

Gaya Kepemimpinan dan Penggunaannya Dalam Keperawatan

Josephine Tamara Gloria¹, Fara Diba Salsabila Harahap², Clara Vincensia Barus³, Pitauli Aprilia Siringoringo³, Rika Enda Nurhidayah³

¹Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Email: josephinetamara18@gmail.com

^{2,3}Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara
Email: Salsabilaharahapfaradiba@gmail.com, clrvbrs@gmail.com

ABSTRACT

This study discusses how the influence of the leadership style carried out by the Head of the room on the performance of nurses. The purpose of writing this study is to find out what leadership styles are carried out and how the influence of the leadership styles carried out by the Head of the Room on nurses on the performance of nurses in the Hospital unit. The method in this study uses the Literature Review method. The information used in this study was taken from publication media containing scientific journals, scientific articles and writings related to research variables. From the results of the journal review, it was found that there was a positive influence of the leadership style carried out by the Head of the Nursing Room on nurse performance. This study is expected to contribute both as a reference and an opportunity for ideas in examining more deeply how the influence of the leadership style of the Head of the Room on nurse performance.

Keywords: *Head of Room Leadership Style; Nurse Performance; Leadership in Nursing*

ABSTRAK

Kajian ini membahas tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala ruangan pada kinerja perawat. Tujuan dari penulisan kajian ini adalah untuk mengetahui apa saja gaya kepemimpinan yang dilakukan dan bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan yang dikerjakan oleh Kepala Ruangan pada perawat terhadap kinerja para perawat di unit Rumah Sakit. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode *Literature Review*. Informasi yang digunakan dalam kajian ini diambil dari media publikasi yang memuat jurnal ilmiah, artikel ilmiah dan tulisan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Dari hasil telaah jurnal, didapatkan adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Ruangan perawat terhadap kinerja perawat. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik sebagai referensi maupun peluang ide dalam mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap kinerja Perawat.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan; Kinerja Perawat; Kepemimpinan dalam Keperawatan*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan organisasi yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. salah satu yang memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yaitu pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional yang menjadi bagian integral dari pelayanan kesehatan yang harus didasari dengan ilmu dan kemampuan (Permenkes 2019). Pelayanan Rumah Sakit melibatkan seluruh karyawan dari manajer puncak sampai ke pekaya. Para profesi merupakan ujung tombak pelayanan di Rumah Sakit, yang tidak hanya dituntut profesional akan tetapi juga diharapkan peran serta aktifnya dalam menjaga manajemen mutu rumah sakit (Simamora et al, 2019). Kinerja perawat merupakan salah satu isu terkini dalam pelayanan kesehatan saat ini. Ini menggambarkan konsekuensi dari tuntutan masyarakat akan kebutuhan layanan berkualitas tinggi, yang dapat dicapai dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Ariga, F.A et al, 2020). Organisasi pelayanan kesehatan semakin bergantung pada profesi keperawatan untuk memberikan kepemimpinan yang efektif dalam berbagai pengaturan pelayanan kesehatan yang dinamis dan kompleks. Organisasi sebagai tempat menampung aspirasi mengenai proses pelayanan asuhan keperawatan agar dapat dilakukan *follow up* dan perbaikan sistem pelayanan. Organisasi dan tim keperawatan dipimpin oleh manajer atau ketua untuk memimpin staff di bawahnya. Manajer perawat memiliki kewenangan untuk menerapkan sistem manajemen keperawatan dalam organisasi keperawatan untuk mencapai tujuan berdasarkan tahapan input, proses dan output (Sutejo, J., et al., 2022).

Kepemimpinan merupakan proses dua arah, dua pihak yaitu satu pihak harus mengetahui cara memimpin dan pihak lain mengikuti. Melalui proses ini pemimpin menunjukkan suatu perilaku yang mengarahkan dan mengkoordinasi aktifitas dari yang dipimpin untuk

mencapai suatu tujuan. Pemimpin sebagai agen perubahan yang mampu memengaruhi orang lain lebih dari orang lain memengaruhi dirinya. Setiap pemimpin memiliki gaya dan ciri khas tersendiri dalam memimpin, baik ciri tersebut sesuai dengan kepribadian pemimpin, atau hanya sebagai tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan. Pemimpin yang baik diharapkan oleh setiap staff agar dapat mengayomi dan membimbing dalam proses tujuan bersama. Pemimpin yang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapatnya dapat membuat kepuasan tersendiri. Sedangkan pemimpin yang tidak memberikan kesempatan pada bawahannya kebalikan dari partisipatif, dimana rendahnya kepuasan yang dirasakan bawahan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya yaitu gaya kepemimpinan (Efendi, R., 2020). Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi bawahan, dimana seorang atasan akan memberi suatu pengaruh pada bawahannya baik cara berpikir, segi perasaan, tanggapan, atau reaksi. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi maka atasan perlu membuat suasana kerja yang menunjang agar bawahan lebih giat untuk mencapai suatu keberhasilan dalam mengerjakan tugasnya. Pemimpin dengan gaya tidak menyenangkan mengakibatkan kinerja bawahan menurun serta stress yang bisa memengaruhi menurunnya daya produktivitas kerja pada organisasi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi atau situasional akan berdampak pada bawahan menjadi lebih semangat dalam menjalankan tugas serta kewajibannya dan akan meningkatkan kemampuan bawahan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, melatih, dapat berpartisipasi, mendelegasikan sebagian wewenang sangat diperlukan untuk memengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai, karena pegawai yang merasa kerjanya tertekan disebabkan beban kerja yang berat, pelaksanaan prosedur yang kurang jelas, kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawainya, kualitas pengawasan yang endah, kurangnya

kepercayaan pimpinan kepada pegawai dan perbedaan nilai antara pegawai dan pemimpin. *Literature review* ini dilakukan sebagai landasan teori pendukung dalam menganalisa bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan seorang kepala ruangan terhadap kinerja perawat di rumah sakit

METODE

Dalam penulisan jurnal ini, peneliti menggunakan metode tinjauan pustaka atau sering disebut *Literature Review*. Metode yang digunakan dalam jurnal ini yaitu menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Ruangan terhadap kinerja Perawat di unit ruangan Rumah Sakit. Sumber pustaka yang digunakan dalam jurnal ini adalah dengan menelaah jurnal-jurnal yang memiliki rumusan masalah yang sama dengan topik penelitian dan menjadi sebuah kerangka berpikir yang padu. Pencarian literature dilakan secara komprehensif melalui database media publikasi jurnal yaitu *Google Scholar* dan *Connected Paper*. Tahun penerbitan yang digunakan yaitu 10 tahun terakhir, yakni 2013-2023. Penelusuran dilakukan dengan memasukkan kata kunci sebagai topik dan didapatkan 13 artikel yang menjadi sampel dalam penelitian

HASIL

Berdasarkan literature yang telah dilakukan peneliti. Menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Menurut (Sasauw, Imanuel et al., 2023) tentang analisis hubungan gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum daerah Tobelo dengan jumlah sampel 147 perawat, menunjukkan bahwa hasil analisis angka koefisien determinasi sebesar (0,523) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja perawat adalah (52,3 %) sedangkan (48,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian parsial

antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dilihat dari pemimpin yang memiliki kepedulian terhadap setiap perawat yang bekerja di tempat dan posisi masing-masing dan menjaga kekompakan tim untuk bekerja sama secara maksimal serta menghargai setiap potensi atau kemampuan dari setiap perawat yang bekerja di rumah sakit.

Selain itu, menurut (Indrawan, 2021) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun kabupaten Cirebon R. Dengan jumlah sampel 102 responden, menunjukkan bahwa Selain dari nilai F_{hitung} di dapatkan juga hasil nilai dari $adjusted\ r\ square$ dari ketiga variabel ini sebesar (0.589), ini berarti variabel independent gaya kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon dalam memberikan pelayanan sebesar (58,9 %) sedangkan sisanya (41,1 %) dipengaruhi oleh faktor lain dilingkungan kerja RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon itu sendiri. Dan dari hasil analisis statistik ini pun diketahui bahwa adanya hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar (0.778).

Kemudian, menurut (Rahayu Ningsih et al., 2022) tentang Pengaruh Supervisi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja perawat dalam kepatuhan hand hygiene dan pencegahan resiko jatuh di RSU GMIBM Monompia Kotamobagu dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi terhadap kinerja perawat sebesar 55,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Rumah Sakit yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, akan memberikan dampak perubahan yang positif dimana dapat menambah kinerja perawat ke tingkat yang lebih tinggi

sehingga dapat tercapai kualitas pelayanan Kesehatan.

Sejalan dengan penelitian menurut (Lousyiana & Harlen, 2015) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru dengan jumlah sampel 196 responden , menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,020 < \alpha = 0,05$, yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal sama dengan penelitian (Aini dan Sosilo , 2014), tentang gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja perawat untuk keselamatan pasien dengan sampel berjumlah 75 orang, dengan hasil (0,285) sebesar 28,5 % yang menunjukan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 28,5% dan sisanya 71,5% kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Manajemen dan kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin memerlukan suatu pemahaman tentang bagaimana mengelola dan memimpin orang lain dalam mencapai tujuan. Namun manajemen dan kepemimpinan memiliki fungsi yang berbeda pula. Manajemen berfungsi untuk menciptakan keteraturan dalam organisasi seperti melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Sedangkan kepemimpinan menciptakan perubahan dan pergerakan kepada seseorang dalam organisasi. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pemimpin memiliki peranan penting dari manajemen keperawatan, dikarenakan melalui

pemimpin suatu mengatasi masalah yang ada didalam organisasi dapat diatasi dengan baik dan cepat. Peran pemimpin mengarahkan dan menampung segala keluhan berkaitan dengan pekerjaan maupun masalah pribadi yang dapat menghambat kinerja perawat. Hasil yang didapatkan bahwa melalui pemimpin mampu menjadi motivasi bagi diri sendiri (Rahayu Ningsih et al., 2022). Dengan manajemen yang menangani pengelolaan dan pengorganisasian sumber daya dan menjaga stabilitas ” (Diggele et al., 2020).

Pemilihan dan pelaksanaan metode penugasan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di bangsal tertentu akan mempengaruhi efektivitas memberikan asuhan keperawatan di bangsal tersebut. Dengan metode penugasan yang tepat, pemimpin dapat memastikan bahwa organisasi dan pelaksanaan perawatan bahwa perawat akan melakukan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (S. Setiawan et al, 2021). Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi yang ada serta dapat memberikan arahan bagi karyawan untuk menjalankan setiap tugas yang diberikan demi mencapai tujuan. Oleh karena itu jika rumah sakit menginginkan perawat yang memiliki kinerja baik maka pemimpin juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik kepada setiap perawat yang bekerja. Sejalan dengan (Ester, dkk. 2017) mengatakan bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pemimpin, komunikasi yang baik dan jelas serta memberikan motivasi kepada setiap sumber daya manusia (perawat) yang bekerja agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Adapun beberapa gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
Gaya pemimpin yang kewenangan, keputusan, kebijakan mutlak berada pada pemimpin.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis
Gaya yang dapat mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah

ditentukan.

3. Gaya Kepemimpinan Liberal / Laissez Faire

Kemampuan mempengaruhi orang lain agar bekerja sama mencapai tujuan dengan lebih banyak menyerahkan pelaksanaan kegiatan kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam pelayanan keperawatan, yaitu :

1. Kepemimpinan Relasional

Kepemimpinan yang berfokus pada orang dan hubungan. Berhubungan dengan kepuasan staff komitmen organisasi, kesehatan dan kesejahteraan staf, pengurangan stress, kepuasan kerja, kerja efektif dan hasil efektif.

a. Transformasional

Pemimpin memotivasi dan pemberdayaan serta menginspirasi dengan mengidentifikasi dan mengejar visi jangka panjang yang berkaitan dengan tujuan organisasi dan karir individu perawat.

b. Kecerdasan Emosional

Pemimpin yang cerdas emosi sensitif terhadap kesejahteraan, perasaan dan Kesehatan sosial dan Kemudian mengembangkan hubungan efektif untuk mengarahkan anggotanya.

c. Kepemimpinan Resonansi

Pemimpin yang berusaha memberdayakan dengan meningkatkan percaya diri anggota, membangun kepercayaan dan dengan emosi yang selaras pada organisasi.

d. Kepemimpinan Partisipatif

Konsep yang menghargai pengetahuan, pengalaman, pendapat individu dalam memutuskan keputusan.

e. Kepemimpinan Autentik

Sikap pola perilaku pemimpin yang transparan dan etis dalam keterbukaan dalam berbagi informasi yang dibutuhkan dan menerima masukan-masukan dalam membuat keputusan.

Dan kepemimpinan berfokus pada tugas,

yaitu :

1. Kepemimpinan Transaksional dan Otokritas

Biasanya kepemimpinan transaksional tujuan bersifat jangka pendek, terdapat hadiah untuk menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan motivasi pada pengikut. Kepemimpinan ini efektif dalam pengaturan bisnis tetapi tidak dalam keperawatan karena menyebabkan pendekatan Saat perawatan pasien berfokus pada penyelesaian tugas saja.

2. Kepemimpinan Laissez-Faire

Model yang berfokus pada tugas kepemimpinan pada saat terjadi krisis. Pendekatan konsep "lepas tangan" dengan meninggalkan keputusan kepada orang lain biasanya model ini dipakai karena hendak mengkosongkan posisi sehingga keputusan mengarah pada orang lain atau orang yang menggantikannya.

3. Kepemimpinan Instrumental

Kepemimpinan ini berfokus memilih strategi yang cocok bersama dengan sumber daya yang tepat, dalam mencapai tujuan. Konsep ini berada diantara konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional. Pemimpin mengambil gambar dari konsep transformasional dan fokus gambar kecil dengan masalah yang terjadi di lingkungan kerja.

Dari pembahasan diatas, tiap rumah sakit ingin memiliki petugas yang memiliki komitmen yang tinggi. Dengan hal itu maka diperlukan pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mengikutsertakan bawahannya secara aktif dalam mencapai tujuan rumah sakit melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Keselamatan pasien dapat ditingkatkan dengan kehadiran pemimpin yang berkomitmen untuk menerima pendapat staff dan memotivasi karyawan (Setiawan et al, 2020). Gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong timbulnya loyalitas pada organisasi, peningkatan motivasi serta produktivitas yang dapat berpengaruh terhadap laju roda organisasi, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja perawat optimal sebagai penentu dalam mewujudkan kualitas pelayanan

keperawatan dan citra pelayanan kesehatan di rumah sakit (Rahayu Ningsih et al., 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan studi literature menunjukkan bahwa adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat. Menurut Whitaker (1996) dalam Triwibowo (2013), dalam teori perilaku menyatakan bahwa, seorang pemimpin dapat mempelajari perilaku pemimpin dan perilaku bawahan supaya dapat menjadi pemimpin yang efektif. Penggunaan gaya kepemimpinan seorang kepala ruangan tidak bisa disamakan dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan lainnya karena setiap kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja di rumah sakit tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ahda, H. M., & Hidayah, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Keterikatan dan Kinerja Perawat. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 4(2), 183-198.
2. Ariga, F. A., Purba, J. M., & Nasution, M. L. (2020). the relationship of emotional intelligence, workplace culture, and nurse performance in a private hospital in Medan Indonesia. *Belitung Nursing Journal*, 6(3), 73-76.
3. Ariga, R. A. (2021). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan: Praktikum & Profesi*. Medan: USU Press
4. 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 Kandungan Kalimantan Selatan. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 87-104.
5. Azizah, N., Tampubolon, A. P., & Sibarani, H. S. (2021). KOMUNIKASI ORGANISASI: Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan: Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Jenis Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan. *Komunika*, 17(1).
6. Crystandy, M., Tampubolon, I. L., & Najihah, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Imbalan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Datu Beru Takengon. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 2(1), 61-68.
7. Diggele, Christie van, dkk. 2020. Leadership in healthcare education: *BMC Medical Education*. 20(02). 1-6.
8. Ester, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 3 Hal. 3148-3159.
9. Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
10. Giawa, Y. T., & Tinambunan, A. P. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT MITRA SEJATI MEDAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 40-51.
11. Indrawan, R. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 1011-1025.
12. Kusumawati, F. T., Dwiantoro, L., & Nurmalia, D. (2022). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELLBEING PERAWAT. *Jurnal Surya Muda*, 4(2), 148-163.
13. Nasution, N. M. F., & Hasibuan, R. (2022). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT: THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE WITH NURSE WORK MOTIVATION. *JURNAL KEPERAWATAN TROPIS PAPUA*, 5(2).

14. Ningsih, S. R., Novita, R. V., & Bandur, A. (2020). Pengaruh Supervisi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat dalam Kepatuhan Hand Hygiene dan Pencegahan Resiko Jatuh di RSUD GMIBM Monompia Kotamobagu. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 3(3), 236-243.
15. Puspita, A. D., & Syam, N. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Keperawatan RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. *International Journal of Healthcare Research*, 4(2).
16. Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2), 89-97.
17. Sasauw, P., Tewal, B., & Trang, I. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Tobelo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 271-280.
18. Setiawan, S., Elizadiani Suza, D., & Arruum, D. (2020). Development of a patient safety round guideline for nurse managers: Action research study in Indonesia. *Kontak*, 22(3), 159-164.
19. Setiawan, S., Elizadiani Suza, D., & Linda Sari Siregar, F. (2021). Nurse Manager Competency Model in a Teaching Hospital. *Jurnal Ners*, 16(1).
20. Simamora, R. H., Purba, J. M., Bukit, E. K., & Nurbaiti, N. (2019). Penguatan Peran Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Layanan Prima. *JPPM (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 3(1), 25-31.
21. Suparta, S. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI KEPALA RUANGAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DIRUMAHSAKIT NENE MALLOMO KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 12(2).
22. Sutejo, J., Setiawan, S., & Syam, B. (2022). The Experience of nurse managers implementing a nursing management system in COVID-19 wards: A Descriptive Phenomenology Study. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 10(1), 73-82.
23. Widiyanto, A., Pradana, K. A., Mubarak, A. S., Atmojo, J. T., Panuluh, S. M., Yuliani, S., & Cahyani, A. T. (2021). LITERATUR REVIEW: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT. *Avicenna: Journal of Health Research*, 4(2).
24. *And Treatment Of High Blood Pressure. Hypertension*. 2003;42;1206-1252.