

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit XXX

Intan Merliawati^{1*}, Yulia Khoerunnisa²

^{1,2}Program Studi Sarjana
Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Indonesia Maju

*Korespondensi:

Intan Merliawati

Program Studi Sarjana

Manajemen, Fakultas Ekonomi

dan Bisnis, Universitas Indonesia

Maju, Jakarta, Jl. Harapan No.50

Lenteng Agung Jakarta Selatan,

Email:

merliawatintan23@gmail.com

DOI:

[https://doi.org/](https://doi.org/10.70304/jmsi.v4i04.54)

10.70304/jmsi.v4i04.54

Copyright © 2025, Jurnal

Masyarakat Sehat Indonesia

E-ISSN: 2828-1381

P-ISSN: 2828-738X

Abstrak

Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, termasuk rumah sakit. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit XXX, Kabupaten Cianjur. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisis korelasi. Responden terdiri atas karyawan dengan jabatan di bawah kendali Direktur Pelayanan, dan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji kelayakannya. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan (nilai $p = 0,000$). Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif terbukti dapat meningkatkan semangat kerja, memperbaiki kualitas hasil kerja, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran pimpinan dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan agar mampu memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, rumah sakit disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi kepemimpinan di semua tingkatan manajemen guna memastikan terciptanya pelayanan yang berkualitas serta keberlanjutan pencapaian tujuan strategis organisasi.

Kata Kunci: Analisis korelasi, Gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan, Rumah sakit

Abstract

Optimal employee performance is a key factor in the success of an organization, including hospitals. Leadership style is one of the important aspects that can influence employee motivation, productivity, and loyalty. Selecting the appropriate leadership style is expected to create a conducive work environment and encourage the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the relationship between leadership style and employee performance at XXX Hospital, Cianjur Regency. The research method employed was descriptive quantitative with a correlational analysis approach. Respondents consisted of employees under the supervision of the Director of Services, and data were collected through a validated questionnaire. The findings indicate a positive and significant relationship between leadership style and employee performance ($p\text{-value} = 0.000$). The application of an effective leadership style has been shown to enhance work enthusiasm, improve work quality, and strengthen commitment to the organization. These results highlight the crucial role of leaders in directing, guiding, and motivating employees to deliver their best performance. Therefore, it is recommended that the hospital continues to develop leadership competencies at all management levels to ensure the delivery of quality services and the sustainable achievement of strategic organizational objectives.

Keywords: Correlation analysis, Leadership style, Employee performance, Hospital

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, memengaruhi, dan mengelola pikiran, emosi, maupun perilaku orang lain demi mencapai tujuan tertentu ⁽¹⁾. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang efektif tidak hanya sebatas memberikan instruksi, tetapi juga menciptakan iklim kerja positif melalui visi, prinsip, dan tujuan yang jelas. Pemimpin yang baik dapat menjadi teladan, memotivasi, memberikan dukungan emosional, serta membangun rasa memiliki di antara anggota timnya. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menegaskan bahwa pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi dan kemampuan membangun hubungan interpersonal yang baik mampu meningkatkan kinerja tim secara signifikan ⁽²⁾. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku atau seperangkat karakteristik yang diterapkan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi ⁽³⁾. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variasi gaya kepemimpinan, seperti transformasional, transaksional, atau demokratis, memiliki dampak berbeda terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan ^{(4),(5)}. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan karakteristik tim cenderung berhasil mencapai target organisasi lebih optimal. Namun, sebagian besar studi sebelumnya masih terbatas pada sektor industri umum dan pemerintahan, sementara kajian pada sektor layanan kesehatan, yang memiliki kompleksitas operasional dan tekanan kerja tinggi, masih relatif terbatas.

Kinerja karyawan sendiri merupakan representasi dari kemampuan, keterampilan, dan perilaku dalam menyelesaikan tugas sesuai standar dan target yang telah ditetapkan ^{(6),(7)}. Kinerja dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur. Dalam konteks rumah sakit, kinerja karyawan sangat memengaruhi mutu pelayanan dan kepuasan pasien ⁽⁸⁾. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup keterampilan teknis, motivasi kerja, kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pemberian arahan yang jelas, pembagian tugas yang sesuai, pelatihan berkala, dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam memberikan layanan medis, tindakan pengobatan, serta layanan diagnostik yang berkualitas ⁽⁹⁾. Keberhasilan pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan fasilitas, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien. Divisi pelayanan, sebagai garda terdepan rumah sakit, memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk citra dan reputasi institusi. Penelitian Handayani et al. menegaskan bahwa peningkatan kinerja di divisi ini secara langsung berkontribusi pada kepuasan pasien dan loyalitas terhadap rumah sakit ⁽¹⁰⁾.

Berdasarkan observasi awal di Rumah Sakit XXX, ditemukan beberapa permasalahan kinerja karyawan, antara lain rendahnya tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja, kedisiplinan yang belum optimal, serta adanya kesenjangan pada penerapan gaya kepemimpinan. Permasalahan tersebut dapat berdampak pada efektivitas layanan dan kepuasan pasien. Beberapa penelitian sebelumnya memang telah membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi masih jarang yang secara spesifik meneliti hubungan tersebut pada unit pelayanan rumah sakit dengan mempertimbangkan kondisi riil di lapangan. Maka, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Divisi Pelayanan Rumah Sakit XXX. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan kajian pada sektor layanan kesehatan, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta menawarkan rekomendasi strategis bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan mutu layanan melalui optimalisasi peran kepemimpinan. Agar, temuan penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga manfaat praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memiliki karakteristik deskriptif korelasi dengan metode *cross sectional* untuk megkaji hubungan antar variabel. Penelitian korelasional memiliki tujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan korelatif antara variabel-variabel⁽¹¹⁾. Terdapat dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Populasi pada penelitian terdiri dari Manajer pada Divisi Pelayanan, Kepala Unit, Kepala Ruangan, dan Ketua Tim pada Unit Pelayanan Medis, Unit Keperawatan, dan Unit Penunjang Medis di Rumah Sakit XXX dengan jumlah 45 orang. Elemen populasi merupakan unit yang diteliti dan keseluruhan subyek yang akan diukur⁽¹²⁾. Penelitian dilaksanakan pada bulan April-Juni 2024. Teknik pengambilan sampel dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu sampling probabilitas dan sampling non-probabilitas. Pada penelitian ini, metode yang diterapkan dalam menentukan sampel pendekatan nonprobabilitas dengan teknik sampel total. Pendekatan nonprobabilitas merupakan metode Pemilihan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota dalam populasi untuk dipilih sebagai bagian dari sampel penelitian. Total sampling merupakan metode penentuan sampelnya dimana jumlah sampel sama dengan populasi⁽¹³⁾. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner secara online melalui *google form*. Skala yang dipakai dalam penelitian ini yaitu skala Likert. Analisi data penelitian menggunakan uji statistik *Chi Square* dengan tingkat signifikansi 95% (nilai p value $< 0,05$).

Hasil

Peneliti melakukan analisis deskriptip responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, profesi, pendidikan, masa kerja, dan jabatan. Berikut merupakan hasil data profil responden karyawan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	28,9
	Perempuan	32	71,1
Profesi	Analisis Kesehatan	1	2,2
	Apoteker	7	15,6
	Bidan	5	11,1
	Dokter Umum	4	8,9
	Fisioterapi	1	2,2
	Nutrisionis	4	8,9
	Perawat	19	42,2
	Radiografer	1	2,2
	Rekam medis	1	2,2
	Tenaga Lainnya	2	4,4
	SMA/SMK	2	4,4
Pendidikan	D3	10	22,2
	S1	30	66,7
	S2	3	6,7
Masa Kerja	< 1 Tahun	4	8,9
	2-3 Tahun	7	15,6
	3-6 Tahun	10	22,2
	6-9 Tahun	17	37,8
	≥ 10 Tahun	7	15,6
Jabatan	Manajer	3	6,7
	Kepala Unit	11	24,4
	Kepala Ruangan	11	24,4
	Ketua Tim	11	24,4
	Penanggung Jawab	9	20

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden terbanyak merupakan perempuan dengan 32 responden dengan prosentase 71,1%, adapun responden laki-laki sebanyak 13 responden dengan prosentase 28,9%. Untuk profesi responden terbanyak adalah Perawat sebanyak 20 responden dengan prosentase 42,2%, dan sebagian kecil responden profesi Analis Kesehatan, Fisioterapi, Radiografer, dan Rekam Medis sejumlah 1 responden dengan prosentase 2,22%. Bahwa tingkat pendidikan responden sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 30 responden dengan prosentase 66,7%, sebagian kecil berpendidikan D3 sebanyak 10 responden dengan prosentase 22,2%, adapun responden tingkat pendidikan SMA/SMK merupakan responden paling sedikit dengan jumlah 2 responden dengan prosentase 4,4%. Sebagian besar responden yaitu masa kerja 6-9 tahun 17 responden dengan presentasi 37,8%, sebagian kecil merupakan responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 4 responden dengan prosentase 8,9%. Bahwa responden kepala unit, kepala ruangan, dan ketua tim merupakan responden terbanyak dengan masing-masing sebanyak 11 responden dengan prosentase 24,4%, sedangkan sebagian kecil merupakan responden dengan jabatan Manajer sebanyak 3 responden atau sebanyak 6,7%.

Tabel 2. Analisis Univariat Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Variabel	Kategori	n	%
Gaya Kepemimpinan	Baik	22	48,9
	Cukup	12	26,7
	Kurang	11	24,4
Kinerja Karyawan	Baik	24	53,3
	Kurang	21	46,7

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa 22 responden (48,9%) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Direktur Pelayanan dalam kategori baik, 12 responden (25%) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Direktur Pelayanan dalam kategori cukup, dan 11 responden (22,9%) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur Pelayanan tergolong kurang optimal. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 24 orang (53,3%), menilai kinerja berada pada kategori baik, sedangkan 21 orang responden (46,7%) menilai kinerja pegawai masih berada pada kategori kurang.

Analisis bivariat adalah analisis yang digunakan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi⁽¹⁴⁾. Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel. Melalui analisis bivariat, setelah diketahui terdapat hubungan antara kedua variabel dilanjutkan pada penjelasan mekanisme mengapa hal tersebut bisa terjadi. Analisis bivariat dilakukan untuk melihat keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan						Nilai p
	Baik		Kurang		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Baik	22	100	0	0	22	100	0,000
Cukup	1	8,3	11	91,7	12	100	
Kurang	1	9,1	10	90,9	11	100	

Berdasarkan table 3 hasil mencapai 22 orang (100%) mengungkapkan terdapat sikap pemimpin Direktur Pelayanan dapat kategorikan baik merupakan keseluruhan responden dengan kinerja baik, dan 11 responden (90,9%) yang menyatakan gaya kepemimpinan kurang yaitu 1 responden (9,1% diantaranya dengan kinerja baik sedangkan 11 responden (90,9%)

lainnya dengan kinerja kurang. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji chi-square, diperoleh tingkat signifikansi probabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar Nilai p sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada batas signifikansi $\alpha = 0,05$, menunjukkan terdapat keterkaitan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur Pelayanan dengan tingkat bekerja karyawan Divisi Pelayanan Rumah Sakit XXX.

Pembahasan

Sikap pemimpin adalah seperangkat karakteristik yang dimanfaatkan seorang pemimpin untuk memengaruhi anggota timnya dalam upaya meraih tujuan organisasi ⁽¹⁵⁾. gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola sikap dan metode yang kerap digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Secara umum, terdapat tiga pola utama dalam gaya kepemimpinan, yaitu berfokus pada penyelesaian tugas, mengutamakan kerja sama tim, dan menitikberatkan pada pencapaian hasil akhir. Sikap pemimpin memiliki pengaruh terhadap performa pegawai. Pemimpin yang berhasil mampu memberikan arahan terhadap upaya tenaga kerja dalam meraih sasaran lembaga. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan sebanyak 22 responden menyatakan gaya kepemimpinan Direktur Pelayanan dalam kategori baik dan jumlah paling sedikit dengan 11 responden yang menyatakan gaya kepemimpinan Direktur Pelayanan dalam kategori kurang. Hasil total nilai rata-rata tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan sebesar 93,30%. Tanggapan dengan jumlah terbesar adalah indikator kemampuan komunikasi sebesar 94,67% melalui pernyataan "Pihak atasan memberikan peluang kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat apabila muncul permasalahan di lingkungan kerja. Sementara itu, respons terendah sebesar 91,62% terdapat pada indikator tanggung jawab, yang tercermin melalui pernyataan bahwa pimpinan memikul kewajiban atas kekeliruan yang telah dilakukan". Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Direktur Pelayanan Rumah Sakit XXX adalah baik. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni et.al yang menunjukkan sebagian besar gaya kepemimpinan baik dengan prosentase sebesar 94,63% ⁽¹⁶⁾.

Kinerja menurut Moeheriono menggambarkan sejauh mana keberhasilan pelaksanaan sebuah Kegiatan, inisiatif, ataupun strategi yang dijalankan bertujuan untuk mewujudkan sasaran, maksud, serta arah dan cita-cita organisasi yang telah ditetapkan melalui proses perencanaan. Pencapaian kinerja dapat diamati serta diukur apabila setiap pegawai, baik secara individu maupun dalam kelompok, memiliki acuan atau patokan keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasinya sebagai acuan penilaian ⁽¹⁷⁾. Kemampuan dapat dipahami sebagai keluaran atau hasil akhir dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seseorang. berdasarkan persyaratan pekerjaannya. Didalam bekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dilaksanakan agar mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan. Penentuan baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan tergantung pada hasil perbandingan dibandingkan dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat pekerjaan yang diharapkan akan dilakukan dan memberikan tolok ukur tujuan dan sasaran yang ingin dicapai ⁽¹⁸⁾. Berdasarkan analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan diperoleh sebagian besar karyawan menyatakan kinerja baik sebanyak 24 responden dan sebanyak 21 responden menyatakan kinerja karyawan dalam kategori kurang. Hasil total nilai rata-rata anggapan dari para responden tentang variabel kinerja karyawan mencapai 88,11%. Respon tertinggi terdapat pada indikator kualitas mencapai 89,90% pernyataan dengan capaian tertinggi adalah "*Saya memiliki kemampuan serta pemahaman yang baik terhadap pekerjaan rutin yang saya kerjakan setiap hari.*" Sementara itu, persentase terendah, yaitu sebesar 84,95%, terdapat pada indikator kuantitas dengan pernyataan "*Saya mengetahui kekeliruan yang terjadi dan melakukan perbaikan sebelum mendapat teguran dari atasan*". Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Rumah Sakit XXX adalah baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayanti.et al yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan baik, hal ini dapat

dilihat dari Sebagian besar responden, yakni 81%, memiliki latar belakang pendidikan sarjana, dengan rata-rata tingkat performa kerja pegawai tergolong pada kategori sangat tinggi ⁽¹⁹⁾.

Sikap pemimpin adalah corak, kebiasaan, watak, karakter, serta kepribadian unik yang dimiliki seorang pemimpin dan membedakannya dari individu lain, sehingga mempengaruhi sikap serta metode yang diterapkan dalam memimpin ⁽¹⁾. Keberhasilan organisasi tergantung pada pemimpin dan kepemimpinannya. Tidak ada pendekatan kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan pada semua situasi. Pemimpin harus mampu mengadaptasi gaya kepemimpinannya menyesuaikan kebutuhan dan dinamika tim serta organisasi yang dipimpinnya. Kinerja karyawan merupakan fungsi dan interaksi antara kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan cara pemimpin memberikan arahan dan ajakan dalam melaksanakan pekerjaan. Berhubungan antara pola kepemimpinan dan performa pegawai menunjukkan bahwa keberadaan gaya kepemimpinan di suatu instansi dapat mempermudah peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan menjadi salah satu unsur penentu baik atau buruknya penilaian dari masyarakat, yang tercermin melalui cara seorang pimpinan menyusun langkah strategis serta memotivasi staf yang dipimpinnya. Penelitian yang dilakukan oleh Daud et al menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hotel 'X' Pontianak ⁽²⁰⁾. Sejalan dengan penelitian Rosaliawati et al bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Malang ⁽⁸⁾. Studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irena et al terdapat keterkaitan yang positif dan bermakna antara penerapan kepemimpinan transformasional serta interaksi internal dengan performa pegawai generasi Z di Tokopedia ⁽¹⁸⁾. Di antara kedua faktor bebas tersebut, kepemimpinan transformasional menunjukkan hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis kualitatif temuan telaah di Rumah Sakit XXX dengan Dari hasil survei terhadap 45 partisipan mengenai keterkaitan antara pola kepemimpinan dan performa pegawai, diperoleh temuan bahwa terdapat keterhubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan memiliki p-value $0,000 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit XXX Tahun 2024. Berdasarkan hasil pengkajian, hubungan antara pola kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai menunjukkan bahwa pola kepemimpinan menjadi salah satu unsur yang mampu memberikan pengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja karyawan di Rumah Sakit XXX.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang nyata antara tarif riil rumah sakit dan tarif INA-CBG's pada pelayanan pasien sectio caesarea dengan diagnosis bekas sectio caesarea karena cephalopelvic disproportion di RS Dr. Hafiz Cianjur. Perbedaan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara biaya yang dikeluarkan oleh rumah sakit dan biaya yang dibayarkan oleh sistem pembiayaan berbasis INA-CBG's. Temuan ini mencerminkan tantangan yang dihadapi rumah sakit dalam mengelola pembiayaan pelayanan kesehatan, khususnya pada kasus-kasus dengan tingkat kompleksitas tertentu. Selain itu, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa sistem tarif berbasis INA-CBG's belum sepenuhnya menyesuaikan dengan variasi kondisi klinis dan kebutuhan sumber daya pada setiap pasien. Hal ini menekankan pentingnya evaluasi berkala terhadap kebijakan tarif guna memastikan keberlanjutan layanan kesehatan, efisiensi manajemen rumah sakit, dan keadilan pembiayaan bagi semua pihak yang terlibat.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada PT H & J Medika dan Rumah Sakit Dr. Hafiz (RSDH) Cianjur atas peluang yang diberikan. Manajemen Rumah Sakit Dr. Hafiz Cianjur,

khususnya Departemen Pelayanan yang telah memberikan waktu, data, serta informasi yang sangat berharga dalam mendukung kelancaran proses penelitian ini.

Pengungkapan dan Konflik Kepentingan

Penelitian ini dilakukan secara independen tanpa adanya dukungan pendanaan, sponsor, maupun pengaruh dari pihak manapun yang dapat memengaruhi objektivitas serta integritas proses dan hasil penelitian. Seluruh data diperoleh dan dianalisis semata-mata untuk tujuan akademik dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

Persetujuan Etik dan Kesiediaan untuk Berpartisipasi

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan yang berwenang di lingkungan institusi terkait, dengan nomor surat persetujuan No.2690/Sket/Ka-Dept/RE/UIMA/VII/2025. Sebelum dilakukan pengumpulan data, seluruh informan telah diberikan penjelasan mengenai tujuan, manfaat, prosedur, serta hak-hak mereka sebagai partisipan penelitian. Partisipasi dilakukan secara sukarela dan tanpa paksaan, serta masing-masing informan telah menandatangani lembar persetujuan setelah memahami isi penjelasan yang diberikan (*informed consent*). Identitas dan kerahasiaan informan dijaga sepenuhnya oleh peneliti.

Daftar Pustaka

1. Hutahaean WS. Filsafat dan Teori Kepemimpinan [Internet]. 1st ed. Malang: Ahlimedia Press ; 2021 [cited 2023 Feb 19]. 1 p. Available from: [https://jdih.situbondokab.go.id/barang/buku/Filsafat%20dan%20Teori%20Kepemimpinan%20\(Dr.%20Wendy%20Sepmady%20Hutahaean,%20S.E.,%20M.Th.\)%20\(z-lib.org\).pdf](https://jdih.situbondokab.go.id/barang/buku/Filsafat%20dan%20Teori%20Kepemimpinan%20(Dr.%20Wendy%20Sepmady%20Hutahaean,%20S.E.,%20M.Th.)%20(z-lib.org).pdf)
2. Boamah SA. The impact of transformational leadership on nurse faculty satisfaction and burnout during the COVID-19 pandemic: A moderated mediated analysis. J Adv Nurs [Internet]. 2022 Sep 17 [cited 2023 Feb 11];78(9):2815–26. Available from: doi:<https://doi.org/10.1111/jan.15198>
3. Batubara SS. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi) [Internet]. 2020 Apr 20 [cited 2023 Feb 11];3(1):40–58. Available from: doi:<https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
4. Hariyani E, Supriono S, Afriana Hanif R, Paulus Silalahi S, Wiguna M. Determinants influencing fraud detection: Role of internal auditors' quality. Problems and Perspectives in Management [Internet]. 2024 Apr 9 [cited 2025 Mar 21];22(2):51–60. Available from: doi:[https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.05](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.05)
5. Fahlevi M, Aljuaid M, Saniuk S. Leadership Style and Hospital Performance: Empirical Evidence From Indonesia. Front Psychol [Internet]. 2022 May 26 [cited 2023 Mar 11];13. Available from: doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.911640>
6. Irul M. Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Presiden. MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis [Internet]. 2022 Dec 31 [cited 2023 Sep 11];1(4):288–305. Available from: doi:<https://doi.org/10.54259/manabis.v1i4.1226>
7. Aly NAEFM, El-Shanawany SM, Ghanem MA, Lotfy WM. Nursing green transformational leadership style, behavioral intentions, actual behavior and creativity: the impact of a green climate. BMC Nurs [Internet]. 2025 Jun 17 [cited 2025 Jul 21];24(1):659. Available from: doi:<https://doi.org/10.1186/s12912-025-03331-2>
8. Rosaliawati BN, Mustiningsih M, Arifin I. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan [Internet]. 2020 Mar 31 [cited 2023 Feb 11];3(1):61–71. Available from: doi:<https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>
9. Indonesia BPKR. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2020 [cited 2023 Mar 11]. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2020 Akreditasi Rumah Sakit. Available from: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/152511/permenkes-no-12-tahun-2020>
10. Handayani T, Jati SP, Dharmawan Y. Factors Affecting Job Satisfaction of Hospital's Health Personnel: A Scoping Review. Journal of Public Health for Tropical and Coastal Region [Internet]. 2025 Apr 30 [cited 2025 May 21];8(1):97–110. Available from: doi:<http://dx.doi.org/10.14710/jphtcr.v8i1.26044>
11. Nursalam. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis. 5th ed. Jakarta: Salemba Medika; 2020.
12. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods). 11th ed. Bandung: Alfabeta; 2020. 1–782 p.
13. Sugiyono 2019. Prof_dr_sugiyono_metode_penelitian_kuant.pdf. 2020.

14. Notoatmodjo S. Metode penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka cipta; 2022.
15. Destiana R. Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik [Internet]. 2023 Jun 25 [cited 2024 Mar 11];5(1). Available from: doi:<https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
16. Ni C, Oktavianti R. Gaya Komunikasi Pimpinan dalam Memotivasi Karyawan di Perusahaan Consumer Goods. Koneksi [Internet]. 2023 Mar 29 [cited 2024 Mar 11];7(1):172–80. Available from: doi:<https://doi.org/10.24912/kn.v7i1.21365>
17. Ihsan RA, Yudi Ferdiana Permana. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawargi Bhakti Mandiri Utama. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) [Internet]. 2024 Jun 1 [cited 2024 Feb 11];10(3):2001–7. Available from: doi:<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2499>
18. Irena L, Rusfian EZ. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Tech Company. Jurnal Komunikasi [Internet]. 2019 Dec 17 [cited 2023 May 11];11(2):223. Available from: doi:<http://dx.doi.org/10.24912/jk.v11i2.5635>
19. Jayanti MD, Arisyahidin A, Laksono SSM. Pengaruh Beban Kerja Dan Evaluasi Kinerja Pegawai Melalui E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk. Otonomi [Internet]. 2023 Oct 25 [cited 2024 Mar 11];23(2):249. Available from: doi:<https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4431>
20. Daud I, Afifah N. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel ‘X’ di Pontianak. Jurnal FEB Universitas Tanjung Pura [Internet]. 2021 [cited 2024 Apr 21]; Available from: <https://feb.untan.ac.id/wp-content/uploads/2021/03/6.pdf>