

Original Research

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat

Suni¹, Suratmi², Nurul Hikmatul Qowi^{2*}

¹Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia

²Dosen Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia

*Corresponding Author:

E-mail: nurul_hikmatul_qowi@umla.ac.id

ABSTRACT

Introduction. Nurse performance is the result of work achieved by a person or group of people in an organization. The performance of the nurse can be influenced by the leadership style of the head of the room and the characteristics of the nurse itself. The aim of the study was to find out the relationship of leadership styles and individual characteristics with the performance of nurses. **Methods.** Research design uses correlational with a cross sectional approach. The study population was all nurses who were in the inpatient room in March-April 2021 with a sample of 32 implementing nurses using the Total Sampling technique. Data collection with questionnaires and observation sheets. Once the collected data is tabulated and analyzed using the Sparman Rho test with $\alpha = 0.05$. **Results.** The results showed there was a significant association of leadership style with nurse performance in the inpatient room ($p = 0.00$), and there was a significant association of individual characteristics with the performance of nurses in the inpatient room ($p = 0.00$). **Conclusion.** The results indicated that the head of the room to apply a leadership style that is tailored to the conditions in the hospital. The managing nurse must also improve its performance in providing nursing care in inpatient room.

KEYWORDS

Individual Characteristics,
Leadership Style,
Performance

ABSTRAK

Pendahuluan. Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan dan karakteristik perawat itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan karakteristik individu dengan kinerja perawat. **Metode.** Desain penelitian menggunakan *Korelasional* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang berada di ruang rawat inap pada bulan Maret - April 2021 dengan sampel 32 perawat pelaksana dengan menggunakan teknik *Total Sampling*. Pengumpulan data dengan kuesioner dan lembar observasi. Setelah data terkumpul ditabulasi dan dianalisis menggunakan uji Sparman Rho dengan $\alpha = 0,05$. **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap ($p = 0,00$), dan ada hubungan signifikan karakteristik individu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap ($p = 0,00$). **Kesimpulan.** Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepala ruangan agar menerapkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi yang ada di rumah sakit. Perawat pelaksana juga harus meningkatkan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap

KATA KUNCI

Gaya Kepemimpinan,
Karakteristik Individu,
Kinerja

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan besar dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota kesehatan lainnya. Pelayanan kesehatan yang optimal dan mencapai suatu keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Perawat yang berkinerja baik akan menunjang kinerja rumah sakit, sehingga dapat tercapai suatu kepuasan pelanggan atau pasien (Kumajas, et al. (2014)

Perawat mempunyai peran terbesar dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit dan tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien. Akan tetapi, kinerja perawat masih banyak dikeluhkan oleh pasien dan keluarganya. Hal ini tampak dari banyaknya masukan dari pasien dan keluarga tentang pelayanan rumah sakit terutama perawat (Marsepa, E., Gunawan, E., Musaeri, U, 2019). Kinerja perawat merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Prawirosentono, 1999). Masalah yang sering terjadi pada perawat yaitu respon yang lambat terhadap keluhan pasien, kurang komunikatif, pendokumentasian asuhan keperawatan yang kurang lengkap, sering terlambat, kerjasama tim yang kurang.

Kualitas pelayanan keperawatan dapat dilihat melalui evaluasi kinerja perawat salah satunya adalah dengan melihat dokumentasi asuhan keperawatan. Indrajati (2011) menyatakan bahwa dari 10 dokumentasi asuhan keperawatan didapatkan dokumentasi pengkajian terisi 25%, dokumentasi diagnosa keperawatan 50%, dokumentasi perencanaan 37,5%, dokumentasi implementasi 35,5%, dan dokumentasi evaluasi 25%. Survei awal pada tempat penelitian menunjukkan rekam medis tidak diisi lengkap sebesar 39,45 % pada Desember 2020. Hasil observasi didapatkan 10 rekam medis pasien hanya 3 yang terisi lengkap.

Menurut Gibson (2013), Kinerja Perawat dipengaruhi 3 faktor yaitu faktor individu, psikologi dan organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga,

pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Faktor psikologi meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor organisasi meliputi desain pekerjaan, gaya kepemimpinan yang diterapkan, dan sistem penghargaan insentif.

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam melaksanakan organisasi akan menciptakan suasana kondusif dalam bekerja sehingga perawat akan menunjukkan kinerja yang maximum dalam menjalankan organisasi. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai seorang atasan yang bertugas mempengaruhi bawahannya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan oleh manajemen (Ridho 2014). Suyanto (2010) menyebutkan kepala ruangan sebagai pemimpin operasional di bidang keperawatan memimpin perawat pelaksana secara langsung dalam menghasilkan asuhan keperawatan secara profesional.

Karakteristik perawat adalah kemampuan dan ketrampilan fisik dan mental dari individu sebagai perawat karakteristik dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, jenis kelamin, dan etnis, perawat sebagai pekerja memiliki karakteristik individu yang dipengaruhi terhadap hasil baik dan buruknya manajemen (Gibson, 2013). Rumah sakit sebagai institusi perawat bekerja dituntut untuk memahami perilaku dan karakter yang terdapat pada setiap individu agar tujuan antara individu pelaksana dan rumah sakit bisa selaras.

Profesionalitas seorang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat. Kinerja perawat dalam upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang maksimal akan mempengaruhi kualitas mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih baik (Kasmir, 2016). Perawat dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien (Rahim, et al. (2016). Semakin banyak perawat yang mempunyai kinerja rendah, maka kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan akan menurun.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat diantaranya dengan meningkatkan pengetahuan perawat baik melalui pendidikan formal, pendidikan berkelanjutan, dan peningkatan ketrampilan perawat melalui workshop atau pelatihan. Penataan lingkungan kerja yang kondusif, menciptakan suasana kerja yang positif, serta pentingnya seorang pemimpin yang mampu untuk memahami para bawahannya

memiliki motivasi yang berbeda dan karakteristik yang berbeda pula. Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dan karakteristik individu dengan kinerja Perawat”.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan studi *Korelasional* dengan pendekatan *cross sectional*. Pada penelitian ini populasinya adalah semua perawat yang ada di ruang rawat inap sebanyak 32 perawat. Sampel dipilih menggunakan metode total sampling. Kriteria inklusi yang digunakan yaitu : 1) Perawat yang diteliti menandatangani surat persetujuan penelitian; 2) Pendidikan minimal D3 keperawatan; 3) Perawat dalam keadaan sehat. Sedangkan kriteria eksklusi yang digunakan antara lain 1) Perawat sedang cuti; 2) perawat yang menduduki jabatan structural; 3) perawat yang sedang tugas belajar atau ijin belajar. Sampel yang memenuhi kriteria adalah 32 perawat. Variabel independen, gaya kepemimpinan dan karakteristik individu diukur menggunakan kuisioner, sedangkan variabel kinerja perawat diukur menggunakan lembar observasi kelengkapan asuhan keperawatan. Uji statistik yang digunakan untuk menilai hubungan antar variabel yaitu uji *spearman's rho*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai April 2021 di RSI Muhammadiyah Sumberrejo.

Penelitian dimulai dengan meminta perijinan dari universitas dan tempat penelitian. Peneliti kemudian meminta ijin kepala kepala ruangan marwah, madinah, HCU dan RIB untuk melakukan penelitian. Peneliti memberikan kuisioner ke perawat secara langsung dan melakukan observasi pada kelengkapan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan di Ruang Rawat Inap di RSIM Sumberrejo, sebanyak 20 perawat (62,5%) menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan demokratis dan sebagian kecil sebanyak 1 perawat (3,1%) menilai gaya kepemimpinan bebas tindak. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat menilai kemampuan manajemen konflik. Sebagian besar perawat menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah demokratis. Kepala ruang selalu melibatkan perawat pelaksana dalam setiap keputusan yang diambil, adanya kedekatan interpersonal antara

kepala ruangan dan perawat pelaksana. Komunikasi efektif dilaksanakan oleh semua perawat, dan adanya saling menghargai pendapat antara perawat.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hazna (2019), gaya kepemimpinan demokrasi merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok, pimpinan memberi kesempatan yang luas kepada kelompok untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Menurut Kartono (2014), gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang memiliki orientasi kepada manusia, memberikan bimbingan dan koordinasi dengan bawahannya, menekankan pentingnya tanggung jawab terhadap diri sendiri, dan kerjasama yang baik pada bawahannya.

Kepala ruangan perlu menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kepala ruangan perlu menjalin hubungan yang sinergis dengan perawat pelaksana untuk mengarahkan perawat agar bekerja secara efektif, memberikan kesempatan yang sama untuk menyampaikan saran, kritik, ide. Kepala ruangan juga dapat memberikan apresiasi atau pujian atas pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga perawat akan lebih bersemangat lagi untuk memperbaiki kinerjanya.

Karakteristik individu perawat menunjukkan hasil 20 perawat (62,5%) memiliki karakteristik cukup, dan 12 perawat memiliki karakteristik individu baik (37,5%). Menurut Thoha dalam Achmad dan Pongtuluran (2019) bahwa sejumlah sifat yang berbeda merupakan karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam 69 organisasi, baik itu perbedaan pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan. Robbins dan Coulter (2010) mengatakan bahwa karakteristik individu dapat dilihat dari umur, masa kerja, status pernikahan, kemampuan individu, ketrampilan, dan kemampuan kinerja.

Berdasarkan tiga indikator karakteristik individu, indikator kemampuan, ketrampilan dan pengalaman yang mendapatkan nilai tertinggi. Indikator pengalaman distimulasi dari seringnya perawat melakukan pekerjaan yang diulang, sehingga dapat diminimalkan kesalahan yang akan dilakukan. Pada indikator kemampuan, perawat dengan jenjang pendidikan perguruan tinggi harus diimbangi dengan tingginya pengetahuan yang dimiliki. Indikator ketrampilan mendapatkan nilai terendah dibanding dengan yang lain. Hal ini

dapat dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit terutama berkenaan dengan hal – hal yang baru. Indikator kemampuan dapat dengan mudah dicapai perawat dengan meningkatkan pengetahuan melalui kegiatan seminar atau pun work shop baik yang diadakan rumah sakit maupun diluar rumah sakit.

Pada variabel kinerja, dua puluh satu perawat (65,6%) memiliki kinerja yang baik dan 11 perawat (34,3 %) memiliki kinerja cukup. Menurut Triwibowo (2013) kinerja dapat diketahui melalui kepatuhan perawat professional dalam melakukan asuhan keperawatan sesuai standar keperawatan. Kurniadi (2013) kinerja perawat yang baik akan menghasilkan tugas – tugas asuhan keperawatan sehingga memberikan output yang baik kepada organisasi, klien, perawat itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian Robbin (2010) menambahkan bahwa kinerja perawat yang baik mencerminkan kemampuan perawat untuk mengimplementasikan proses asuhan keperawatan. Kinerja yang baik dibutuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi dan kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan agar kinerja yang sudah baik menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil observasi, didapatkan beberapa jawaban yang rendah yaitu pada pengkajian, perencanaan, dan dokumentasi. Hal ini dikarenakan perawat di ruang rawat inap rata – rata kurang melakukan pengkajian ulang saat di ruangan, kurang melakukan perencanaan keperawatan. Penetapan prioritas masalah dan dokumentasi yang kadang masih belum dilakukan.

Tabel 1. Menunjukkan hasil tabulasi silang gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat baik sebanyak 14 perawat (43,8%) dan dengan kinerja cukup sebanyak 2 perawat (6,3%). Gaya kepemimpinan bebas tindak dengan kinerja perawat baik sebanyak 0 perawat. Hasil analisis dengan Uji *Spearman Rho* didapatkan nilai $p=0,000$ dimana $p < 0,05$. Hasil ini memiliki arti H_1 diterima, ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSIM Sumberrejo. Nilai koefisiensi kontigensi 0,258 dapat dikategorikan lemah dan berkorelasi positif. Keeratan hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat adalah lemah. Gaya kepemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan bebas tindak cenderung mempengaruhi kinerja perawat menjadi lebih baik.

Yulianto (2018) bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap . Menurut Konzier dalam Kurniawati, Nabhani, dan Wijayanti. (2019) menyebutkan terdapat 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis, faktor organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu bnetuk dari faktor organisasi. Gaya kepemimpinan demokrasi menekankan pentingnya keterbukaan, saling bekerjasama antara pemimpin dan bawahannya, pemimpin dapat menggerakkan terpenuhinya suatu harapan perawat, serta memotivasi perawat untuk bekerja dengan hati yang tulus dan ikhlas sehingga kualitas kerja karyawan dapat meningkat. Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja perawat karena perawat merasa dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan. Pemberian penghargaan kepada perawat atas penilaian tindakan terbaiknya juga akan mendorong perawat untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien sehingga kinerjanya akan semakin baik.

Tabel 2. menunjukkan karakteristik individu cukup sebanyak 20 perawat (62,5%), dan 12 perawat dengan karakteristik individu baik (37,5). Perawat dengan karakteristik individu cukup dengan kinerja baik sebanyak 11 perawat (34,4%) dan dengan kinerja cukup sebanyak 1 perawat (3,1%). Hasil analisis dengan Uji *Spearman Rho* menunjukkan nilai $p=0,000$ dimana $p < 0,05$. Nilai ini memiliki arti H_1 diterima, artinya ada hubungan antara kinerja perawat di ruang rawat inap dengan karakteristik individu perawat di ruang rawat inap RSIM Sumberrejo. Nilai koefisiensi 0,342 yang dikategorikan lemah. dan korelasi bersifat positif. Hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSIM Sumberrejo adalah lemah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Herianus peoni dalam Indah (2016) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja. Yuwono dalam Achmad dan Pongtuluran (2019) menyebutkan, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan, ketrampilan sikap, dan motivasi. Pengetahuan perawat sangat penting untuk dimiliki perawat saat melakukan wawancara/ mengkaji pasien. Analisis perawat pada kondisi pasien harus tepat, sehingga perawat

dapat menentukan tindakan yang tepat. Sikap percaya diri, ramah yang dimiliki oleh perawat akan mempengaruhi kinerja pasien tersebut. Karakteristik individu yang baik, maka akan

semakin luas wawasannya dan semakin baik kinerjanya dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Tabel 1

Tabulasi silang variabel gaya kepemimpinan dan kinerja perawat

No	Gaya Kepemimpinan	Kinerja					
		Baik		Cukup		Total	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Otoriter	1	3,1	2	6,3	3	9,4
2	Demokrasi	14	43,8	6	18,8	20	62,5
3	Partisipasi	5	15,6	3	9,4	8	25,0
4	Bebas tindak	0	0	1	3,1	1	3,1
Total		21	65,6	11	34,4	32	100

Uji Spearmans rho $p=0,000$

Tabel 2.

Tabulasi silang variabel karakteristik individu dan kinerja perawat

No	Karakteristik Individu	Kinerja					
		Baik		Cukup		Total	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Baik	7	21,9	5	15,6	12	37,5
2	Cukup	14	43,8	6	18,8	20	62,5
Total		21	65,6	11	34,4	32	100

Uji Spearmans rho $p=0,000$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan di Ruang rawat inap RSIM Sumberrejo adalah gaya kepemimpinan demokratis. Sebagian besar karakteristik individu di ruang rawat inap RSIM Sumberrejo adalah cukup. Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSIM Sumberejo adalah baik. Uji bivariate menunjukkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSIM Sumberrejo, dan ada hubungan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSIM Sumberrejo.

Penelitian ini mengimplikasikan bahwa rumah sakit perlu melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kinerja perawat serta memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti sistem penghargaan dan insentif perawat. Perawat juga harus senantiasa terbuka dengan pengembangan ilmu keperawatan dengan mengikuti kegiatan ilmiah, sehingga dapat memperbaiki kualitas perawat, baik dalam segi pengetahuan, maupun keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, G.N., Pongtuluran, Y.(2019). Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta. *JURNAL MANAJEMEN -VOL. 11 (2) 2019, 237-245.* Diakses dari <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Gibson (2013) *Penilaian Kinerja.* Penerbit Erlangga. Jakarta
- Hasna. (2020) *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin dengan Kinerja perawat di puskesmas Takaran.* Diakses dari stikes-bhm.ac.id
- Indah .(2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat melalui Burnout sebagai Variabel Intervening pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jenber Klinik.*
- Indrajati.(2011). *Pendokumentasian tentang Perencanaan dan Pelaksanaan ASKEP di Ruang Barokah RS PKU Muhammadiyah Gombang.* *Jurnal Ilmu Kesehatan Keperawatan Vol 7 no 3*

- Kartono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta PT. Raja Grafindo persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 2*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kumajas, Fisella W., et al. (2014). "Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow." *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, vol. 2, no. 2,
- Kurniadi. A (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya,Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta : Fakultas kedokteran Universitas Indonesia.
- Kurniawati, Y.O, Nabhani, Wijayanti. (2019). Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja perawat di ruang Ar fahrudin RS PKU Muhammadiyah Delenggu Surakarta. Diakses dari [2016012006.pdf \(itspku.ac.id\)](#)
- Marsepa, E ., Gunawan, E., Musaeri, U. (2019). Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, Vol. VIII No. 1 Mei 2019. ISSN 2086-9266
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan kinerja Karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Edisi 1, Penerbit BPFPE, Jakarta
- Rahim, Waode I., et al. (2016). "Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau Tahun 2016." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*, vol. 1, no. 3, 2016
- Ridho, M. (2014). Faktor faktor yang berhubungan Kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara tingkat IV Kendari Makasar. Universitas Hasanudin.
- Robbins dan Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Suyanto. (2010). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah sakit*. Yogyakarta. Mitra Cendikia Press.
- Triwibowo. Cecep (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Trans Info Media
- Yulianto dkk. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja perawat dalam Penatalaksanaan Standart Praktik Profesional di Ruang Mawar Merah Kelas 2 RSUD Asem Bagus Kabupaten Situbondo.