

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Dwi Kurniawati dan Ahmad Ahid Mudayana

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

Email: dwi1800029113@webmail.uad.ac.id, ahid.mudayana@ikm.uad.ac.id

Intisari

Latar Belakang: Salah satu permasalahan yang dihadapi tenaga kesehatan di Indonesia berkaitan dengan kinerja perawat adalah stres dan kepemimpinan. Persatuan Perawat Nasional Indonesia ataupun dikenal dengan PPNI menerangkan bahwasanya sejumlah 50,9% perawat di Indonesia yang mengalami stress kerja akan merasakan kelelahan serta memiliki waktu istirahat yang kurang sebab tingginya beban kerja yang mereka miliki. Di PKU Muhammadiyah Yogyakarta perawat mengakui kepala ruang di setiap bangsal rerata hanya menjalankan fungsi administratifnya saja, meskipun pada kenyataannya untuk menjalankan pekerjaan sebagai seorang perawat diperlukannya motivasi dan juga arahan langsung dari pemimpinnya. Selain itu, terdapat faktor yang menyebabkan perawat mengalami stress yaitu tuntutan kerja yang terlalu banyak. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini ialah untuk memperoleh pemahaman terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja perawat.

Metode: Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan rancangan penelitian observasional analitik dan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian adalah perawat dirumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat (*uji normalitas dan korelasi product moment*).

Hasil: Gaya Kepemimpinan transformasional dengan stres kerja diperoleh p. value < 0,05 (Ha ditolak). Stres kerja dengan kinerja diperoleh p. value < 0,05 (Ha ditolak). Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 0,344, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 0,351. Pengaruh paling besar adalah stres kerja.

Kesimpulan: Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat, ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Perawat, Stres Kerja, Transformasional

**Effects of Transformational Leadership Style and Job Stress
On Nurse Performance at PKU Muhammadiyah Hospital, Yogyakarta**

Dwi Kurniawati and Ahmad Ahid Mudayana

Faculty of Public Health, Ahmad Dahlan University, Yogyakarta, Indonesia

Email: dwi1800029113@webmail.uad.ac.id

Abstract

Background: One of the problems faced by health workers in Indonesia related to the performance of nurses is stress and leadership. The Indonesian National Nurses Association, also known as PPNI, explains that 50.9% of nurses in Indonesia who experience work stress will feel tired and have less rest time due to the high workload they have. At PKU Muhammadiyah Yogyakarta, nurses admit that the head of the room in each ward on average only carries out their administrative functions, even though in reality to carry out work as a nurse requires motivation and also direct direction from the leader. In addition, there are factors that cause nurses to experience stress, namely too many work demands. The purpose of carrying out this study is to gain an understanding related to the influence of transformational leadership and work stress on nurse performance.

Methods: This study used a quantitative study with an analytic observational research design and a cross-sectional approach. The research sample was nurses at the PKU Muhammadiyah Yogyakarta hospital. Data analysis was performed univariately, bivariately (normality test and product moment correlation).

Results: Transformational leadership style with work stress obtained p . value < 0.05 (H_a rejected). Work stress with performance obtained p . value < 0.05 (H_a rejected). Transformational leadership style has an effect on nurse performance of 0.344, while work stress has an influence on nurse performance of 0.351. The biggest influence is work stress.

Conclusion: There is an influence of transformational leadership style on the performance of nurses, there is an effect of work stress on the performance of nurses at PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital.

Keywords: Leadership, Nurse, Stres, Performance, Transformasional

Pendahuluan

Kepemimpinan di Indonesia saat ini menjadi sebuah masalah klasik dan menarik serta memiliki dampak besar bagi kehidupan sebuah organisasi. Kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Pemimpin harus bertanggung jawab ketika suatu perusahaan mengalami kegagalan dalam pekerjaan karena pemimpin merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan. Pemimpin mengambil keputusan untuk menghasilkan pola yang konsisten untuk mencari solusi dari suatu masalah. Pemimpin harus peka terhadap perubahan lingkungan kerja dan mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan SDM mereka sehingga mereka dapat memperoleh hasil positif dari kinerja karyawan untuk kepentingan sebuah organisasi (Ramadhan, 2021).

Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai [2].

Selain kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja, banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi menyebabkan karyawan menjadi stress sehingga karyawan menjadi malas dan tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyebabkan kinerja menjadi menurun dan akhirnya menjadi beban kerja. Stress Yang berlebihan mengakibatkan perubahan perilaku, keadaan psikologis dan emosional karyawan sehingga dapat menurunkan kinerjanya di perusahaan tersebut [3].

Losyk mengemukakan bahwa Northwestern Asuransi Jiwa Nasional pernah melakukan penelitian tentang stres kerja ditempat kerja, kesimpulannya yaitu satu juta absensi ditempat kerja berkaitan dengan masalah masalah stres, tercatat 27 % mengatakan bahwa aspek pekerjaan menimbulkan stres paling tinggi dalam hidup para pekerja. Stres kerja pada perawat di Indonesia dibagi menjadi 2 kategori dengan proporsi stres sedang 65% dan kurang baik 70%. Persatuan perawat Nasional Indonesia (PPNI) menyebutkan bahwa 50,9% perawat Indonesia yang mengalami stres kerja sering merasa pusing, lelah, kurang rama, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi. Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta menyimpulkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres dengan persentase 76,7% [4].

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang di alami pegawai dalam menjakankan pekerjaannya. Stres kerja ini bisa dilihat dari tampilan diri antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, cemas dan tegang. Stres kerja ini bisa berdampak negatif terhadap kinerja seseorang [5]. Penyebab stress kerja bermacam- macam bisa karena faktor dalam diri maupun faktor dari luar diri. Stress merupakan suatu keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh fisik maupun lingkungan dan keadaan sosial yang mungkin merusak dan tidak terkontrol. Ada beberapa factor stress di tempat kerja yaitu factor intrinsic dalam pekerjaan, yang termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas yang meliputi kerja shift/ kerja malam [6]. Dampak dari stress kerja yaitu menyebabkan Kesehatan karyawan memburuk, psikologis terganggu, mudah frustrasi, mengambil keputusan yang salah, kecelakaan, kinerja pegawai rendah, tingkat absensi yang tinggi dan tidak menolak kemungkinan karyawan mengkonsumsi narkoba [7].

Rumah sakit merupakan unit pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat dan wajib memberikan pelayanan yang terbaik. Hal ini karena fungsi utama rumah sakit adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan, sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi prioritas utama manajemen rumah sakit [8]. Keberhasilan suatu rumah sakit tergantung dari sumber daya yang dimilikinya termasuk perawat. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat tergantung pada kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja perawat adalah kegiatan yang dilakukan dalam memberikan asuhan keperawatan. Terbentuknya kinerja perawat yang baik dapat dipenuhi oleh sistem nilai yang terdapat dalam budaya rumah sakit dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dirumah sakit

tersebut. Gaya kepemimpinan yang baik akan membangun loyalitas pada organisasi, serta produktivitas yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat[9]. Kinerja pegawai tidak dapat tercapai secara maksimal karena tujuan target yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya semakin tahun semakin meningkat, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh karena itu, karyawan harus mengatasi tantangan ini dengan bekerja lebih baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan [10].

Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta beberapa perawat mengakui pemimpin belum memberikan sugesti yang dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap semua pegawainya. Kepala ruang disetiap bangsal rata- rata hanya menjalankan fungsi administratif, padahal untuk bekerja perawat sangat membutuhkan motivasi, arahan langsung dari pemimpin supaya kinerjanya dapat maksimal. Selain itu, terdapat faktor yang menyebabkan perawat mengalami stress yaitu karena beban kerja yang berlebih dan tuntutan kerja yang terlalu banyak. Selain itu, penyebab stres kerja pada perawat juga bisa disebabkan jika perawat diharuskan kontak dalam waktu yang lama dengan pasien, apalagi ketika ada permintaan dari beberapa pasien dalam waktu yang bersamaan, disini perawat harus sebisa mungkin menyelesaikan permintaan pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja perawat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan rancangan penelitian observasional analitik dan pendekatan *cross sectional*. penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini berjumlah 160 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Analisis yang digunakan adalah univariat, bivariat (korelasi product moment).

Hasil penelitian

1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan data demografi

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan data demografi di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

No	Karakteristik responden	Jumlah	Presentase (%)
1.	Usia		
	- ≤ 25 tahun	17	10,6
	- 26-30 tahun	62	38,8
	- 31- 35 tahun	45	28,1
	- 36-40 tahun	21	13,1
	- ≥ 41 tahun	15	9,4
2.	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	22	13,8
	- Perempuan	138	86,3
3.	Tingkat Pendidikan		
	- D3/D4	137	85,6
	- Sarjana	23	14,4
4.	Lama Bekerja		
	- 1-5 tahun	18	11,3
	- 5- 10 tahun	69	43,1
	- 11- 15 tahun	50	31,3
	- 16-20 tahun	13	8,1
	- ≥ 21 tahun	10	6,3

Berdasarkan Tabel 1. Dapat diketahui bahwa responden paling banyak berada pada kategori usia 26-30 tahun dengan jumlah 62 orang dan persentase sebesar 38.8%. Jenis kelamin paling dominan adalah perempuan dengan jumlah 138 orang dan persentase 86.3%. Tingkat pendidikan responden paling banyak pada kategori D3/D4 dengan jumlah 137 orang dan persentase sebesar 85.6%. Sedangkan lama bekerja perawat paling banyak pada kategori 5-10 tahun dengan jumlah 69 orang dan persentase 43.1%.

2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan variabel

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan variabel penelitian di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

No	Kategori variabel	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Kepemimpinan Transformasional		
	- Baik	93	58,1
	- Tidak Baik	67	41,8
2.	Stres Kerja		
	- Stres	95	59,3
	- Tidak Stres	65	40,6
3.	Kinerja		
	- Baik	89	55,6
	- Tidak Baik	71	44,3

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada kategori baik sebanyak 93 (58,1%) dan pada kategori tidak baik sebanyak 67 (41,8%). Hal ini dapat di artikan bahwa rata- rata perawat dirumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta menganggap bahwa gaya kepemimpinan dirumah sakit tersebut dalam kategori baik. Pada variabel stres kerja kategori stres sebanyak 95 (59,3%) dan kategori tidak stres sebanyak 65 (40,6%). Dapat di simpulkan bahwa rata- rata perawat dirumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta mengalami stres kerja. Sedangkan pada variabel kinerja pada kategori baik sebanyak 89 (55,6%) dan kategori tidak baik sebanyak 44,3%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata perawat dirumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki kinerja yang baik

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja

Tabel 3. Uji korelasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja
Pearson correlation	Kepemimpinan Transformasional	1	0,344
	Kinerja	0,344	1
Sig		0,030	0,030
N		160	160

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil korelasi *product moment* variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja dapat dilihat dari kolom *pearson correlation* sebesar 0,344 dan nilai sig. 0,030. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut jika nilai *pearson correlation* (r_{xy}) 0,344 lebih besar dari nilai *r* tabel 0,1543 yang artinya termasuk dalam kategori tingkat korelasi rendah dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4. uji korelasi Stres kerja terhadap kinerja

		Stres	Kinerja
Pearson correlation	Stres	1	0,351
	Kinerja	0,351	1
Sig		0,024	0,024
N		160	160

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil korelasi *product moment* variabel stres dan kinerja dapat dilihat dari kolom *pearson correlation* sebesar 0,351 dan nilai sig. 0,024. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut jika nilai *pearson correlation* (r_{xy}) 0,351 lebih besar dari nilai *r* tabel 0,1543 yang artinya termasuk dalam kategori tingkat korelasi rendah dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Pembahasan

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan modern yang lebih memberikan perhatian, kharisma serta perhatian seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional bisa memenuhi keinginan pegawainya disaat sekarang yang memiliki keinginan diinspirasi agar berhasil dimasa yang akan datang. Kepemimpinan ini dapat memberikan pengaruh yang kuat dan menggerakkan pegawai mencapai harapannya[11].

Pada hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat dirumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta positif dan signifikan. Dilihat dari nilai *r* hitung 0,344 lebih besar dari nilai *r* tabel 0,1543 yang artinya termasuk dalam tingkat korelasi rendah dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD Dr. Djasamen Saragih Medan dan didapati hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan dipandang sangat penting bagi sebuah organisasi karena pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja suatu unit. Peran pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi maupun kemajuan kinerja individu, keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi ketujuan yang telah ditetapkan yang mana biasanya seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing- masing.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin (2018), yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di RS Grhasia Yogyakarta. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perawat baik, demikian sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional pimpinan buruk maka akan menyebabkan kinerja perawat juga buruk.

Stres kerja yang sering di alami oleh perawat dapat mengganggu kinerja dan dapat mengurangi produktivitas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat

yang mengalami stres saat kerja menjadi gerogi dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka kadang-kadang menjadi agresif, tidak kooperatif dan memperlihatkan sikap yang kurang kooperatif saat sedang melayani pasien[13].

Pada hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta positif dan signifikan. Dilihat dari nilai r hitung 0,351 lebih besar dari nilai r tabel 0,1543 yang artinya termasuk dalam tingkat korelasi kategori rendah dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel stres kerja dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmanita[14], dimana terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Kendari. Pada penelitian ini terlihat adanya kecenderungan bahwa perawat yang memiliki stres kerja ringan akan memiliki kinerja yang baik. Tingkat stres kerja yang dapat dikendalikan membuat pegawai melaksanakan pekerjaannya lebih baik, karena membuat pegawai mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi jika pegawai memiliki tingkat stres yang berlebihan akan membuat kinerja mereka menurun.

Penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Issasilah, dimana ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja perawat dirumah sakit . Apabila stres saat kerja berlangsung dalam waktu yang cukup lama maka akan menyebabkan dampak negatif baik secara fisiologi, psikologis dan perilaku. Secara fisiologis, perawat akan sering mengalami gangguan tidur, sulit berkonsentrasi dan mudah lelah saat melakukan pekerjaan. Gangguan psikologis ditandai dengan mudah sensitif, frustrasi dan jenuh saat mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berat. Hal ini juga akan berdampak pada perubahan perilaku perawat yang mengalami stres berat seperti terjadinya konflik antara sesama kpegawai dan pimpinan[15].

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh rendah.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat pengaruh rendah

Saran

1. Bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
 - a. Meningkatkan dan mengupayakan sistem kepemimpinan transformasional agar kinerja perawat menjadi lebih baik.
 - b. Sebaiknya perawat lebih meningkatkan kerjasama antar perawat agar pekerjaan lebih mudah dan ringan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
 - a. Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, dan menyertakan variabel atau faktor- faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan lain- lain.

Daftar Pustaka

- [1] T. Suhartini and R. A. Ramadhan, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. Queen Latifa Yogyakarta," *Entrep. Bisnis Manaj. Akunt.*, vol. 2, no. 2, pp. 73–79, 2021.
- [2] N. Angela Mamahit, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *J. Ris. Bisnis dan Manaj.*, vol. 4, no. 3, 2016.
- [3] A. H. Prayatna and M. Subudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak," *E-Journal Manag. Unud*, vol. 5, no. 2, pp. 845–872, 2016.
- [4] R. K. D. Saputra, N. A. Rokhmah, and R. N. Imallah, "HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA." Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, 2020.
- [5] N. Tedi, S. Arifin, and F. Gustini, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Pmn Rs Mata Cicendo," *J. Heal. Sains*, vol. 2, no. 10, pp. 1336–1344, 2021.
- [6] A. R. Manabung, L. F. Suoth, and F. Warouw, "Hubungan antara Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung," *KESMAS*, vol. 7, no. 5, 2019.
- [7] M. N. Asofa and A. P. Prasetio, "Analisis Dampak Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Witel Yogyakarta," *J. Mitra Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 217–226, 2018.
- [8] S. A. Shaikh, "Impact of internal marketing and human resource management to foster customer oriented behavior among employees: a study on mega retail stores in Karachi," *NICE Res. J.*, pp. 183–199, 2018.
- [9] R. P. I. Abdullah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017," *UMI Med. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 81–89, 2019.
- [10] M. A. Prayogi, M. T. Lesmana, and L. H. Siregar, "Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai," *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, no. 2, pp. 666–670, 2019.
- [11] S. Solehudin, M. Hadi, S. Sulaeman, T. Kurniati, and N. Nursalam, "Efek Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat," *J. Kepemimp. dan Manaj. Keperawatan*, vol. 5, no. 1, pp. 1–7, 2022.
- [12] L. Z. Muttaqin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Perawat RSJ Grhasia Yogyakarta," *Rev. Bras. Ergon.*, vol. 9, no. 2, p. 10, 2016.
- [13] M. Rahmawati and I. Irwana, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik," *J. Ekon.*, vol. 11, no. 2, pp. 1–14, 2020.
- [14] F. Rahmanita, "Analisis Pengaruh Peran Ganda Pada Perawat Wanita Terhadap Kinerja Pada Masa Pandemi Covid-19," *J. Ilmu Sos. Pendidikan, dan Hum.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–6, 2020.
- [15] F. Issalillah, "Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit," *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 5, no. 1, pp. 48–56, 2022.