

Tersedia online di: [journal.gunabangsa.ac.id](http://journal.gunabangsa.ac.id)

# Journal of Health (JoH)

ISSN (online): 2407-6376 | ISSN (print): 2355-8857



## *The Effect of Leadership Head of Nurse on Career Development Nurse in The Hospital Inpatient Room Rsud. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin*

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Pengembangan Karir Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Elssa Novranty<sup>1\*</sup>, Mohammad Basit<sup>2</sup>, Rifa'atul Mahmudah<sup>3</sup>

Universitas Sari Mulia, Banjarmasin

#### ABSTRACT

Leadership is a process of influencing and directing group members to carry out their duties. Apart from that, leaders are expected not only to give orders to employees, but also to increase their employees' motivation to work. The leadership of the head of the room has a strong influence on the career development of nurses, where a leader or head of the room serves as a provider of instructions to his employees. The head of the room is someone who is given the authority or responsibility to organize and control nursing activities in the ward. Career development must include work performance, work motivation, commitment, discipline, and must be supported by the leader. Knowing how the influence of the head of the room's leadership on the career development of nurses in the inpatient room of RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. This study uses quantitative methods with cross sectional design. The sample size was 33 respondents with total sampling technique. The data analyzed was using the spearman rank test with a value of  $p=0.843$ . The results of the bivariate analysis using the spearman rank test obtained a value of  $P = 0.843$  which means greater than ( $>0.05$ ), therefore it is stated that there is no effect of the leadership of the head of the cave. There is no influence of the head of the room's leadership on the career development of nurses in the RSUD inpatient room. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

**Keywords:** Leadership, Head of Nurse, Nurse career development

#### INFORMASI ARTIKEL

Diterima : 23 April 2024  
 Direvisi : 20 Mei 2024  
 Disetujui : 22 Mei 2024  
 Dipublikasi : 01 Juli 2024

#### KORESPONDENSI

Elssa Novranty  
 elssanovrantyelssa@gmail.com

Copyright © 2024 Author(s)



Di bawah lisensi *Creative Commons Attribution 4.0 International License*.

#### INTISARI

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggota kelompok untuk melaksanakan tugasnya, selain itu pemimpin diharapkan tidak hanya memberikan perintah kepada karyawan, namun juga bisa meningkatkan motivasi karyawannya untuk bekerja. Kepemimpinan kepala ruangan mempunyai pengaruh kuat terhadap pengembangan karir perawat yang dimana seorang pemimpin atau kepala ruangan bertugas sebagai pemberi instruksi kepada karyawannya. Kepala ruangan merupakan seseorang yang diberikan wewenang atau tanggung jawab untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan keperawatan di Ruang Rawat. Pengembangan karir merupakan cara bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya hal ini dilakukan secara terus menerus agar perusahaan mendapatkan apresiasi dan promosi. Pengembangan karir harus mempunyai prestasi kerja, motivasi kerja, komitmen, kedisiplinan, dan harus didukung oleh pemimpinnya. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan cross sectional. Jumlah sampel 33

responden dengan teknik total sampling. Data yang dianalisis adalah menggunakan uji spearman rank dengan nilai  $p=0,843$ . Hasil dari analisis bivariat menggunakan uji spearman rank didapatkan nilai  $P=0,843$  yang berarti lebih besar dari ( $>0,05$ ) maka dari itu dinyatakan tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Kepala ruangan, Pengembangan karir perawat*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah suatu bidang keilmuan yang sudah lama dikenal, namun seiring perkembangan waktu pemahaman terhadap bidang ini juga senantiasa mengalami kemajuan dan memunculkan isu tertentu (Harrison dalam Gaol, 2020). Berbagai permasalahan yang terkait dengan rendahnya kinerja pegawai yang merupakan imbas dari peran kepemimpinan yang kurang maksimal diantaranya adalah rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai seperti datang tidak tepat waktu, pulang kerja sebelum waktunya, tidak efektif dan efisien dalam bekerja, keputusan dari pemimpin yang kurang konsisten. Selain itu, pegawai yang memiliki kinerja yang baik jarang diperhatikan oleh pimpinan. Kepemimpinan seperti ini dianggap kurang maksimal dan perlu dilakukan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi (Iriawan, 2020). Oleh karena itu, pemimpin harus merubah pola gaya kepemimpinan seperti otokrasi menjadi *Consultative* atau *Partisipative*. Para karyawan sering kali mengharapakan pemimpin yang lebih terbuka dan menjaga hubungan baik dengan mereka seperti melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menerima ide dan pendapat karyawan, serta terlibat dalam komunikasi dua arah. Selain itu, pemimpin diharapkan tidak hanya memberikan perintah kepada karyawan, namun juga bisa meningkatkan motivasi karyawannya untuk bekerja.

Kepala ruang di Rumah Sakit adalah seorang pemimpin keperawatan yang menggunakan proses manajemen guna mencapai tujuan organisasi atau institusi yang telah ditentukan melalui orang lain (Mahatvavirya & Girsang, 2021). Untuk meningkatkan mutu pelayanan dan menjamin keselamatan pasien,

salah satu cara yang harus dilakukan oleh Kepala ruangan di unit keperawatan adalah diharapkan mampu meningkatkan motivasi serta kinerja para perawat. (Carliastuti & Stella, 2022). Pengembangan karir merupakan cara bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dilakukan secara terus menerus agar perusahaan mendapatkan apresiasi dan promosi (Kudsi, dkk., Putri, dkk., 2019). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir antara lain motivasi kerja, efisiensi, gaji, disiplin, komitmen, pendidikan, loyalitas dan kepemimpinan serta semangat kerja yang tinggi (Kasmir, 2018). Santoso & Sidik Santoso & Sidik (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beberapa masalah dalam pengembangan karir diantaranya karena kurangnya pengetahuan atau minat dalam pengembangan karir, motivasi karyawan lebih rendah karena merasa bahwa gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kurangnya kemampuan bahasa asing dan pelayanan kepada karyawan juga dapat menjadi masalah yang berdampak pada kinerja karyawan. (Balbed & Sintaasih, 2019). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan memotivasi karyawan melalui pengembangan karir yang sesuai dengan keahliannya dengan meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (Balbed & Sintaasih, 2019).

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 21 Februari 2023 yang dilakukan peneliti di ruang inap Nilam 1 dan 2 RSUD. dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Pengembangan karir di RSUD. dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin, dilihat dari prestasi kerja, latar belakang pendidikan, kesempatan untuk berkembang, pengalaman

kerja. Kepemimpinan kepala ruangan mempunyai pengaruh kuat terhadap pengembangan karir perawat yang dimana seorang pemimpin atau kepala ruangan bertugas sebagai pemberi instruksi kepada karyawan nya. Didapatkan hasil data dari ruangan kumala 3 yang memiliki pengembangan karir rendah yaitu ada 14 perawat dengan pendidikan terakhir yaitu DIII keperawatan, 3 perawat NERS dan 1 perawat S2, dengan aspek pendidikan yang rendah perawat harus memiliki tingkat pendidikan akademik maka perawat dapat mengembangkan karir nya. Pengembangan karir harus mempunyai perstasi kerja, motivasi kerja, komitmen, kedesplinan, dan harus didukung oleh pemimpin nya. Dengan demikian berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

Oleh karena itu peneliti memilih topik ini adalah karena peneliti bermaksud untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap pengembangan karir perawat di ruang rawat inap RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Desain penelitian *cross sectional* merupakan suatu penelitian yang mempelajari korelasi antara paparan atau faktor risiko (independen) dengan akibat atau efek (dependen), dengan pengumpulan data dilakukan bersamaan secara serentak dalam satu waktu antara faktor risiko dengan efeknya (point time approach), artinya semua variabel baik variabel independen maupun variabel dependen diobservasi pada waktu yang sama (Masturoh & Anggita, 2018). Penelitian ini *cross sectional* bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap pengembangan karir perawat. Dengan total responden berjumlah 33 perawat, kriteria sampel

dalam penelitian ini sebagai berikut: Perawat bekerja di ruang rawat inap RSUD. dr.h. Moch Ansari Saleh Banjarmasin 1) Perawat pelaksana, 2) Perawat yang bersedia menjadi responden, 3) Perawat DIII/Ners, 4) Perawat berstatus karyawan. Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan dalam penelitian ini terdapat dua macam yaitu: Kuesioner Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Kuesioner Pengembangan Karir. Penelitian ini sudah melalui kode etik dengan No: 710/KEP-UNISM/VI/2023.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan kepala ruangan yang diukur dengan kuesioner, dibawah ini didapatkan hasil dari penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala ruangan sebagai berikut:

**Tabel 1** Distribusi Frekuensi Responden Kepemimpinan Kepala Ruangan

No.	Kepemimpinan kepala ruangan	Frekuensi	Nilai
1.	Kuat	28	84,8
2.	Normal	5	15,2
3.	Lemah	0	0
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Pengembangan karir perawat di ruangan Nilam 1 & 2 RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin yang diukur dengan kuesioner, dihasilkan distribusi frekuensi mengenai kategori sebagai berikut:

**Tabel 1** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengembangan Karir Perawat

No.	Pengembangan Karir Perawat	Frekuensi	Nilai
1.	Tinggi	30	90,9
2.	Sedang	3	9,1
3.	Rendah	0	0,00
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pengembangan karir perawat di ruangan Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr.H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin yaitu sebanyak 30 orang tinggi (90,9) dan sebanyak 3 orang sedang (9,1).

**Tabel 2** Analisis Pengeruh Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Pengembangan Karir Perawat

Kategori	Mean	P value
Kepemimpinan Kepala Ruangan	56,97	0,843
Pengembangan Karir Perawat	49,52	0,843

Berdasarkan pada tabel 3 dari hasil uji Spearman Rank didapatkan nilai hasil P value=0,843 yang berarti lebih besar dari (>0,05) artinya Ho ditolak dan Ha diterima. maka dari itu hasil dapat disimpulkan tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap pengembangan karir perawat

## Pembahasan

### Kepemimpinan Kepala Ruangan di RSUD H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

Berdasarkan pada tabel 4.1 dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 orang perawat yang bekerja di ruangan Nilam 1 dan 2 RSUD. Dr.H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin dengan kategori kuat yaitu sebanyak 28 orang kuat (84,8) dan sebanyak 5 orang normal (15,2). Menurut peneliti gaya kepemimpinan kepala ruangan kuat dikarenakan faktor komunikasi, pemecahan masalah, hubungan pemimpin dan bawahan. Hubungan pemimpin dan bawahan bisa dikarenakan faktor lama kerja perawat, di ruangan Nilam 1 dan 2 lama kerja perawat >10 tahun sejumlah 17 orang (51,5). Kepemimpinan kepala ruangan yang disukai sebagian besar kuat dikarenakan komunikasi yang baik antara kepala ruangan dengan perawat, selalu memecahkan masalah dengan bersama dan hubungan pemimpin dan bawahan diambil data rata-rata lama kerja >10 tahun (51,5).

Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan nonverbal, segala perilaku dapat disebut komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang ada di kantor dapat diketahui bersama untuk mencapai pemahaman bersama di antara pegawai. Instruksi dan pesan dari atasan dapat dimengerti dengan

baik oleh bawahan dan bawahan dapat menyampaikan pendapat serta hasil pekerjaan kepada atasan dengan baik pula, sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dioptimalkan. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan peran kepemimpinannya, yaitu mampu mempengaruhi sekelompok orang atau bawahannya untuk bekerja sama melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Kondisi lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya dorongan semangat atau motivasi kerja (Rusnawati, 2020)

Pemecahan masalah adalah keputusan yang diambil oleh atasan untuk memecahkan suatu permasalahan. Hasil dari pemecahan masalah adalah solusi McLeod & Schell dalam (Sugiharto, 2018a). Hubungan pemimpin dengan bawahan yaitu suatu gaya yang menunjukkan perhatian yang mengutamakan hubungan dengan faktor manusia Fiedler dalam Siagian, dalam (Sugiharto, 2018a). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan (Kamal dkk., 2019).

Pada penelitian ini kepemimpinan kepala ruangan memiliki tiga kategori, yang dikembangkan oleh (Sugiharto, 2018b) melalui instrumen kuesionernya. Adapun tiga kategori tersebut, kepemimpinan kepala ruangan kuat di kategorikan (39-75), kepemimpinan kepala ruangan normal di kategorikan (26-38) dan kepemimpinan kepala ruangan lemah kategori (1-25). Untuk mengetahui nilai kuat, normal dan lemah yaitu menggunakan *skala likert* dengan keterangan, selalu 1 (satu), sering 2 (dua), kadang-

kadang 3 (tiga), jarang 4 (empat), tidak pernah 5 (lima).

Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer/pimpinan dapat dengan signifikan mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja, posisi kepemimpinan ditetapkan dalam pengaturan kerja untuk membantu organisasi sub unit untuk mencapai tujuan keberadaannya dalam sistem yang lebih besar, tujuan organisasi dioperasionalkan sebagai arah untuk kegiatan kolektif (Riadi, 2019). Adapun gaya kepemimpinan bahwa seorang pemimpin terbagi menjadi 6 yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan bebas dan kepemimpinan ahli Haris dalam (Nursyifa, 2019).

#### **Pengembangan Karir Perawat di RSUD. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin**

Berdasarkan pada tabel diatas dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 orang perawat yang bekerja di ruangan Nilam 1 dan 2 Rsud. Dr.H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 30 orang tinggi (90,9) dan sebanyak 3 orang sedang (9,1). Pengembangan karir adalah upaya pegawai dan perusahaan dalam meningkatkan kompetensi dan potensi dalam menjalankan pekerjaannya melalui pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan dan promosi jabatan. Adapun indikator pengembangan karir adalah prestasi kerja, latar belakang pendidikan, kesempatan untuk berkembang dan pengalaman kerja.

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir perawat yang bekerja di ruangan Nilam 1 dan 2 Rsud. Dr.H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin sebagian besar berpendidikan Ners sebanyak 20 (60,6) orang dan hanya 13 (39,4) orang yang berpendidikan DIII. Pada akhirnya, pengembangan karir bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja menjadi lebih baik, jika kinerja karyawan sudah positif maka tujuan pengembangan karir yang ditawarkan adalah untuk lebih meningkatkan prestasi

karyawan dalam proses meningkatkan jenjang karir (Distyawaty, 2017). Meningkatkan karyawan yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang baik dapat lebih memudahkan organisasi untuk memilih karyawan yang memenuhi syarat yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Andika & Yuliana, 2017 dalam Fauzi dkk., 2022).

Pada penelitian ini pengembangan karir memiliki 3 kategori, yang dikembangkan oleh Andriani (2019) melalui instrumen kuesioner. Adapun tiga kategori tersebut yaitu, pengembangan karir kategori tinggi (40-60), pengembangan karir kategori sedang (21-40) pengembangan karir kategori rendah (1-20). Untuk mengetahui nilai terendah dan tertinggi yaitu kategori yang yaitu dengan menjawab pernyataan kuisisioner menggunakan *skala likert* meliputi sangat sesuai skor 4, sesuai skor 3, kurang sesuai 2, tidak sesuai 1.

Hasil penelitian di ruangan Nilam 1 dan 2 Rsud. Dr.H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin menunjukkan bahwa pengembangan karir perawat berada pada kategori tinggi dengan presentasi 90,9, diukur berdasarkan indikator pengembangan karir. Berdasarkan hasil penelitian bahwa 30 dari 33 responden memiliki pengembangan karir tinggi dilihat dari hasil jawaban responden pada item prestasi kerja, latar belakang pendidikan, kesempatan untuk berkembang dan pengalaman kerja responden banyak menjawab sangat setuju dan setuju dengan poin jawaban 3 dan 4, hal tersebut menjadikan faktor yang membuat memiliki pengembangan karir dalam kategori tinggi.

Menurut Veronica dalam (Sheila Maria Belgis Putri Affiza, 2022) menyatakan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kompetensi dalam evidence-based nursing practice yang baik, perawat dengan pendidikan tinggi akan tinggi motivasi diri untuk berusaha lebih baik dalam bekerja. Pendidikan mempengaruhi kinerja perawat, lebih tinggi pendidikan banyak pula ilmu pengetahuan dan skill perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap pengembangan karir di RSUD. Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil karakteristik responden berdasarkan usia didapatkan umur 28-33 tahun sebanyak 48.5, hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan perempuan sebanyak 57.6, hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan pendidikan Ners sebanyak 60.6, hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didapatkan > 10 tahun sebanyak 51.5. Hasil kepemimpinan kepala ruangan yang didapatkan dari 33 responden adalah sebesar 84.8 kepemimpinan kepala ruangan di kategori kuat. Hasil pengembangan karir perawat yang didapatkan sebesar 90.9 responden memiliki pengembangan karir tinggi. Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap pengembangan karir perawat di RSUD Dr.H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, I. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. In *Doctoral dissertation*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Al-hasan, S. M. I., & Arriff, T. M. (2019). The Effect of Motivation on Job Performance of Nurses in Jordanian Nursing Hospitals Shrouq. *International Journal of Enfineering Research and Management (IJERM)*, 6(5), 261-271.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>
- Carliastuti, & Stella, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Perawat Pelaksana Berhubungan Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Journal of Management Nursing*, 1(3), 77-86. <https://doi.org/10.53801/jmn.v1i3.36>
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4).
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336-351.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir : Pendidikan , Pelatihan dan Motivasi ( *Literature Review Manajemen Kinerja* ). 1(3), 717-732. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i3>
- Gaol, N. T. L. (2020). Teori Kepemimpinan: Kajian dari Genetika sampai Skill. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 158-173. <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11810>
- Iriawan, H. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor. *Sosio E-Kons*, 12(2), 150-155. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i02.6232>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...*, 15(2), 38-49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Kasmir, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya (Teori Dan Praktek)*. PT Rajagrafindo

- Persada.
- Mahatvavirya, R. W., & Girsang, E. (2021). Analisis Faktor Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 6(3), 262. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v6i3.9718>
- Masturoh, I., & Anggita, N. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Riadi, F. (2019). Analisis Fungsi Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 62–72.
- Rusnawati, R. (2020). Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues. *Jurnal Al-Ijtima'iyyah*, 6(2), 89. <https://doi.org/10.22373/al-ijtima'iyyah.v6i2.7845>
- Sheraz, F., Batool, S., & Adnan, S. (2019). Employee's Retention and Job Satisfaction: Mediating Role of Career Development Programs. *The Dialogue*, 14(2), 67–78.
- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2020). Effect of Career Development, Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction. *Proceedings of the 6th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2019)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.022>
- Sugiharto, B. I. (2018a). Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam (Studi di Ruang Cempaka dan Dahlia RSUD Jombang). *Undergraduate Thesis, STIKes Insan Cendekia Medika Jombang*. <https://repo.stikesicme-jbg.ac.id/1214/>
- Sugiharto, B. I. (2018b). Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam (Studi di Ruang Cempaka dan Dahlia RSUD Jombang). In *Undergraduate thesis, STIKes Insan Cendekia Medika Jombang*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika.
- Sheila Maria Belgis Putri Affiza. (2022). No 8.5.2017, 2003–2005.
- Tilman, R. J. D. J. A., Fouk, M. F. W. A., & Rohi, E. D. R. (2019). Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang UGD Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili, Timor-Leste. *Jurnal Sahabat Keperawatan*, 1(01), 28–40. <https://doi.org/10.32938/jsk.v1i01.88>
- Warashati, D., Novieastari, E., & Afriani, T. (2020). Optimalisasi Peran dan Fungsi Kepala Ruangan dalam Pelaksanaan Sosialisasi Regulasi dan Standar Prosedur Operasional Keselamatan Pasien. *Jurnal Keperawatan Komprehensif (Comprehensive Nursing Journal)*, 6(2), 85–94. <https://doi.org/10.33755/jkk.v6i2.165>