



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Muhammad Hilmy Ayundra*, Sri Suwarsi, Aminuddin Irfani

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Islam Bandung

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 14/6/2024

Revised : 5/7/2024

Published : 8/7/2024



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4

No. : 1

Halaman : 27 - 32

Terbitan : Juli 2024

Terakreditasi [Sinta Peringkat 5](#)
berdasarkan Ristekdikti
No. 72/E/KPT/2024

ABSTRAK

Rumah Sakit Tentara Nasional Indonesia (RS TNI) merupakan salah satu rumah sakit yang melayani keluarga besar Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan masyarakat. Pada tahun 2014 telah terjadi perubahan system yang mendasar pada rumah sakit dikarenakan berlakunya Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang memberikan jaminan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia. Perubahan ini khususnya system tata kelola keuangan dan pembiayaan menjadi pemicunya perubahan kinerja pegawai Rumah Sakit khususnya perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gambaran gaya kepemimpinan situasional, gambaran motivasi kerja, gambaran kinerja perawat, pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja perawat, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat, dan pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Dustira. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala keperawatan termasuk kategori baik, motivasi kerja kategori tinggi dan kinerja perawat termasuk dalam kategori sangat baik. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan sangat rendah gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja perawat (2,19%), terdapat pengaruh signifikan sangat rendah motivasi kerja terhadap kinerja perawat (3,48%), dan terdapat pengaruh citra rumah sakit dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas pasien (sebesar 5,7%)

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

The Indonesian National Army Hospital (RS TNI) serves the extended family of the Indonesian National Army (TNI) and the community. In 2014 there has been a fundamental system change in hospitals due to the enactment of the National Health Insurance (JKN) which provides health insurance for all Indonesian people. This change, especially the financial governance and financing system, is the trigger for changes in the performance of hospital employees, especially nurses. The purpose of this study is to know and analyze situational leadership style, work motivation, nurse performance, the influence of situational leadership style on nurse performance, the influence of work motivation on nurse performance, and influence of situational leadership style and work motivation on nurse performance in the inpatient room of Dustira Hospital. The results showed that the situational leadership style of the head of nursing included the good category, high category work motivation, and nurse performance included in the excellent category. In addition, there was a very low significant influence of situational leadership style on nurse performance (2.19%), there was a very low significant effect of work motivation on nurse performance (3.48%), and there was a significant influence of hospital image and service quality on patient loyalty (by 5.7%).

Keywords : Situational Leadership Style, Work Motivation, Nurse Performance

Copyright© 2024 The Author(s).

A. Pendahuluan

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Rumah Sakit Tentara Nasional Indonesia (RS TNI) merupakan salah satu rumah sakit yang melayani keluarga besar Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan masyarakat. Pada tahun 2014 telah terjadi perubahan system yang mendasar pada rumah sakit dikarenakan berlakunya Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang memberikan jaminan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia. Perubahan system ini menyangkut tata kelola keuangan, pembiayaan, kepesertaan, prosedur berobat, jenis layanan yang ditanggung dan tidak ditanggung, sistem rujukan, pola tarif, klaim, pengawasan dan evaluasi (Sutrisno, 2015) Banyaknya perubahan ini khususnya system tata kelola keuangan dan pembiayaan menjadi pemicunya perubahan kinerja maupun motivasi pegawai Rumah Sakit khususnya perawat. Di era yang kompetitif ini dengan banyaknya Rumah Sakit lain yang bertambah banyak, RS TNI perlu mempertahankan pelayanan maksimal bagi pasien karena itu dalam upaya mempertahankan pelayanan diperlukan sumber daya manusia, dalam hal ini perawat yang memiliki kinerja tinggi.

Kinerja seorang perawat bukan merupakan capaian yang mudah, tetapi suatu tugas yang membutuhkan suatu keahlian, seperti dijelaskan dalam Kompetensi Perawat dalam Standar Kompetensi Perawat Indonesia (2012) bahwa kinerja seorang perawat mencakup 67 bidang keahlian. Oleh sebab itu, diperlukan faktor yang dapat mendorong atau meningkatkan kinerja para perawat baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi pendidikan, motivasi dan persepsi. Sedangkan, faktor eksternal terdiri dari kepemimpinan, imbalan, pengembangan karir serta supervisi (Ratanto, 2013). Pada penelitian ini, faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat difokuskan pada kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik. Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen ialah gaya kepemimpinan Situasional. Hersey dan Blanchard mengungkapkan teori kepemimpinan yang dikenal dengan *Cycle Theory of Leadership* pada tahun 1982 yang bertolak dari siklus kehidupan manusia. Menurut penelitian yang mereka temukan bahwa gaya kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari situasi ke situasi yang lain. Untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif harus diawali dengan mendiagnosis situasi sebaik-baiknya. Gaya kepemimpinan situasional cukup menarik di era saat ini, karena pemimpin dengan gaya ini akan selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, serta bersifat fleksibel dalam beradaptasi/menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Melalui pemberian motivasi kepada karyawan dengan melihat kebutuhan mereka, baik kebutuhan fisiologis maupun aktualisasi diri, diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan motivasi kerja yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Mengingat pentingnya masalah tersebut maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja perawat, kinerja perawat, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS Dustira.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan rancangan potong lintang. Penelitian menggunakan kuesioner yang sudah melewati uji validitas dan reliabilitas. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap RS Dustira Cimahi. Perhitungan besar sampel menggunakan rumus di bawah ini.

$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$	(1)
--------------------------	-----

Dengan menggunakan persamaan (1), didapatkan besar sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{254}{1 + 254(0,05)^2} = 155$$

Didapatkan besar sampel sebanyak 155 perawat dari 254 populasi. Dilakukan sampling fraction cluster untuk membuat penelitian menjadi lebih efisien.

$fi = \frac{Ni}{N}$	(2)
$ni = fi \times n$	(3)

Dengan menggunakan persamaan (2) dan (3), didapatkan perhitungan sebagai berikut

$$fi = \frac{104}{254} = 0,409$$

$$ni = 0,409 \times 155 = 63$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Sampling Fraction Cluster di atas, maka diperoleh ukuran sampel sebesar 155 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1: Ukuran sampel perawat rawat inap RS Dustira Cimahi

Ruangan	Jumlah Perawat (orang)	Ukuran Sampel (orang)
Penyakit Dalam	104	63
Bedah	41	25
Anak	23	14
Saraf	25	16
Jiwa	15	9
Paru	25	15
Jantung	21	13
Total	254	155

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Convenience Sampling atau sampel yang dipilih dengan pertimbangan kemudahan karena peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan saja.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Perawat tetap RS Dustira; (2) Responden dalam keadaan sadar; (3) Responden mampu memahami pernyataan dalam kuesioner dan mampu memilih sendiri pilihan jawaban dalam kuesioner tersebut.

Kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Perawat yang tidak bersedia menjadi responden penelitian; (2) Perawat yang tidak kooperatif untuk menjadi responden penelitian.

Analisis Statistik

Korelasi dinilai dengan uji analisis bivariat *chi-square* untuk melihat hubungan antara citra rumah sakit dan kualitas pelayanan dengan loyalitas pasien. Uji multivariat regresi logistic juga dilakukan untuk melihat hubungan lebih dari satu variabel.

C. Hasil dan Pembahasan

Populasi sampel adalah perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Dustira. Dari populasi sampel tersebut, dipilih 155 perawat sebagai sampel penelitian. Seluruh perawat yang terpilih sebagai sampel tidak ada yang termasuk kriteria eksklusi. Karakteristik demografis peserta sebagian besar terdiri dari perawat wanita dengan sebagian besar berada pada rentang usia 21-30 tahun (57%). Sebesar 81% responden memiliki tingkat Pendidikan DIII keperawatan dan telah bekerja kurang dari 5 tahun adalah sebesar 43%.

Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Nilai probabilitas (sig) berada ditas 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harus tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harus tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data. Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan yang lain. Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas terdapat nilai Sig. pada kedua variabel X1 dan X2 lebih dari 0.05, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Autokorelasi dimaksud untuk menjawab pertanyaan apakah terjadi korelasi antar anggota. Tujuan uji autokorelasi untuk mengetahui autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif pada data. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dengan Durbin-Watson. Nilai Durbin Watson lebih besar di banding dengan nilai Durbin Upper dan Durbin Lower, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi.

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu ia harus mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar tentunya akan memudahkan bawahan untuk memahami apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan lancar, tentunya juga harus memiliki kemampuan dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahannya (Indah et al., 2020). Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti terhadap bawahannya, sehingga dalam artian penghargaan atau pengakuan memberikan arti yang sangat tinggi kepada karyawan atau bawahannya. Tidak semua pemimpin mampu memimpin, sebab dari segi bakat yang dimiliki seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin itu berbeda-beda. Hal ini terlihat dari gaya kepemimpinan mereka, apakah mereka memiliki gaya kepemimpinan otokratis, partisipatif, atau bebas kendali. Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan dan keputusan yang diambil dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, tentunya harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja. Sehubungan dengan penulisan laporan akhir yang hanya membahas tentang motivasi, maka penulisan laporan ini mengambil satu variabel yang berkaitan dengan judul yaitu pemberian motivasi.

Untuk gaya kepemimpinan, skor yang didapatkan adalah 75.68% dari skor ideal, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berada dalam kategori cukup baik. Gaya kepemimpinan situasional bersifat directing masuk dalam kategori sangat baik, Gaya kepemimpinan situasional bersifat coaching masuk dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan situasional yang bersifat supporting masuk dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan situasional bersifat delegating sebesar 69.8%. Artinya bahwa gaya kepemimpinan situasional yang dipakai oleh kepala keperawatan RS Dustira adalah gaya Directing. Hal ini sesuai dengan level maturitas perawat di RS Dustira yaitu level maturitas rendah (R1) yang dilihat dari lama masa kerja, lama masa kerja terbanyak yaitu 0-5 tahun sebanyak 43%. Walaupun demikian kepala keperawatan RS Dustira juga melakukan gaya kepemimpinan situasional yang lain yaitu coaching, supporting dan delegating.

Di era globalisasi saat ini, pelanggan—dalam hal ini pasien kita—memiliki kebebasan untuk memilih layanan dan barang yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka, dan mereka lebih mementingkan kualitas layanan dan biaya. Pihak administrasi rumah sakit terus berupaya meningkatkan semangat kerja staf, terutama di kalangan perawat. Untuk memberikan perawatan terbaik dan memprioritaskan kebutuhan pasien dan keluarganya, perawat harus bekerja pada tingkat tertinggi. Manajemen rumah sakit harus mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat untuk meningkatkannya. Kinerja umumnya dipengaruhi oleh pengaruh internal dan eksternal. Kapasitas intelektual seorang perawat, disiplin kerja, pengalaman kerja, kebahagiaan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi merupakan contoh unsur internal. Faktor eksternal merupakan faktor pendukung pekerjaan sebagai perawat yang berasal dari lingkungan tempatnya bekerja, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen di perusahaan.

Mengelola kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan secara berkala dan sistematis dikenal sebagai kinerja karyawan. Akibatnya, karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan dengan memberikan yang terbaik dari diri mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Ini karena setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat dianggap sebagai hasil dari proses atau pekerjaan karena semua karyawan diharuskan memiliki kemampuan, yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atau dipercayakan kepada mereka. Setiap pekerjaan memiliki aktivitas yang memproses masukan dan mengubahnya menjadi produk atau hasil yang memiliki nilai tambah.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau memberi dorongan dari luar seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditentukan. Motivasi merupakan kondisi atau tenaga yang menggerakkan pegawai yang terarah atau ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kegiatan untuk mendorong atau mendorong seseorang agar bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga diharapkan setiap pegawai dapat bekerja keras dan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk motivasi kerja, skor yang didapatkan 76.43% dan mendapatkan kategori tinggi. Hasil motivasi kerja sesuai dengan kategori Safety Needs masuk dalam kategori tinggi, hasil motivasi kerja dengan kategori affiliation needs masuk dalam kategori tinggi, hasil motivasi kerja dengan kategori self-actualization masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat mempunyai motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di RS Dustira Cimahi.

Untuk gambaran kinerja pada ruang rawat inap, skor yang didapatkan sangat baik. Untuk kinerja perawat pengkajian masuk kategori sangat baik, kinerja perawat diagnosis masuk kategori sangat baik, untuk kinerja perawat rencana tindakan masuk kategori sangat baik, untuk kinerja pelaksanaan tindakan keperawatan masuk kategori sangat baik, untuk kinerja perawat tindakan dan keperawatan masuk kategori baik.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja perawat sesuai dengan beberapa penelitian tentang gaya kepemimpinan dan kinerja sebelumnya. Hal ini juga sama dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat yang hasilnya sesuai dengan penelitian dari (Tampi, 2014) maupun dari (Guterres, 2016).

Gaya kepemimpinan seorang manajer dalam suatu perusahaan menjadi penerus kinerja karyawan yang dipimpinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abimanyu, dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan para pemimpin PT. Bintang Sidoraya, Bali tergolong baik diikuti dengan kinerja karyawan yang baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan yang menyatakan bahwa pimpinan berusaha mencari alternatif penyelesaian ketika terjadi ketidakharmonisan antar pegawai dan jawaban responden pada variabel kinerja pegawai menyatakan bahwa pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan. perusahaan. Hasil tersebut mendukung (Alzoraiki, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik gaya kepemimpinan dari pimpinan perusahaan, dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja

perawat RS Dustira Cimahi, dan hal ini sesuai juga sesuai dengan hasil penelitian (Agustiningrum et al., 2012), (Tampi, 2014), (Guterres, 2016), dan (Ramlawati, 2016).

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat kesimpulan uji hipotesis yang dijabarkan sebagai berikut:

H1 : Hipotesis pertama dapat diterima karena terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja perawat.

H2 : Hipotesis kedua dapat diterima karena terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

H3 : Hipotesis ketiga dapat diterima karena terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional masuk dalam kategori baik dengan nilai yang paling tinggi adalah gaya directing. Motivasi kerja perawat masuk dalam kategori tinggi dengan motivasi yang paling dominan adalah safety needs. Kinerja perawat termasuk dalam kategori sangat baik, mungkin dikarenakan perawat sudah mempunyai sertifikat kepelatihan perawat serta surat izin kerja perawat (SIKP). Terdapat pengaruh signifikan yang rendah antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja, serta antara motivasi kerja terhadap kinerja. Pengaruh signifikan yang rendah juga ditemukan antara gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat yang dipengaruhi faktor lain selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- [1] Agustiningrum A, Indrawati CD, Rahmanto AN. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*. 2012;1(1).
- [2] Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group; 2014.
- [3] Guterres LA, Supartha WG. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 2016;5(3):429–54.
- [4] Hersey, Blanchard. *Management of Organizational behavior: utilizing Human Resource*. New Jersey; 2001.
- [5] Ramlawati. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*. 2016;11(3):701–12.
- [6] Ratanto. Pengembangan Karir = Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Husada Mahakam*. 2013;3(5):257.
- [7] Tampi JB. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal “Acta Diurna”*. 2014;3(4):123–35.
- [8] Tappen. *Essentials nursing leadership and management*. Philadelphia: F.A Davis Company; 2004.
- [9] Thoha M. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada; 2013.
- [10] Timpe AD. *Seri MSDM, kinerja/performance*. Cikmat S, editor. Jakarta: PT Gramedia Asri Media; 2002.
- [11] Hamzah BU. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara; 2009.
- [12] Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada; 2013.
- [13] Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers; 2013.
- [14] Indah BP, Sunardi S, Respati H. The Influence of Leadership and Satisfaction Work on Nursing Performance Through Motivation as an Intervening at a Public Hospital. *International Journal of Business and Applied Social Science*. 2020 Mar 31;95–106.
- [15] Abimayu IGNBDS, Netra IGSK, Suwandana IGM. The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Drinking Water Distributor Company. *European Journal of Business and Management Research*. 2023 May 1;8(3):33–6.