

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA RUANGAN DENGAN DISIPLIN KERJA PERAWAT
DIRUANGAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH Dr. PIRNGADI MEDAN**

Erwin Silitonga¹, Edriyani Yonlafado Simanjuntak², Romauli Lumban Gaol³

erwin.publikasipenelitian@gmail.com¹

Universitas Sari Mutiara Indonesia

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu jenis gaya kepemimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap disiplin perawat, yang merupakan elemen penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Kekuatan hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan. Metode penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel Purposive sampling dengan sampel berjumlah 60 perawat pelaksana. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan mayoritas Cukup sebanyak 43 sampel (71,7%), Disiplin Kerja perawat mayoritas Baik sebanyak 44 Sample (73,3%). Berdasarkan hasil uji statistik Spearman Rank antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat di rawat inap RSUD Dr. Pirngadi medan menunjukkan bahwa ada hubungan dengan nilai p Value= 0.040. Kekuatan hubungan nilai r hitung = 0.266 menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Disimpulkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat, dengan kekuatan hubungan cukup. Disarankan agar kepala ruangan lebih mengoptimalkan prinsip prinsip kepemimpinan transformasional, seperti memberikan motivasi, dukungan individu, inspirasi, dan visi dan misi untuk meningkatkan disiplin kerja perawat.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Perawat.

ABSTRACT

Leadership style is one type of leadership style that has a transformational leadership style. The leadership style applied by the head of the room is expected to have a positive impact on nurse discipline, which is an important element in providing quality health services. This study aims to identify the strength of the relationship between the transformational leadership style of the head of the room and the work discipline of nurses in the inpatient room of Dr. Pirngadi Hospital, Medan. This research method is descriptive correlation with a cross-sectional approach. The sampling technique is purposive sampling with a sample of 60 implementing nurses. This research instrument uses a questionnaire. The results of this study indicate that the transformational leadership style of the head of the room is mostly Sufficient as many as 43 samples (71.7%), the majority of nurses' Work Discipline is Good as many as 44 Samples (73.3%). Based on the results of the Spearman Rank statistical test between the transformational leadership style of the head of the room and the work discipline of nurses in the inpatient care of Dr. Pirngadi Medan Hospital, it shows that there is a relationship with a p Value = 0.040. The strength of the relationship value r count = 0.266 indicates a significant relationship between the two variables. It is concluded that there is a relationship between the transformational leadership style of the head of the room and the work discipline of nurses, with a sufficient relationship strength. It is recommended that the head of the room optimize the principles of transformational leadership, such as providing motivation, individual support, inspiration, and vision and mission to improve the work discipline of nurses.

Keywords: Transformational Leadership Style, Nurses' Work Discipline.

PENDAHULUAN

Strategi perencanaan memainkan peran yang sangat krusial dalam pengembangan rumah sakit. Sebuah strategi perencanaan yang efektif, yang dijadikan pedoman oleh rumah sakit, akan mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Selain itu perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki dampak signifikan terhadap kekuatan organisasi dalam menjaga kualitas pelayanan. Menurut Wetson, sektor pelayanan kesehatan saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, dan strategi perencanaan menjadi sangat penting ditengah masyarakat. Kurangnya perencanaan dapat mengakibatkan kegagalan dalam organisasi perlindungan, yang rentan terhadap pengaruh eksternal yang mempengaruhi rumah sakit. Strategi perencanaan bertujuan untuk menyelaraskan kekuatan, sumber daya, dan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan bersama dalam memenuhi kebutuhan tenaga perawat di masa depan. (Hulu, 2023)

Dengan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Perawat, sebagai bagian besar dari SDM rumah sakit, berperan sebagai peran utama dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Keperawatan sebagai profesi yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun berkerja sama dengan tim. Dalam pengembangan SDM, dibutuhkan pemimpin yang kompeten dan bertanggung jawab agar layanan yang diberikan memenuhi standar. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan berdampak positif pada kinerja perawat (Yani et al., 2019).

Kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja individu, karena seorang pemimpin bertindak sebagai penggerak utama dalam organisasi. Pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain, memberikan arahan, membangun struktur yang jelas, memfasilitasi berbagai aktivitas, dan membina hubungan di dalam tim. Jika organisasi tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja perawat, karena rendahnya motivasi diantara anggota tim dapat mengakibatkan kurangnya dukungan satu sama lain, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan. (Istiqomah & Afriani, 2023) ada beberapa bentuk gaya kepemimpinan, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang tidak hanya fokus pada hubungan kerja, tetapi juga sebagai salah satu pemberian motivasi, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta penghargaan kepada pegawai sebagai setiap manusia memiliki hak. Peran kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi, termasuk di rumah sakit, sangat terkait dengan terciptanya kepercayaan terhadap pemimpin, yang memicu motivasi kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja perawat (Kadim Masaong et al., 2023).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang tidak hanya memberikan tekanan pada hubungan kerja yang baik, tetapi juga berfungsi sebagai sumber motivasi yang kuat. Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dan menghargai setiap pegawai sebagai manusia yang memiliki hak dan potensi. Dalam konteks organisasi, termasuk rumah sakit, peran pemimpin transformasional sangat penting dalam membangun kepercayaan antara pemimpin dan anggota tim. Kepercayaan ini menjadi pendorong utama yang memicu motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada peningkatan kinerja perawat. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya menginspirasi, tetapi juga mendorong perawat untuk berinovasi dan berusaha mencapai hasil yang diinginkan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Kepemimpinan transformasional berkontribusi pada pengembangan profesional dan kesejahteraan seluruh tim. Seorang kepala ruangan juga harus memiliki gaya kepemimpinan agar dapat meningkatkan hasil yang diinginkan (Jaka Sarwadhamana et al., n.d.). Jadi, kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif pada hubungan atasan dan bawahan.

Kepala ruangan juga merupakan pemimpin keperawatan yang menggunakan proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi/institusi yang telah ditentukan melalui orang lain. Kepala perawat ruangan merupakan seorang perawat profesional yang diberi tanggung jawab dan wewenang memimpin dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan di satu ruangan rawat. Seorang kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Kepala ruangan bertanggung jawab memimpin dan mengorganisasikan kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan dan kepala ruangan juga harus mampu memimpin, meminta, mendesak, menyakinkan dan membujuk stafnya untuk melakukan sesuatu pada saat kapan pun apabila rekan kerjanya memerlukan bantuan mereka, dan bisa memberi arahan terhadap stafnya agar melakukan pekerjaan tidak berdasarkan atas kesukaan mereka tetapi pada apa yang seharusnya dilakukan demi tercapainya tujuan asuhan keperawatan dengan salah satunya disiplin kerja. (Mahatvavirya & Girsang, 2021)

Disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan kinerja. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin oleh kepala ruangan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. (Rosalina & Wati, n.d.)

Penerapan kedisiplinan di Rumah Sakit adalah aspek penting yang harus diterapkan kepada perawat. Oleh karena itu, perawat diharapkan menunjukkan sikap disiplin sebagai salah satu langkah dalam memberikan pelayanan kesehatan. Disiplin kerja perawat dapat dianggap baik jika memenuhi beberapa kriteria seperti datang dan pulang sesuai aturan, mengenakan pakaian lengkap, serta melaporkan ketidak hadiran jika tidak dapat masuk kerja. (Kurnia & Fadilah, 2023)

Disiplin kerja merupakan salah satu strategi manajemen yang bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi semua ketentuan yang ada. Sebagai alat komunikasi, disiplin kerja membantu manajer dalam menyampaikan harapan dan standar yang diinginkan kepada bawahan, sehingga mereka bersedia mengubah perilaku mereka. Disiplin kerja juga berfungsi sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen individu dalam mematuhi peraturan serta norma norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja juga tidak hanya fokus pada pemenuhan tetapi juga pada pembentukan budaya yang positif dan produktif. (Nafiah Umi Lailatun et al., 2018)

Ada beberapa penelitian yang dapat mendukung yaitu seperti hasil dari (Aulia, n.d.) mengatakan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Dan menurut peneliti dari (Safitri, 2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada biro humas dan protokol provinsi Jawa Barat. Hasil dari penelitian ini kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif secara stimulan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu yang saya cantumkan di atas bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja.

Pada tanggal 21 November 2024, saya melakukan survei awal di RSUD Dr. Pirngadi Medan untuk menggali lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di rumah sakit tersebut. Melalui wawancara dengan 5 orang kepala ruangan bisa disimpulkan bahwa mereka cenderung mengambil keputusan secara mandiri. Rasa tanggung jawab yang

besar membuat mereka merasa bahwa beban keputusan ada di pundak mereka. Dalam situasi ini, mereka sering kali mengalami kesulitan untuk mendelegasikan tugas kepada anggota tim, serta menemukan waktu yang kurang untuk memberikan perhatian kepada setiap individu. Salah satu kepala ruangan mengungkapkan,

"Motivasi yang saya berikan mungkin belum cukup konsisten. Saya pernah mendengar tentang berbagai gaya kepemimpinan, tetapi penerapannya di lapangan mungkin belum maksimal. "Hal ini menunjukkan bahwa kepala ruangan fokus mereka sering kali lebih tertuju pada pencapaian target daripada membangun hubungan yang kuat dengan tim, dan penghargaan kepada perawat yang berprestasi jarang diberikan. Meskipun ada upaya untuk melakukan diskusi kelompok guna menyelaraskan tujuan kerja dengan misi rumah sakit, terutama dalam hal pelayanan primer kepada pasien, Dalam survei ini, saya juga menanyakan jumlah perawat pelaksana di setiap ruang rawat inap, dan ditemukan bahwa terdapat 146 perawat pelaksana yang bertugas di rumah sakit tersebut.

Selanjutnya, pada tanggal 06 Desember 2024, saya kembali melakukan survei di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hasil wawancara dengan 13 perawat pelaksana di setiap ruangan saya mewawancarai 1 orang perawat pelaksana mengungkapkan bahwa mereka sering kali kurang tepat waktu saat datang bekerja. Hal ini disebabkan oleh jarak rumah yang terlalu jauh dari rumah sakit. Beberapa perawat juga tercatat absen karena sakit dengan alasan lupa untuk menginformasikan kepada atasan. Selain itu, terdapat penolakan terhadap instruksi atasan, terutama terkait kebersihan dan kerapian ruangan. Beberapa perawat tampak tidak mematuhi tata tertib rumah sakit jika mereka memiliki kepentingan yang lebih mendesak, seperti urusan keluarga atau acara keluarga.

Lebih lanjut, beberapa perawat juga tidak mengembalikan peralatan rumah sakit ke tempat semula setelah digunakan, yang menunjukkan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab mereka terhadap fasilitas yang ada.

Dengan itu pada pemberian layanan kesehatan yang berkualitas tentunya membutuhkan sumber daya manusia berkualitas pula yakni memiliki pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, memiliki energy, dan bakat serta dapat bekerja secara profesional dan mampu menghadapi tekanan di dalam suatu pekerjaannya. Dengan demikian pihak rumah sakit harus menerapkan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan yaitu memberikan pelayanan terbaik (Arifah et al., 2020).

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti ingin mengetahui apakah ada Hubungan Gaya kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Disiplin Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan rancangan penelitian menggunakan Cross sectional, yaitu untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Disiplin kerja Perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan merupakan rumah sakit yang berkomitmen pada pelayanan kesehatan paripurna dengan standar tinggi demi kepentingan masyarakat. Rumah sakit ini memiliki visi untuk menjadi pusat rujukan unggulan dalam pelayanan, pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang kesehatan. Misinya mencakup penyelenggaraan layanan kesehatan profesional, bermutu, dan terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat dengan fokus pada keselamatan pasien, serta pengembangan layanan

unggulan berbasis teknologi terpadu. Selain itu, RSUD Dr. Pirngadi juga berperan sebagai pusat pendidikan, penelitian, dan pengembangan ilmu kedokteran serta pengabdian kepada masyarakat.

Terletak di Kota Medan, Sumatera Utara, RSUD Dr. Pirngadi berdiri sejak tahun 1928 dengan status sebagai rumah sakit kelas B. Rumah sakit ini berlokasi di Jl. Prof. H. M. Yamin, SH No. 47, Kelurahan Perintis, Kecamatan Medan Timur, dengan luas lahan 38.494 m² dan bangunan seluas 36.924 m². Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, RSUD Dr. Pirngadi terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi kesehatan dan informasi.

Fasilitas rawat inap di rumah sakit ini terdiri dari 13 ruang perawatan dengan kapasitas 258 tempat tidur (TT) serta didukung oleh 146 perawat Pelaksana. Dengan komitmen terhadap pelayanan yang berkualitas, RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan terus berinovasi dalam menyediakan layanan kesehatan terbaik bagi masyarakat.

Sesuai aturan bahwa sistem pengaturan shift kerja di RSUD Dr. Pirngadi Medan bahwa shift Malam, Pagi, Sore dari jam Malam jam 20:00 – 08:00 pagi, Pagi jam 08:00 - 15:00 sore, Sore jam 15:00 – 20:00 malam.

Karakteristik Responden

Penelitian ini membahas tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

1. Karakteristik Usia Responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi dan Presentase berdasarkan karakteristik responden di RSUD Dr. Pirngadi Medan (n=60)

Variabel	n	%
Usia		
30-39 tahun	20	33,3
40-49 tahun	34	56,7
> 50 tahun	6	10,0
Total	60	100
Jenis kelamin		
Perempuan	60	100
Laki laki	0	0
Total	60	100
Pendidikan		
Ners (S1 keperawatan)	33	55,0
D3 Keperawatan	27	45,0
Total	60	100
Lama kerja		
< 5 tahun	33	55,0
5-10 tahun	21	35,0
> 10 tahun	6	10,0

Dalam penelitian ini, seluruh responden berjumlah 60 orang dan semuanya adalah perempuan. Jika dilihat berdasarkan usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 40-49 tahun sebanyak 34 orang (56,7%), diikuti oleh kelompok usia 30-39 tahun sebanyak 20 orang (33,3%), dan sisanya berusia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang (10,0%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang sebagai perawat (ners) sebanyak 33 orang (55,0%), sedangkan 27 orang lainnya (45,0%) memiliki pendidikan D3 Keperawatan. Sementara itu, jika dilihat dari lama bekerja, sebanyak 33 responden (55,0%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun. Kemudian, 21 responden (35,0%) telah bekerja selama 5-10 tahun, sedangkan 6 responden lainnya (10,0%) memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Dengan demikian, data ini memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

Analisa Univariat

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 2 Distribusi Responden berdasarkan gaya kepemimpinan Transformasional di RSUD dr. Pirngadi Medan

Gaya kepemimpinan Transformasional	Frekuensi/n	Presentase (%)
Baik	17	28,3
Cukup	43	71,7
Total	60	100

Berdasarkan tabel 2, distribusi responden berdasarkan gaya kepemimpinan di RSUD Dr. Pirngadi Medan menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki gaya kepemimpinan yang cukup, yaitu sebanyak 43 responden (71,7%). Sementara itu, sebanyak 17 orang (28,3%) memiliki gaya kepemimpinan yang baik.

2. Disiplin Perawat

Tabel 3 Distribusi Responden berdasarkan disiplin perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan

Disiplin perawat	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	44	73,3
Cukup	16	26,7
Total	60	100

Berdasarkan Tabel 3, distribusi responden berdasarkan disiplin perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki disiplin yang baik, yaitu sebanyak 44 responden (73,3%). Sementara itu, sebanyak 16 responden (26,7%) memiliki disiplin dalam kategori cukup.

Analisa Bivariat

Tabel 4. Tabulasi Silang hubungan gaya kepemimpinan Transformasional kepala ruangan dengan Disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan

Gaya Kepemimpinan	Disiplin perawat		Total	P	r
	Baik	Cukup			

Transformasional	n	%	n	%	n	%		
Baik	16	36,4	1	6,3	17	28,3		
Cukup	28	63,6	15	93,8	43	71,7	0.040	0.266
Total	44	100	16	100	60	100		

Berdasarkan hasil tabulasi silang pada Tabel 4.4, dari 60 responden, mayoritas perawat memiliki disiplin baik 44 responden (73,3%), sedangkan sisanya 16 responden (26,7%) memiliki disiplin cukup.

Jika dikaitkan dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan, ditemukan bahwa dari 17 perawat yang berada di bawah kepemimpinan transformasional, 16 responden (36,4%) memiliki disiplin baik, sementara 1 responden (6,3%) memiliki disiplin cukup. Sementara itu, dari 43 perawat yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan baik, 28 responden (63,6%) memiliki disiplin baik, dan 15 responden (93,8%) memiliki disiplin cukup.

Hasil uji Spearman-Rank menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin perawat dengan koefisien kekuatan korelasi $r_s = 0.266$ dan nilai signifikansi $p = 0.040$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki korelasi positif yang lemah dengan disiplin perawat, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka disiplin perawat cenderung meningkat, meskipun hubungannya tidak terlalu kuat.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden di RSUD dr. Pirngadi Medan menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori cukup, dengan 43 responden (71,7%), sementara 17 responden (28,3%) menilainya sebagai baik. Persentase yang lebih besar pada kategori cukup mengindikasikan bahwa sebagian besar kepala ruangan memiliki kapasitas kepemimpinan yang dapat diterima, tetapi masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai efektivitas kepemimpinan yang optimal.

Berdasarkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, beberapa aspek kepemimpinan kepala ruangan yang dinilai mencakup bagaimana mereka memberikan visi dan arah yang jelas kepada tim, mendorong kreativitas serta inovasi, dan mengapresiasi kontribusi anggota tim. Namun, terdapat beberapa kelemahan yang teridentifikasi, seperti kecenderungan kepala ruangan mengabaikan ide atau masukan dari anggota tim, kurangnya motivasi dalam situasi sulit, serta jaranganya pemberian umpan balik yang konstruktif. Selain itu, beberapa kepala ruangan masih menunjukkan perilaku yang kurang mendukung, seperti lebih fokus pada kesalahan dibandingkan keberhasilan serta kurangnya kepedulian terhadap kebutuhan emosional anggota tim.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja perawat di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Hasil serupa ditemukan oleh Sari et al. (2023), yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui perilaku pelayanan. Selain itu, kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi staf, terbukti mampu meningkatkan kinerja perawat (Prasetyo, 2015). Dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, yang dimediasi oleh kepercayaan terhadap pemimpin dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan yang baik juga berperan penting dalam keselamatan pasien. Studi yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan pasien di unit rawat inap.

Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan staf, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan mutu layanan kesehatan.

Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi kesehatan, seperti rumah sakit, sangat berpengaruh terhadap kinerja tim dan kualitas layanan yang diberikan. Menurut penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan Transformasional kepala ruangan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan Perawat Pelaksana, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pelayanan kesehatan (Bass & Avolio, 2000). Dalam konteks ini, upaya pengembangan keterampilan kepemimpinan Transformasional melalui pelatihan atau coaching bagi pemimpin dengan gaya kepemimpinan cukup dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Yukl, 2013).

Hal ini didukung oleh penelitian Gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi bawahan agar meningkatkan kinerja. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana efektif inspirasi seorang pemimpin dan merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya. Kepemimpinan transformasional juga sering disebut kepemimpinan inspirasional (Zalukhu dkk., 2023). Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional antara lain pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan yang diadaptasi (Mochamad Ainan dkk., 2021).

Hasil penelitian (Santoso & Sudiro, 2020) ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Santoso tahun 2020 pada kepala ruang di Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang yang menunjukan bahwa aspek dari gaya kepemimpinan transformasional berupa Idealized (67,1%), Inspirational motivation (50%), Intellectual stimulation (67,1%), Individualized consideration kepala (72,9%) dipersepsikan secara baik oleh kepala ruang kepada perawat.

Pemimpin merupakan panutan dalam perusahaan, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Model kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang sangat ideal, yang semestinya diterapkan oleh para pemimpin. Dalam kepemimpinan transformasional karena selain memikirkan bagaimana cara mencapai tujuan yang diharapkan pemimpinnya juga memikirkan kesejahteraan karyawannya dan pemimpin memiliki pengaruh yang kuat yang mampu mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mendorong karyawan untuk mengejar visi, misi, dan tujuan perusahaan (Awaludin, 2017).

Penting juga untuk memahami bahwa kepemimpinan Transformasional yang baik dapat mendorong peningkatan disiplin kerja, komunikasi yang lebih efektif, serta keterlibatan staf dalam pengambilan keputusan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan mutu layanan kesehatan (Northouse, 2019).

Berdasarkan temuan tersebut, penting bagi RSUD dr. Pirngadi Medan untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan keterampilan kepemimpinan transformasional. Program ini dapat mencakup pelatihan dalam memberikan visi yang jelas, apresiasi terhadap kontribusi tim, pemberian motivasi dalam situasi sulit, serta keterlibatan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Dengan meningkatkan kompetensi kepemimpinan, diharapkan kinerja perawat dan kualitas layanan kesehatan di RSUD Dr. Pirngadi Medan dapat semakin optimal. Oleh karena itu, intervensi yang berfokus pada peningkatan keterampilan kepemimpinan transformasional kepala ruangan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan di RSUD dr. Pirngadi Medan.

Disiplin perawat

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 4.5, mayoritas perawat di RSUD dr. Pirngadi Medan memiliki disiplin kerja yang baik, dengan jumlah 44 responden (73,3%). Sementara itu, sebanyak 16 responden (26,7%) memiliki disiplin dalam kategori cukup. Persentase

perawat dengan disiplin baik yang lebih tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja di rumah sakit ini telah menerapkan sistem yang mendukung kepatuhan terhadap standar operasional dan etika profesi.

Disiplin kerja perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan efisiensi kerja, penurunan tingkat kesalahan medis, serta peningkatan kepuasan pasien (Huston & Marquis, 2021). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja meliputi budaya organisasi, kepemimpinan, serta sistem reward dan punishment (Robbins & Judge, 2019).

Disiplin kerja operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin petugas semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil optimal. Semakin tinggi disiplin seseorang semakin tinggi kinerja orang tersebut (Fajri Nurul, 2017).

Hasil penelitian oleh Kasim (2013) menunjukkan hasil penelitian bahwa ada hubungan yang bermakna antara disiplin kerja dengan kinerja pelayanan kesehatan, disiplin kerja yang baik mempengaruhi kinerja pelayanan kesehatan. Disiplin kerja merupakan disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Purnaningsih Tyas, 2018)

Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja perawat dibanding disiplin yang cukup. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Kali dibanding lingkungan kerja yang cukup.

Meskipun mayoritas perawat telah menunjukkan disiplin yang baik, masih terdapat 26,7% yang berada dalam kategori cukup. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan ini dan melakukan intervensi yang tepat, seperti peningkatan supervisi, pelatihan, dan sistem penghargaan yang lebih efektif untuk memotivasi karyawan dalam mempertahankan tingkat disiplin yang lebih tinggi.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji Spearman pada Tabel 4.4, diperoleh nilai koefisien korelasi $r_s = 0.266$ dengan nilai $p = 0.040$, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja, karena pemimpin yang tegas dan suportif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan kondusif (Huston & Marquis, 2021).

Dalam penelitian ini, penilaian terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan didasarkan pada beberapa indikator, termasuk bagaimana kepala ruangan memberikan visi yang jelas kepada tim, mendorong inovasi, memberikan motivasi dalam situasi sulit, serta melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Namun, masih ditemukan beberapa kelemahan, seperti kepala ruangan yang jarang memberikan umpan balik konstruktif, kurang memperhatikan kebutuhan emosional anggota tim, serta cenderung lebih fokus pada kesalahan dibandingkan dengan keberhasilan. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi tingkat disiplin perawat, di mana kepemimpinan yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur rumah sakit.

Perawat dengan gaya kepemimpinan yang baik cenderung memiliki disiplin yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang bekerja di bawah kepemimpinan yang kurang efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin perawat, meskipun dengan kekuatan hubungan yang lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki peran dalam membentuk perilaku disiplin perawat, tetapi terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan (Sfantou et al., 2017). yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kedisiplinan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas, memberikan arahan yang tepat, serta mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahannya lebih efektif dalam meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur rumah sakit (Robbins & Judge, 2019).

Kepemimpinan transformasional sering kali dikaitkan dengan peningkatan motivasi dan disiplin kerja perawat. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas, memberikan arahan yang tepat, serta mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahannya cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur rumah sakit (Robbins & Judge, 2019). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat kedisiplinan, karena perawat tidak mendapatkan arahan yang jelas mengenai standar kerja yang diharapkan (Giltinane, 2013).

Disiplin kerja perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan efisiensi kerja, penurunan tingkat kesalahan medis, serta peningkatan kepuasan pasien (Huston & Marquis, 2021). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja meliputi budaya organisasi, kepemimpinan, serta sistem reward dan punishment (Robbins & Judge, 2019). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat kedisiplinan karena perawat tidak mendapatkan arahan yang jelas mengenai standar kerja yang diharapkan. Misalnya, kepala ruangan yang sering mengabaikan ide atau masukan dari anggota tim, bertindak tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap tim, atau kurang memberikan motivasi dalam situasi sulit dapat menyebabkan perawat kehilangan semangat kerja dan mengabaikan kedisiplinan dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk menerapkan strategi yang dapat meningkatkan kepemimpinan guna menciptakan budaya kerja yang disiplin dan profesional.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepemimpinan dan disiplin perawat adalah dengan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada kepala ruangan. Pelatihan ini dapat mencakup teknik komunikasi yang efektif, cara memberikan motivasi kepada perawat, serta metode dalam menangani konflik di lingkungan kerja (Northouse, 2019). Selain itu, sistem supervisi dan evaluasi yang terstruktur juga diperlukan untuk memastikan bahwa standar kedisiplinan dapat terus dipertahankan. Supervisi yang dilakukan secara berkala memungkinkan kepala ruangan untuk memberikan umpan balik langsung dan melakukan intervensi jika ditemukan adanya ketidaksesuaian dalam praktik kerja perawat (Sfantou et al., 2017).

Penerapan sistem penghargaan bagi perawat yang memiliki kedisiplinan tinggi juga dapat menjadi motivasi tambahan bagi mereka untuk mempertahankan dan meningkatkan etos kerja. Studi menunjukkan bahwa sistem reward yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan perawat secara signifikan (Giltinane, 2013). Di sisi lain, bagi perawat yang memiliki tingkat disiplin rendah, pendekatan berbasis pembinaan dan edukasi perlu diterapkan agar mereka dapat memperbaiki kinerjanya tanpa merasa tertekan (Robbins & Judge, 2019).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan ditemukan bahwa seluruh variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat, hal ini ditunjukkan dengan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung gaya kepemimpinan 2,674, disiplin kerja 2,408 dan motivasi kerja 5,727 lebih besar dari tabel 1,693.

Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja perawat. kali dibanding disiplin yang cukup terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. kali dibanding lingkungan kerja yang cukup.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin perawat. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja melalui komunikasi yang baik, motivasi yang tepat, serta sistem supervisi yang terstruktur (Northouse, 2019). Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk terus mengembangkan kapasitas kepemimpinan guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya melibatkan 60 perawat sebagai responden, sehingga hasil yang diperoleh mungkin belum sepenuhnya mewakili seluruh populasi perawat di rumah sakit tersebut. Jumlah sampel yang lebih besar dapat meningkatkan keakuratan serta generalisasi hasil penelitian. Dan penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antar kepemimpinan transformasional dan disiplin perawat, tanpa mempertimbangkan faktor yang lain juga dapat berpengaruh, seperti kepuasan kerja, beban kerja dukungan organisasi atau tingkat pengalaman perawat. Faktor-faktor ini mungkin memiliki kontribusi di atas yang signifikan terhadap disiplin perawat dan perlu diteliti lebih lanjut

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan Transformasional kepala ruangan yang ada di RSUD Dr. Pirngadi Medan sebagian besar adalah sebagian besar termasuk dalam kategori kepemimpinan yang cukup.
2. Disiplin perawat pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Medan sebagian besar memiliki kedisiplinan yang baik.
3. Terdapat hubungan yang signifikan tetapi lemah antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan ($r_s = 0.266$, $p = 0.040$).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa menambah wawasan mengenai gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana serta dapat dijadikan sebagai bahan pengetahuan dimasa yang akan datang.
2. Bagi manajemen Rumah Sakit Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen yang ada di Rumah Sakit RSUD Dr. Pirngadi Medan dalam hal penerapan gaya kepemimpinan di ruangan untuk peningkatan kinerja perawat.
3. Bagi profesi keperawatan Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan

dorongan kepada kepala ruangan dalam upaya penyusunan standar-standar pelayanan keperawatan yang dapat dijadikan rujukan dalam melaksanakan kegiatan pemberian layanan keperawatan demi meningkatkan kinerja perawat.

4. Bagi kepala ruangan dapat dijadikan sebagai pengembangan kepada kepala ruangan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional lebih memberikan motivasi kepada perawat agar dapat melakukan tugasnya dengan baik.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi agar dapat mengembangkan dan menyempurnakan hasil penelitian tentang Gaya kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Azizah Nur Shieva, Haryanto Frenny, & Habibi Alpan. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 3.
- Alita, R. (2019). Konfirmasi Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 8(03), 89–99. <https://doi.org/10.33221/jikm.v8i03.304>
- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. S. (2020). Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Management and Business Review*, 4(2), 88–98. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>
- Arnianti, A. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Perawat. *Juni*, 9(1), 456–460. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.321>
- Astri Fauzia, F., Dongoran, J., Mba, S., & Sundari SPd, O. (2020). Gambaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sales force CV. Perkasa telkonselindo salatiga. 4(2).
- Aulia, A. R. (n.d.). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Walikota Binjai Skripsi.
- Awaludin, A. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Yuni International. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 1(1).
- Baharuddin, & Nursita Lisa. (2020). Kepemimpinan Dalam Supervisi Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal idarah*, 2, 249–255.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
- Chrimilasari Andi Lucia, Afiyanti Yati, & Azidin Yustan. (2017). Pengalaman Kepala Ruangan Dalam Menjalankan Fungsi Pengarahan Dirumah Sakit Banjarmasin. *Nursing Management*.
- Dewi, E. R., Hidayatullah, C., Oktaviantari, D., Raini, M. Y., & Islam, F. A. (2020). Al-Muaddib :Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Keislaman Konsep Kepemimpinan Profetik. | Issn Cetak, 5(1), 147–159. <https://doi.org/10.31604/muaddib.v5i1.147-159>
- Dimyanti, K. M. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.
- Elanda, R., & Harahap, Y. (2016). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan The Relationship Between Transformational Leadership and Work Dicipline with Nurse Performance in TK II Putri Hijau Hospital Medan.
- 8(2). <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>
- Fajri Nurul. (2017). PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PETALA BUMI PEKANBARU.
- Fika, N., Fauzi Anis, & Zohriah Anis. (2023). Analisis Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Aliyah. *Journal on Education*, 5.
- Giltinane, C. L. (2013). Leadership styles and theories. *Nursing Standard*, 27(41), 35-39.
- Hayati, N. K., Pertiwiwati, E., & Santi, E. (2022). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Penerapan Keselamatan Pasien. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(2), 84–93. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v5i2.1810>
- Hulu, S. R. K. (2023). Analisis Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan Di

- Rumah Sakit Wilayah Jakarta. *Indonesian Journal of Nursing Scientific*, 3(1), 41–48. <https://doi.org/10.58467/ijons.v3i1.61>
- Husni Taufiq, O., & Kusumah Wardani, A. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3).
- Huston, C. J., & Marquis, B. L. (2021). *Leadership and Management Tools for the New Nurse: A Case Study Approach*. Wolters Kluwer Health.
- Istiqomah, I., & Afriani, T. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 1327–1336. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i1.6131>
- Jaka Sarwadhamana, R., Yuliandari, N., Rumah Sakit, A., Ilmu-Ilmu Kesehatan, F., & Ata Yogyakarta, A. (n.d.). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.
- Kadim Masaong, A., Syukur, S. B., Abas, R., Mansoer Pateda NoDesa, J. H., Tim, P., & Telaga Biru, K. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Otanaha. *Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 1(2).
- Kartika Putri, A., & Sukirno. (2020). Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 4(2), 165–174.
- Komarlah Hildayanti, S., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang (Vol. 4, Issue 3).
- Kurnia, G., & Fadilah, R. A. (2023). Hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat. *Babul Ilmi_Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 15(1), 61–73. <https://jurnal.stikes-aisyiyah-palembang.ac.id/index.php/Kep/article/view/>
- Kurniawan, A., & Burhanudin. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18.
- Lumban Gaol, B. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Karyawan. *Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 1(1), 301–320.
- Mahatvavirya, R. W., & Girsang, E. (2021). Analisis Faktor Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat di Ruangan Rawat Inap Kelas 3. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 6(3), 262. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v6i3.9718>
- Mulat, T. C., & Hartaty, H. (2019). Pengaruh Peran Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 44–50. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.105>
- Mochamad Ainan, Andhi Supriyadi, Syamsul Hadi, & Dyah Palupiningtyas. (2021). Analisis Faktor Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Sebagai Antisedence Dari Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalduk & KB Kota Semarang. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 338–352. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.650>
- Nadila.w. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mesra Siak Hulu Kabupaten Riau.
- Nafiah Umi Lailatun, Hidayat Zainul, & Berlian Aisyah Noer. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Puskesmas Labruk Kidul Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1, 143–154.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap motivasi dan kinerja karyawan rumah sakit anwar medika jl. Raya bypass krian km. 33 balongbendo – sidoarjo. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8 (1), 36–46. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>
- Passya, peggy, Rizany, I., & Setiawan Herry. (2019). Hubungan Peran Kepala Ruangan dan Supervisor Keperawatan dengan Motivasi Perawat dalam Melakukan Dokumentasi Keperawatan. *Jurnal l Keperawatan Raflesia*, 2.
- Patarru', F., Nursalam, N., & Mar'ah HAS, E. M. (2020). Efektivitas Kepemimpinan

- Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan “Suara Forikes”* (Journal of Health Research “Forikes Voice”), 11(4), 381. <https://doi.org/10.33846/sf11411>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1, 31–41.
- Purnaningsih Tyas. (2018). SKRIPSI HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KUALITAS PELAYANAN PRIMA TENAGA ADMINISTRASI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA MADIUN Oleh : TYAS PURNANINGSIH NIM : 201604014 PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BAKTI HUSADA MULIA MADIUN 2018.
- Putri Herlini, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1, 26–29.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Safitri, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* (Vol. 13, Issue 1).
- Santoso, P. B., & Sudiro, S. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Service Excellent pada Perawat di Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(1), 56–60. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmki/article/view/24805>
- Sfantou, D. F., et al. (2017). Importance of leadership style towards quality of care measures in healthcare settings: A systematic review. *Healthcare*, 5(4), 73.
- Shaleh Assingkiy, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. In *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 4, Issue 1).
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Solehudin, S., Hadi, M., Sulaeman, S., Kurniati, T., & Nursalam, N. (2022). Efek Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v5i1.1183>
- Suprapti, A. P. N. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Rsu Premagana Tahun 2018.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). In *Jurnal Pustaka Ilmiah* (Vol. 6, Issue 1).
- Yani, F., Wahyuni, F. S., & Priscilla, V. (2019). Analisis Hubungan Manajerial Kepala Ruangan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dengan Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(3), 490. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i3.662>
- Yeni Wulandari, R., Elasari, Y., Adi Nugroho, T., Euis Kusnita, F., Studi, P. S., Kesehatan, F., Aisyah Pringsewu, U., & Kunci, K. (2023). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Pelaksanaan Handover Menggunakan Komunikasi SBAR di RSUD Pringsewu The Relationship between the Head of Room Management Function and the Implementation of Handover Using SBAR Communication at Pringsewu Regional Hospital. In *Profesi (profesional islam): media publikasi penelitian* (vol. 21, issue 1).
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education. Zalukhu, J., Sembiring, N., Tampubolon, M., Siregar, A., & Nurhidayah, E. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Manajemen Kinerja Perawat Pelaksana : Literature Review. *Jurnal Rekam Medis Dan Manajemen Informasi Kesehatan*, 3(1), 1–17.
- Zega, D. P. (n.d.). Peranan Kepala Ruangan Terhadap Pengembangan Kinerja Perawat Sesuai

Dengan Unit Kompetensi Jenjang Kualifikasi Perawat.