;2(7):915–22.