

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM POLEWALI MANDAR

Nur Adelia Putri^{1*}, Muzakkir², Fitri A.Sabil³

^{1,2,3} STIKES Nani Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII, Kota Makassar, Indonesia, 90245

*e-mail: penulis-korespondensi:(nuradelia@gmail.com/085241282427)

(Received: 06.03.2024; Reviewed; 13.03.2024; Accepted; 06.04.2024)

ABSTRACT

A leader who is able to guide and advance the performance of his subordinates in order to obtain institutional goals requires the management and control of various substances in the organization to maintain consistency with organizational goals. The purpose of this study was to find the relationship between the leadership style of the head of the room to affect the performance of nurses in providing nursing care in the inpatient room of the Polewali Mandar general hospital. The type of research used is descriptive analytic which aims to find relationships between variables with a Cross Sectional approach. The total population is 103 nurses with a sample of 50 respondents. The data analysis used was univariate and bivariate analysis using the Chi Square test. The results of the statistical test showed that the majority of respondents stated that the head of the room applied a democratic leadership style which had a percentage value of 43.14% higher than the authoritarian and laissez-faire leadership style. The performance of nurses at the Polewali Mandar public hospital is that the majority of nurses have a good performance which has a percentage value of 56.86% higher than the poor performance. This study shows that there is a significant relationship between the leadership style of the head of the room on the performance of nurses in Polewali Mandar general hospital with p values of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Nurse Performance

ABSTRAK

Seorang pemimpin yang mampu membimbing dan memajukan kinerja bawahannya guna mendapatkan sasaran institusi diperlukan pengelolaan dan pengendalian berbagai substansi dalam organisasi agar tetap terjaga konsistensinya dengan sasaran organisasi. Tujuan penelitian ini adalah mencari hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit umum Polewali Mandar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel dengan pendekatan Cross Sectional. Jumlah populasi yaitu sejumlah 103 perawat dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat menggunakan uji Chi Square. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dimana memiliki nilai persentase 43,14% lebih tinggi dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter dan laissez-faire. Kinerja perawat di rumah sakit umum Polewali Mandar mayoritas perawat memiliki kinerja yang baik dimana memiliki nilai persentase 56,86% lebih tinggi dibandingkan kinerja yang kurang baik. Penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum Polewali mandar dengan nilai $p 0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Perawat

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah jantung dari manajemen organisasi, maka kepemimpinan sangat penting untuk kelancaran pelayanan rumah sakit. Dalam asosiasi klinik gawat darurat, pimpinan ruang rawat inap adalah pemimpin yang langsung mengawasi dan mengatur petugas pelaksana di ruang rawat inap. (Najir et al., 2021).

Di Indonesia didapatkan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa masih didapatkan perawat yang memiliki kinerja kurang. Penelitian yang dilakukan Maryadi (2018), menyatakan perawat memiliki kinerja kurang sebanyak 50% (Maryadi, 2018) dan pada tahun 2020 didapatkan 61% perawat memiliki kinerja kurang dari 46 responden (Syarini et al., 2020). Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya kinerja perawat masih kurang, oleh karena itu pemimpin diharapkan untuk mengimplementasikan fungsi manajemen pengarahannya untuk meningkatkan kinerja perawat.

Seorang pemimpin yang mampu membimbing dan memajukan kinerja bawahannya guna mendapatkan sasaran institusi diperlukan pengelolaan dan pengendalian berbagai substansi dalam organisasi agar tetap terjaga konsistensinya dengan sasaran organisasi. Apabila cara seorang pemimpin cocok dengan kondisi yang ada di organisasi, sehingga dapat tercipta lingkungan pekerja yang mendukung dan dapat memberikan inspirasi yang besar dan semakin mengembangkan kinerja yang representatif untuk menuntaskan sasaran kerja perawat medis (Hasnah & Asyari, 2022).

Menurut Franklin (1951) dalam Rakhim, Arifin, & Rofi (2021) gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat macam, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, laissez faire dan birokrasi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah bagaimana dia berinteraksi dengan stafnya untuk membantu mereka memenuhi tanggung jawab mereka, seperti menugaskan tugas, berkomunikasi, menemukan solusi masalah, dan mengambil keputusan. Tanggung jawab kepala ruangan adalah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pengawasan membimbing pelaksanaan asuhan keperawatan, memberikan informasi sampai dengan evaluasi. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi (Alpan Habibi1, 2019). Penerapan gaya kepemimpinan yang positif dan efektif dapat meningkatkan kinerja perawat (Due et al., 2020, Zamioni, 2021) Oleh sebab itu seorang pemimpin harus memahami kondisi dan situasi di organisasi yang dipimpinnya dalam menunjang kinerja bagi bawahannya.

Menurut penelitian yang dilakukan (Noor et al., 2020) Menyatakan bahwa Kinerja perawat dapat ditingkatkan melalui karakteristik organisasi seperti kepemimpinan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif bagi perawat untuk melaksanakan asuhan keperawatan dengan cara mempengaruhi, mengarahkan serta memotivasi bawahannya (Zamroni et al., 2021) uruknya kinerja perawat akan berdampak pada mutu dan kepuasan pasien dalam pelayanan di rumah sakit. Oleh karena itu peran seorang pemimpin sangat penting dalam setiap organisasi khususnya di Rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit.

Penelitian Isneini (2017), "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Kualitas Dokumentasi Keperawatan", menemukan bahwa kepemimpinan instruksional digunakan oleh 79,8% perawat pelaksana untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan yang sangat lengkap, kepemimpinan konsultatif digunakan oleh 81,8% perawat pelaksana. perawat pelaksana menjelaskan, kepemimpinan partisipatif digunakan oleh 85,3% perawat pelaksana untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan yang sangat lengkap, dan kepemimpinan delegasi digunakan oleh 83,7% perawat pelaksana. (Gannika & Buanasasi, 2019)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reni Trevia, Helmi Arifin, Dewi Eka Putri (2019) di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Mayjend HA Thalib Kerinci didapatkan bahwa presentasi perawat medis yang berlatih sangat bagus di 67,3% dan gaya kepemimpinan demokratis yang solid diperoleh di 57,4%. Otokratik yang lemah 68,3%, partisipatif yang tidak lemah 52,5%, dan laissez faire yang lemah 69,3%. (Trevia et al., 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Masyita Haeranti & Zainab Dasong (2016) terkait Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Polewali Mandar dan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana. (Haeranti & Dasong, 2016). Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian di tempat yang sama namun melihat dari keseluruhan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan di RSUD Polewali Mandar.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik yang bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel dengan pendekatan Cross Sectional. Tujuan penelitian ini adalah mencari hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit umum Polewali Mandar. Jumlah populasi yaitu sejumlah 103 perawat dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat menggunakan uji Chi Square.

Hasil

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Kriteria	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Usia		
25-29 Tahun	27	52.94
30-34 Tahun	16	31.37
35-39 Tahun	8	15.69
Total	51	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	17.65
Perempuan	42	82.35
Total	51	100
Status Pernikahan		
Belum Menikah	28	54.9
Sudah Menikah	23	45.1
Total	51	100
Pendidikan Terakhir		
D3	5	9.8
Ners	13	25.49
S1	33	64.71
Total	51	100
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	9	17.65
> 4 Tahun	12	23.53
1-2 Tahun	12	23.53
3-4 Tahun	18	35.29
Total	51	100

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari 51 perawat yang menjadi responden ditemukan bahwa responden penelitian paling banyak pada usia diantar 25-29 tahun sebanyak 27 perawat (52,9%) dan paling sedikit pada usia diantar 35-39 tahun sebanyak 8 perawat (15,69%).

Kemudian distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 51 perawat yang menjadi responden ditemukan bahwa responden penelitian paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 perawat (82,35%) dan sisanya 9 perawat (17,65%) yang berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa dari 51 perawat yang menjadi responden terdapat 28 perawat (54,90%) yang belum menikah dan 23 perawat (45,10%) yang sudah menikah.

Berdasarkan pada tabel distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari 51 perawat yang menjadi responden paling banyak responden yang berpendidikan terakhir sebagai S1 sebanyak 33 perawat (64,71%) dan paling sedikit yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 perawat (9,80%).

Kemudian berdasarkan pada tabel distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa dari 51 perawat yang menjadi responden paling banyak responden telah bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 18 perawat (35,29%) dan paling sedikit adalah responden yang masih bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 9 perawat (17,65%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Rumah Sakit Umum Polewali Mandar

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Otoriter	17	33.33
Demokratis	22	43.14
Laissez-faire	12	23.53
Total	51	100

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan di rumah sakit umum Polewali Mandar menunjukkan bahwa dari 51 perawat yang menjadi responden terdapat 17 perawat (33,33%) yang menyatakan bahwa kepala ruangan di rumah sakit umum Polewali mandar memiliki gaya kepemimpinan otoriter, 22 perawat (43,14%) yang menyatakan bahwa kepala ruangan di rumah sakit umum Polewali mandar memiliki gaya kepemimpinan demokratis, dan sisanya 12 perawat (23,53%) yang menyatakan bahwa kepala ruangan di rumah sakit umum Polewali mandar memiliki gaya kepemimpinan

laissez-faire. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepala ruangan di rumah sakit umum Polewali Mandar memiliki gaya kepemimpinan demokratis.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Polewali Mandar

Kinerja Perawat	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Baik	29	56.86
Kurang Baik	22	43.14
Total	51	100

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan kepala ruangan di rumah sakit umum Polewali Mandar menunjukkan bahwa dari 51 perawat yang menjadi responden terdapat 29 perawat (56,86%) yang memiliki kinerja baik dan 22 perawat (43,14%) yang memiliki kinerja yang kurang baik. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki kinerja yang baik.

Analisis Bivariat dengan menggunakan uji statistik dengan tingkat makna (α) = 0,05, analisis bivariat menguji hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Uji statistik yang digunakan adalah Chi Square yang terkomputerisasi.

Tabel 4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Polewali Mandar

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat				Total		P-Value
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Otoriter	12	70.59	5	29.41	17	100	0,000
Demokratis	16	72.73	6	27.27	22	100	
Laissez-Faire	1	8.33	11	91.67	12	100	
Total	29	56.86	22	43.14	51	100	

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 51 responden, terdapat 12 (79,59%) perawat memiliki kinerja yang baik dengan gaya kepemimpinan Otoriter dan terdapat 5 (29,41%) perawat dengan kinerja yang kurang baik dengan gaya kepemimpinan otoriter. Perawat yang memiliki kinerja yang kurang baik tersebut disebabkan karena mereka kurang memahami situasi karena kepala ruangan tidak melibatkan bawahannya dalam beberapa urusan pekerjaan atau atasan lebih memilih bekerja sendiri. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan demokratis terdapat 16 (72,73%) perawat dengan kinerja yang baik dan 6 (27,27%) perawat dengan kinerja yang kurang baik. gaya kepemimpinan demokratis merupakan hasil tertinggi yang menunjukkan bahwa kinerja perawat baik, hal ini disebabkan karena pemimpin mengikutsertakan bawahannya dalam urusan pekerjaan sehingga terjalin komunikasi yang baik antar tim sehingga kinerja perawat pun menjadi baik. Dan untuk gaya kepemimpinan Laissez-Faire terdapat 1 (8,33%) perawat yang memiliki kinerja yang baik dan 11 (91,67%) perawat yang memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini disebabkan karena pemimpin lebih mengandalkan bawahannya dalam berbagai urusan sehingga tidak ada pemantauan dalam pengerjaan pekerjaan dan kerja sama tim antara pemimpin dan bawahan tidak berjalan dengan baik sehingga kinerja bawahan juga kurang baik. Kemudian berdasarkan hasil pengujian Chi-Square ditemukan nilai P-Value, $0,000 < 0,05$ hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum Polewali Mandar. Sehingga hipotesis H_a diterima dan Hipotesis H_o ditolak.

Pembahasan

Menurut Gasong, Dese, & Kaluasa, (2022) kinerja perawat dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu individu, psikologi dan organisasi, ketiga faktor tersebut mempengaruhi baik dan kurang baiknya dari kinerja perawat. Salah satu dimensi dari faktor organisasi adalah kepemimpinan. Pemimpin merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mendorong kinerja perawat yang baik. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik tidak egois dan menerima semua masukan dari bawahannya akan mudah mengatur dan mengarahkan bawahannya agar tercipta hasil kerja yang efisien dan efektif. Sehingga kinerja perawat dapat meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum Polewali Mandar. Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 51 responden, diperoleh hasil bahwa kinerja perawat yang baik paling tinggi pada angka 72,73% dimana yang menunjukkan bahwa perawat memiliki kinerja yang baik apabila kepala ruangan di rumah sakit umum Polewali Mandar memiliki gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan kinerja perawat yang kurang baik tertinggi pada angka 90,67% dimana menunjukkan bahwa kinerja perawat akan kurang baik apabila kepala ruangan di rumah sakit umum Polewali Mandar memiliki gaya kepemimpinan yang Laissez-Faire.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian Chi-Square ditemukan nilai P-Value, $0,000 < 0,05$ hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum Polewali Mandar. Sehingga hipotesis H_a diterima dan Hipotesis H_o ditolak.

Berdasarkan hasil tersebut peneliti mengasumsikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat memiliki hubungan yang searah, dimana apabila atasan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis maka akan meningkatkan kinerja perawat menjadi lebih baik karena melibatkan semua bawahannya dalam proses pengambilan keputusan dan pemberian pendapat dan ide. Sedangkan apa bila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* akan cenderung mengurangi kinerja perawat karena pemimpin yang menyerahkan seluruh pekerjaan kepada bawahannya tanpa menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemimpin seperti menjelaskan, mengarahkan, dan memberi motivasi akan mempengaruhi kinerja perawat karena kurangnya komunikasi dan arahan yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra et., al (2014) yang berjudul "Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit umum daerah RAA Soewondo Pati". Menemukan bahwa mayoritas perawat yang berkinerja baik memiliki pemimpin ruangan yang bergaya kepemimpinan demokratis. Hasil penelitian juga menemukan ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dengan nilai P Value ($0,012 < 0,05$). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gannika (2019) yang berjudul "Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit GMIM Pancaran Kasih Manado". Yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dengan nilai P-Value ($1,000 > 0,05$).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit umum Polewali Mandar, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian kepala ruangan di rumah sakit umum Polewali Mandar mayoritas responden menyatakan bahwa kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dimana memiliki nilai persentase 43,14% lebih tinggi dibandingkan gaya kepemimpinan otoriter dan *laissez-faire*.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian kinerja perawat di rumah sakit umum Polewali Mandar mayoritas perawat memiliki kinerja yang baik dimana memiliki nilai persentase 56,86% lebih tinggi dibandingkan kinerja yang kurang baik.
3. Penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum Polewali Mandar dengan nilai $p < 0,000 < 0,05$.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak / ibu dosen dan seluruh staff di STIKES Nani Hasanuddin Makassar atas bimbingan dan arahnya, Kepada orang tua, rekan, sahabat, saudara serta berbagai pihak khususnya partisipan dalam penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih atas setiap doa dan bantuan yang diberikan.

Referensi

- Alkhusari, A., Ariyani, Y., Arsi, R., Afdhal, F., Arum, A., & Sisen, A. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 7(2), 70–77. <https://doi.org/10.36729/jam.v7i2.854>
- Alpan Habibi1, U. N. (2019). Jurnal no 4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Motivasi Kerja Dengan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*, vo2(2019), 65–80.
- Andriani, M., Hayulita, S., & Safitri, R. N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 4(13–29), 791–792.
- arsad suni. (2018). No Title.
- Due, Andriani, M., Hayulita, S., & Safitri, R. N. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta di demak. 1(2), 146–153.
- Fadhilatul Hasnah, & Dian Paramitha Asyari. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.vol1.iss1.209>

- Gannika, L., & Buanasasi, A. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.25216>
- Haeranti, M., & Dasong, Z. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar. *Journal Of Islamic Nursing*, 1(2), 41–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/join.v1i2.4965>
- Hasnah, & Asyari. (2022). The Relationship A Between Leadership Style And Working Conditions With Nurses ' Working Satisfaction In Inpatient Rooms , Bahteramas. 3(1), 136–142. <https://doi.org/10.36566/ijhsrd/Vol3.Iss1/66>
- maryadi. (2018). No Title. Maryadi 2018, faktor faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rsud dabo 2020.
- Najir, Narmi, & Asrul, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan (JIKK)*, 01(02), 39–44. <http://scholar.unand.ac.id/2498/>
- Noor, Ardinana, N., Saafi, L. O., & Tasnim, T. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Otonaha. *Indonesian Journal of Health Sciences Research and Development (Ijhsrd)*, 1(2).
- Rakhim, A. A., Arifin, S., & Rofi'i, A. (2021). Relationship Between Leadership Style And Motivation With Nurse Performance In Hospitals. *Interest: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(1), 93–108. <https://doi.org/10.37341/interest.v0i0.330>
- Syarini, F., Muharni, S., & Wardhani, U. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Dabo Tahun 2020. *Ners Journal*, 1(2), 1–9.
- Trevia, R., Arifin, H., & Putri, D. E. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjenn HA Thalib Kerinci. *Jurnal Kesehatan Medika Sainatika*, 10(2), 22. <https://doi.org/10.30633/jkms.v10i2.359>
- Zamioni. (2021). Pengembangan Karier Sebagai Faktor Paling Pendahuluan Metode Hasil Hasil penelitian terkait faktor internal umur. 16(2), 114–119.
- Zamroni, Nursalam, & Wahyudi. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Sikap Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 23.