

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja pada Perawat: Systematic Literatur Review

**Aida Rahmatia Nurhayati, Aa Fadly Jihady Hanifa, Ayu Siti Fatimah, Dika Eka
Prasetya, Dwiyanti Atoriq, Heri Ridwan, Iyos Sutresna**

Program Studi S1 Keperawatan Kampus Sumedang, Universitas Pendidikan Indonesia
heriridwan@upi.edu

ABSTRAK

Motivasi adalah dorongan energi atau keadaan semangat yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Salah satu penyebab adanya motivasi pada perawat saat bekerja adalah penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami adanya ikatan antara gaya kepemimpinan dengan terciptanya motivasi kerja pada perawat karena motivasi saat bekerja dapat menciptakan semangat kerja yang dapat menghasilkan kinerja dan kedisiplinan yang baik. Penelitian ini menggunakan metode literature review secara sistematis di beberapa database menggunakan kriteria artikel yaitu gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat dengan metode cross sectional. Hasil dari beberapa penelitian memperlihatkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada perawat diantaranya gaya kepemimpinan partisipatif, demokratis dan suportif.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Perawat

ABSTRACT

Motivation is an energy boost or a state of enthusiasm that a person has to do his job. One of the causes of motivation in nurses at work is the application of the applied leadership style. The purpose of this study was to understand the relationship between leadership style and the creation of work motivation in nurses because motivation at work can create a work spirit that can produce good performance and discipline. This study uses a systematic literature review method in several databases using article criteria, namely leadership styles that affect nurses' work motivation with a cross sectional method. The results of several studies showed a relationship between leadership styles and work motivation in nurses including participatory, democratic and supportive leadership styles.

Keywords : Leadership style, nurses, work motivation

1. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan sebuah kekuatan atau dorongan yang mengubah energi dalam diri individu menjadi aksi konkret untuk meraih tujuan yang diinginkan (Arianti, 2019). Istilah "motivasi" merujuk pada dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau menunjukkan keinginan atau perilaku tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai pendorong internal seseorang untuk melakukan sesuatu atau sebagai proses yang memberi alasan kepada individu untuk bertindak (Rafii et al., 2019). Menurut Rafii et al., (2019) Motivasi dalam diri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, meliputi faktor pribadi (keinginan untuk belajar, konsep diri positif dan efikasi diri), faktor sosial (dukungan keluarga, teman dan lingkungan sosial) dan faktor pendidikan

(lingkungan belajar yang mendukung, kurikulum yang relevan serta kualitas pengajaran). Dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari, seseorang dapat mengalami kehilangan motivasi seperti kehilangan gairah dan malas untuk menjalankan pekerjaannya. Penurunan motivasi kerja pada perawat telah menjadi isu serius di berbagai negara, salah satunya di Indonesia. Penelitian menunjukkan bahwa 53,7% perawat di RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo mengalami penurunan motivasi akibat beban kerja yang tinggi (Putra et al., 2023). Sementara di RSUD Dr. Soekardjo, sebanyak 37,7% perawatn memiliki motivasi kerja yang rendah, hal ini menyebabkan menurunnya kedisiplinan dalam bekerja (Putri et al., 2023).

Rendahnya motivasi kerja pada perawat juga dapat menyebabkan produktivitas kerja berkurang (Pujiastuti, 2021). Menurut (Puspita & Hidayah, 2019) Motivasi dan semangat kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan akan menciptakan kepuasan pelayanan pada pasien.

Gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi tertentu dapat memberikan efek positif, termasuk membangkitkan motivasi anggota dalam melaksanakan tanggung jawab mereka (Syah & Iskandar, 2022). Dalam manajemen keperawatan, penerapan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan kepala ruangan berpengaruh dengan baik kepada kemampuan dan disiplin perawat pelaksana dibawah pimpinannya. Hal ini mencakup pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan serta pencapaian kinerja yang sesuai dengan harapan (Delima et al., 2020). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat berhubungan erat dengan terciptanya motivasi karena seorang pemimpin harus memiliki wibawa untuk menumbuhkan motivasi pada setiap anggotanya (Pujiastuti, 2021).

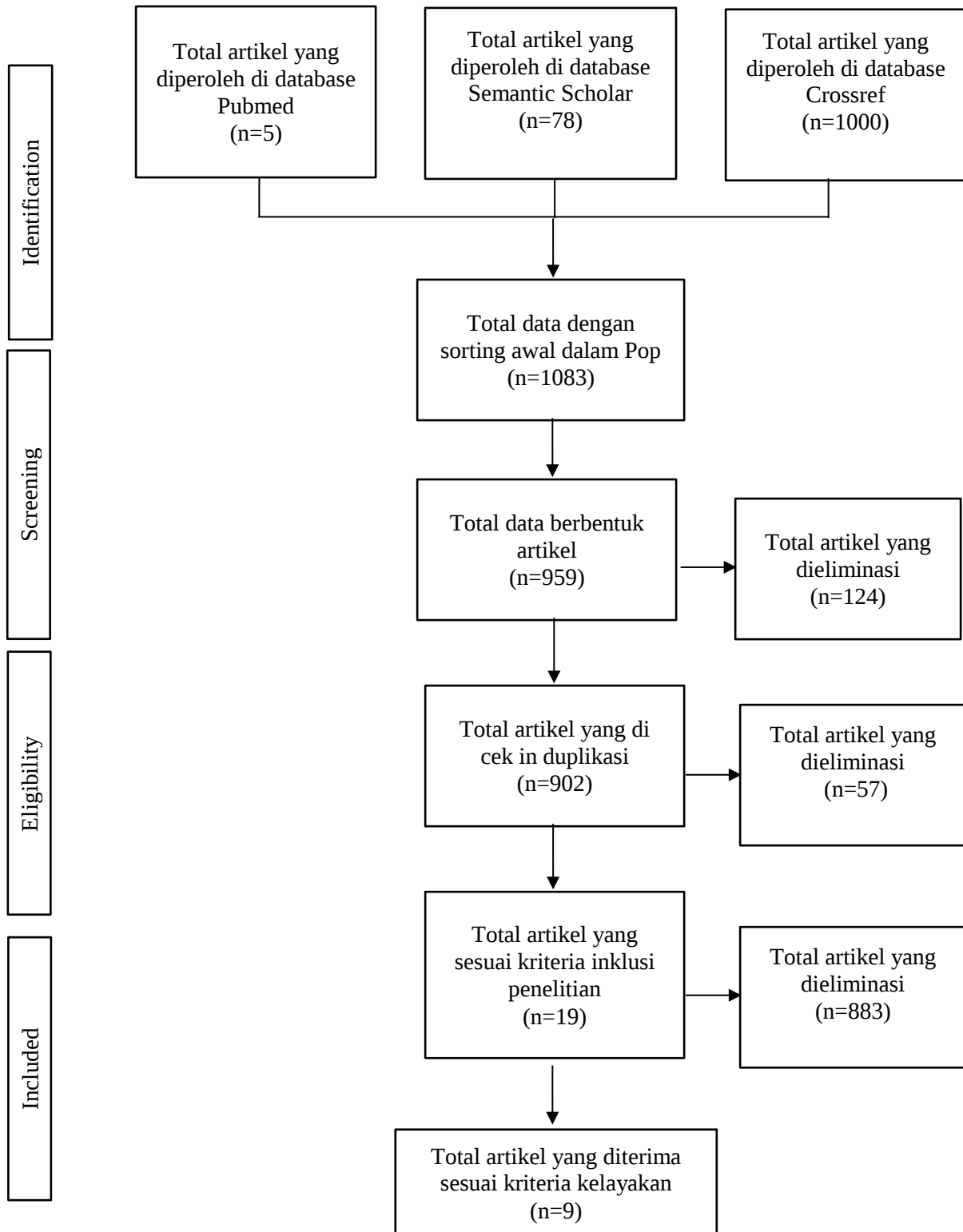
Studi mengenai gaya kepemimpinan telah dilakukan oleh Pangestuti et al., (2023) tetapi hanya difokuskan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit. Melihat banyak dampak positif dari penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi serta belum ada studi tinjauan sistematis yang berfokus pada motivasi kerja perawat maka studi ini bertujuan untuk melakukan literature review secara sistematis terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang membahas hubungan penerapan gaya kepala ruangan saat memimpin dengan motivasi kerja pada perawat di salah satu ruangan rumah sakit atau se-rumah sakit tersebut. Melalui kajian literatur ini, diharapkan dapat ditemukan bukti ilmiah mengenai hubungan jenis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan yaitu metode systematic literature review dengan kriteria kelayakan menggunakan strategi PICOS *framework* yaitu Population (Perawat), Intervention (Gaya kepemimpinan), Comparison (Tidak ada), Outcomes (Motivasi Kerja), Study type (Cross-sectional). Kriteria inklusi pada penelitian ni diantaranya populasi pada artikel yaitu perawat, artikel *Open Acces*

& *Full teks Artikel*, tahun terbit artikel dengan rentang waktu 2019-2024 dan artikel berbahasa Indonesia atau bahasa Inggris. Sedangkan kriteria eksklusi pada penelitian ini duplikasi artikel dan artikel tidak dapat diakses. Database yang digunakan dalam pencarian sumber adalah PubMed, Crossref dan Semantic Scholar. Strategi pencarian artikel menggunakan kata kunci “Leadership style” AND “Nurse” AND “Work Motivation” pada databae yang digunakan. Metode yang digunakan untuk menentukan artikel yang memenuhi kriteria merujuk pada protokol PRISMA. Untuk mendukung penilaian artikel, instrumen penilaian seperti JBI (*Joanna Briggs Institute*) akan digunakan untuk menilai kualitas dan kelayakan artikel.

Tabel 1. Diagram PRISMA



3. HASIL

Pencarian artikel telah dilakukan dan didapatkan sebanyak 1.083 yang teridentifikasi. Penyaringan dilakukan sesuai dengan kriteria inklusi kemudian didapatkan hasil akhir sebanyak 9 artikel yang memenuhi kriteria kelayakan artikel .

Tabel 2. Review Artikel

No	Penulis	Tahun	Judul	Metode	Hasil
1.	Alpan Habibi, Ummi Giyanti, Nining Sriningsih	2019	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS AN-NISA Tangerang	Metode yang diterapkan pada penelitian adalah korelasional kuantitatif dengan pendekatan cross sectional.	Hasil penelitian 83 responden di RS An- Nisa menerangkan bahwa gaya kepemimpinan yang banyak digunakan di ruangan rawat inap yaitu gaya kepemimpinan demokratis dengan hasilnya sebesar 48,2%. Penelitian ini menemukan adanya ikatan antara kinerja perawat dengan motivasi bekerja (p.value=0,019) dan dengan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala ruangan (p.value=0,033)
2.	Nurul Atikah, Hajjul Kamil, Marlina	2022	The Relationship Between Path-Goal Leadership Style and Work Motivation of Nurses at Pidie Regional Hospital	Metode penelitian yang diaplikasikan adalah korelasi analisis dengan desain studi cross-sectional	Hasil penelitian ini mengungkap bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan terkuat yang berkaitan dengan motivasi kerja (p-value=0,002)
3.	Sarlia, Sumarni, Imram Radne Rimba Putri	2021	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah	Metode penelitian yang diterapkan yakni deskriptif korelasional dengan pendekatan cross-sectional	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi sebesar 0,343 dan perbedaan yang signifikan dengan nilai p sebesar 0,044 ($p < 0,05$) antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RS Nur Hidayah, yang menandakan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.
4.	Rudi Winarno, Dessy Hermawan, Prima Dian Furqoni	2020	Hubungan Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Sikap dengan Kinerja Perawat di RSUD	Metode penelitian yang diterapkan yakni deskriptif korelasional dengan pendekatan	Hasil studi mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan sikap terhadap kinerja perawat. Di antara faktor-

			Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung	cross-sectional	faktor tersebut, motivasi terbukti sebagai yang paling berpengaruh dengan p-value 0,000 dan odds rasio 5,858. Selanjutnya, komunikasi memiliki p-value 0,006, diikuti oleh gaya kepemimpinan dan sikap yang masing-masing memiliki p-value 0,001.
5.	Ni Putu Kusumayuni, I Ketut Suarjana, Cokorda Bagus Jaya Lesmana	2023	Motivation And Leadership Style Influence The Implementation Of Nursing Care Standards At Udayana University Hospital, Bali, Indonesia	Metode penelitian yang digunakan adalah metode Cross sectional study	Hasil studi dari 65 perawat menunjukkan adanya hubungan antara motivasi (dengan koefisien jalur 0,603, $p < 0,001$) dan gaya kepemimpinan suportif (dengan koefisien jalur 0,615, $p = 0,028$) dengan penerapan asuhan keperawatan standar. Selain itu, gaya kepemimpinan suportif (koefisien jalur 0,554, $p = 0,002$), gaya kepemimpinan partisipatif (koefisien jalur -0,353, $p = 0,061$) dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi (koefisien jalur 0,426, $p = 0,002$) berhubungan dengan motivasi kerja.
6.	Yasen Smama'h, Nidal F Eshah, Islam A Al-Oweidat, Ahmad Rayan, Abdulqadir J Nashwan	2023	The Impact of Leadership Styles of Nurse Managers on Nurses' Motivation and Turnover Intention Among Jordanian Nurses	Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Corelasional Cross-sectional menggunakan kuisioner	Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan suportif sebagai yang tertinggi ($M = 24,4$ $SD = 4,66$). Motivasi kerja rata-rata di antara partisipan adalah 87.12 dan niat turnover rata-rata adalah 22,01. Gaya kepemimpinan; dua di antaranya secara signifikan memprediksi motivasi kerja perawat (gaya suportif) $p < 1$ dan (gaya berorientasi prestasi) $p < 1$ sedangkan motivasi kerja dan gaya berorientasi prestasi ($r = 0.46$ $p < 1$) dengan korelasi positif sedang, dan koefisien korelasi terendah adalah antara motivasi kerja dan gaya direktif ($r = 0,29$ $p < 1$). Sedangkan niat turnover

					tidak berkorelasi signifikan dengan gaya kepemimpinan apa pun.
7.	Herlina Herlina, Nordianiwati Nordianiwati, Ria Wahyuni	2023	Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat	Metode penelitian yakni deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional study	Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan gaya demokratis mampu mendorong motivasi tinggi pada 85,7% responden, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter menyebabkan motivasi rendah pada 75,0% responden. Hasil ini didukung oleh nilai P-Value sebesar 0,020.
8.	Tri Yuniastuti, Lia Idealistiana, Achmad Fauzi	2023	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Rumah Sakit Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rs Ypk Mandiri Tahun 2022	Metode penelitian yaitu korelasi mengkaji ikatan sebab akibat pada dua atau lebih variabel.	Gaya kepemimpinan memiliki hubungan signifikan terhadap motivasi kerja, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,010 ($< 0,05$). Sementara itu, kebiasaan dari rumah sakit juga memiliki hubungan signifikan terhadap motivasi kerja perawat, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$).
9.	Nanda Meily Fani Nasution, Rapotan Hasibuan	2022	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional	Hasil penelitian menjelaskan terdapat korelasi yang besar antara gaya kepemimpinan dan motivasi perawat bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat menghasilkan motivasi kerja 45 kali lebih banyak daripada perawat dengan gaya kepemimpinan yang buruk.

4. PEMBAHASAN

Dalam menjalankan suatu organisasi maka diperlukan adanya peran pemimpin guna memimpin organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Atikah et al., 2022) seorang pemimpin tidak hanya mampu bekerja sama secara efektif dan dapat mengkoordinasi organisasi dengan baik tetapi juga harus mampu membangkitkan gairah semangat bawahannya dalam menjalankan tugas. Kepemimpinan adalah kapasitas seseorang dalam memengaruhi atau mengarahkan individu lain untuk meraih tujuan kelompok, organisasi atau perusahaan

(Yuniastuti et al., 2023). Dalam hal ini maka gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam menjalankan organisasi. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara dan langkah-langkah yang diambil oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan perilaku pekerjaan agar sesuai dengan visi dan sasaran perusahaan (Sarlia et al., 2021). Gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai karakteristik perilaku

pemimpin yang digunakan untuk membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan

mengelola sekelompok orang (Smama'h et al., 2023).

Gaya kepemimpinan yang baik memiliki peran krusial dalam mempererat hubungan kerja antara perawat dengan kepala ruangan, membantu meningkatkan komunikasi dengan baik dan benar, dan meningkatkan kerjasama antar tim yang lainnya (Herlina et al., 2023). Menurut (Habibi et al., 2019) secara langsung ataupun tidak, peningkatan produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan yang sesuai situasi dan sesuai dengan keinginan perawat sangat berpengaruh untuk dapat memberikan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan positif untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi kepada pasien (Herlina et al., 2023). Maka demikian, gaya kepemimpinan yang baik dapat berdampak pada kinerja dan motivasi anggota tim (Sarlia et al., 2021).

Motivasi adalah dorongan energi atau keadaan semangat yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai mekanisme untuk memulai, mempertahankan, dan membimbing perilaku yang diarahkan pada tujuan, perilaku tersebut diaktifkan oleh kekuatan sosial, biologis, emosional, dan kognitif yang terlibat oleh motivasi (Smama'h et al., 2023). Motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti penghargaan terhadap prestasi kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir, dukungan dari pimpinan, gaji yang memadai, suasana kerja yang mendukung, serta adanya rasa otonomi dalam menjalankan tugas (Herlina et al., 2023). Motivasi ini berasal dari dalam diri karyawan, sehingga mendorong semangat kerja yang tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan individu, tetapi juga bertujuan untuk mendukung kemajuan organisasi atau institusi (Herlina et al., 2023). Menurut (Habibi et al., 2019) kemampuan yang baik dalam manajemen seperti mampu memahami kebutuhan perawat dan mampu melahirkan keadaan lingkungan kerja yang tenang dan tertib juga mampu menumbuhkan motivasi secara internal pada diri seorang perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Hasibuan, 2022) menyimpulkan adanya korelasi antara gaya kepemimpinan dengan

motivasi kerja perawat karena kepemimpinan yang baik akan menghasilkan motivasi kerja perawat yang tinggi sedangkan kepemimpinan yang buruk akan mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pada perawat. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Sarlia et al., 2021) menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai serta memiliki manfaat dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Kepemimpinan transformasional, berbasis hubungan, berfokus pada tugas, partisipatif, dan kolaboratif adalah beberapa gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi keinginan perawat untuk bekerja (Herlina et al., 2023). Penelitian yang dilakukan Atikah et al., (2022) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berkaitan atas adanya motivasi kerja pada perawat karena kepala ruangan memberikan ruang kepada bawahannya untuk turut serta dalam mengemukakan ide dan saran serta keluhan sehingga perawat merasa lebih dihargai dan dibutuhkan dalam mencapai tujuan/misi masing-masing ruang rawat inap. Sesuai dengan riset yang dilakukan Yuniastuti et al., (2023) Gaya kepemimpinan partisipatif dicirikan dengan adanya keterlibatan langsung kepala ruangan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, sekaligus memberikan panduan dan arahan kepada perawat pelaksana. Menurut (Winarno et al., 2021) motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, sedangkan motivasi yang rendah dapat mempengaruhi semangat kerja staf perawat. Sejalan dengan studi yang dilaksanakan (Habibi et al., 2019) penerapan kepemimpinan demokratis dapat membangkitkan motivasi bekerja perawat sehingga akan menghasilkan performa bekerja perawat yang baik. Riset yang dilakukan oleh (Kusumayuni et al., 2023) gaya kepemimpinan suportif juga mampu meningkatkan motivasi perawat, yang pada akhirnya berkontribusi pada penerapan standar asuhan keperawatan. Sesuai dengan riset oleh (Smama'h et al., 2023) bahwa gaya kepemimpinan suportif dapat memotivasi perawat karena adanya rasa pengakuan yang sangat mempengaruhi produktivitas dan retensi perawat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bersumber pada hasil penelitian ini maka dapat dinilai bahwa penerapan gaya kepemimpinan mempunyai ikatan atas terciptanya motivasi kerja pada perawat sehingga gaya kepemimpinan harus diperhatikan guna menunjang terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan. Adapun gaya kepemimpinan yang

berhubungan dengan motivasi pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan partisipatif, demokratis dan suportif.

6. REFERENSI

- Arianti, arianti. (2019). Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117–134.
- Atikah, N., Kamil, H., & Marlina, M. (2022). The Relationship Between Path-Goal Leadership Style and Work Motivation of Nurses at Pidie Regional Hospital. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 6(9), 2454–6186. www.rsisinternational.org
- Delima, M., Nofriadi, N., & Idris, M. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Yang Dipersepsikan Oleh Perawat Pelaksana. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*, 3(1), 2622–2256.
- Habibi, A., Giyanti, U., & Sriningsih, N. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS AN-NISA Tangerang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*, 2(2), 65–80.
- Herlina, H., Nordianiwati, N., & Wahyuni, R. (2023). Head of Room Leadership Style with Nurse Work Motivation. *Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan*, 1(2), 67–72. <https://doi.org/10.61099/junedik.v1i2.17>
- Kusumayuni, N. P., Suarjana, I. K., & Lesmana, C. B. J. (2023). Motivation and leadership style influence the implementation of nursing care standards at Udayana University Hospital, Bali, Indonesia. *Public Health and Preventive Medicine Archive*, 11(2), 201–210. <https://doi.org/10.53638/phpma.2023.v11.i2.p08>
- Nasution, N. M. F., & Hasibuan, R. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Tropis Papua*, 5(2), 65–69. <http://jkt.pjurnal.poltekkesjayapura.com/jkt/index>
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Jurnal Darma Agung Husada*, 8(1), 69–77.
- Puspita, S., & Hidayah, A. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. *Jurnal Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(2), 5–5.
- Putra, S., Sukanto, E., & Firdaus, R. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSD Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022. *Aspiration of Health Journal*, 1(2), 252–263. <https://doi.org/10.55681/aohj.v1i2.105>
- Putri, D. N., Fitriyana, S., & Trisnadi, S. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. *Bandung Conference Series: Medical Science*, 2(1), 839–846. <https://doi.org/10.29313/bcsms.v2i2.ID>
- Rafii, F., Saeedi, M., & Parvizy, S. (2019). Academic motivation in nursing students: A hybrid concept analysis. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 24(5), 315–322. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_177_18
- Sarlia, S., Sumarni, S., & Putri, I. R. R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(3), 121–126.
- Smama'h, Y., Eshah, N. F., Al-Oweidat, I. A., Rayan, A., & Nashwan, A. J. (2023). The Impact of Leadership Styles of Nurse Managers on Nurses' Motivation and Turnover Intention Among Jordanian Nurses. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, 19–29. <https://doi.org/10.2147/JHL.S394601>
- Syah, D. Z. R., & Iskandar, R. (2022). Analisis Leadership Style Kepala Ruang Keperawatan Rawat Inap Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Bantul. *JPP (Jurnal Kesehatan Poltekkes Palembang)*, 17(1), 2654–3427. <https://doi.org/10.36086/jpp.v17i1>
- Winarno, R., Hermawan, D., & Furqoni, P. D. (2021). Hubungan Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Sikap Dengan Kinerja Perawat di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 1(1), 38–47. <https://doi.org/10.33024/mnj.v1i1.5422>
- Yuniastuti, T., Idealistiana, L., Fauzi, A.,

Tinggi, S., Kesehatan, I., & Nusantara, A. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Rumah Sakit Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di RS YPK Mandiri Tahun 2022. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 9(3), 166–170.