



***SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
SITUASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT***

**Ahmad Dendy Hidayat, Anggi Nabilla Suryani, Gerilona Maulina, Jamalullai, Khairunnisa Nabilatun
Rofifah, Heri Ridwan*, Iyos Sutresna**

Program Studi S1 Keperawatan, Kampus Sumedang, Universitas Pendidikan Indonesia, Jl.Margamukti No.93
Lincin, Cimalaka, Sumedang, Jawa Barat 45353, Indonesia

*heriridwan@upi.edu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penerapan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja perawat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur dengan pendekatan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses). Tinjauan ini dibagi menjadi empat tahap: identifikasi, seleksi, validitas, dan analisis hasil. Hasil penelitian dari 1.150 artikel yang diperoleh, didapatkan hasil 5 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi. Kesimpulan gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: gaya kepemimpinan situasional; kinerja perawat; literature riview

***SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: THE INFLUENCE OF SITUASIONAL
LEADERSHIP STYLE ON NURSE PERFORMANCE***

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of applying a situational leadership style on nurse performance. The method used in this research was to conduct a systematic review of the literature using the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses) approach. The review was divided into four stages: identification, selection, validity, and analysis of results. From the research results of 1,150 articles obtained, 5 articles were obtained that met the inclusion criteria. The conclusion is that situational leadership style has a positive influence on nurse performance.

Keywords: literature riview; nurse performance; situational leadership style

PENDAHULUAN

Kinerja ialah hasil yang bisa dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi untuk uapaya menghasilkan tujuan organisasi secara sah, sesuai dengan norma moral serta etika, dan tidak melanggar terkait hukum yang ada (Kusumadewi et al., 2023). Kinerja yang baik dan buruk dipengaruhi oleh beban kerja (Ananta & Dirdjo, 2021). Banyaknya tugas perawat dalam memberikan pelayanan menjadikan beban tugas perawat meningkat sehingga kinerja perawat menjadi aspek yang penting dalam pelayanan kesehatan, dimana kinerja ini menjadi ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelaksanaan pelayanan kesehatan dengan dinilai oleh pasien yang pernah dirawat (Khatimah, K. 2020); (Ananta & Dirdjo, 2021). Kinerja perawat yang kurang maksimal dapat dikarenakan faktor luar diri, seperti seorang pemimpin di dalam suatu tim yang kurang baik akan menurunkan semangat kerja. Penurunan kinerja perawat dapat menyebabkan pelayanan yang buruk, menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan. Oleh karena itu, seorang pemimpin memberi dampak seperti produktivitas, *image*, dan kinerja seorang perawat pada dalam organisasinya. (khalid, 2006; Saleng; 2015 dalam Khatimah, K, 2020).

Faktor individu, organisasi, dan psikologis merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan tindakan pelayanan kepada pasien (Silalahi & Siregar, 2021). Faktor individu seperti keterampilan dan kemampuan; faktor organisasi seperti kepemimpinan, sumber daya, ketidakseimbangan, dan struktur; dan faktor psikologis seperti kepribadian, motivasi dan persepsi (Putri & Edwarman, 2023). Kepemimpinan dapat diartikan dimana seseorang memilih sebuah sikap yang berkeinginan untuk merubah perilakunya sebagai seorang pemimpin untuk memimpin para bawahannya. Pemimpin yang baik adalah mereka yang dapat membuat keputusan strategis yang dapat mengatasi masalah dan menginspirasi serta memotivasi orang lain. Mereka juga dapat memberikan kemajuan dan keberhasilan kepada setiap kelompok yang dipimpin mereka (Rizka et al., 2023). Sukses atau tidak berhasilnya suatu organisasi terletak pada pemimpinnya (Darmawan & Roselini, 2022). Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang baik oleh seorang pemimpin dapat membantu meningkatkan kinerja perawat secara keseluruhan (Istiqomah & Afriani, 2023).

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mengatur dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan (Utari & Hadi, 2020). Gaya kepemimpinan situasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Nasir, 2020). Kepemimpinan yang menyesuaikan dengan situasi dan kondisi bawahan yang berbeda satu sama lain disebut kepemimpinan situasional (Siagian et al., 2022). Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan situasional harus sebisa mungkin memahami dan menyesuaikan kemampuan mereka dengan keadaan saat ini (Sari & Sari, 2020). Gaya kepemimpinan dalam kepemimpinan situasional dapat berubah tergantung pada seberapa siap pengikutnya. Salah satu prinsip utama gaya kepemimpinan situasional adalah bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang sempurna. Gaya kepemimpinan akan bergantung pada dua konsep utama: gaya kepemimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan individu atau kelompok sebagai pengikutnya (Mattayang, 2019).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kualitas kerja, kepuasan kerja, komitmen, motivasi, dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji literatur yang ada untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja perawat karena masalah tersebut sangat penting. Hasilnya diharapkan dapat membantu mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen SDM di sektor ini khususnya di kesehatan.

METODE

Penelitian ini melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur dengan pendekatan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses). Tinjauan ini dibagi menjadi empat tahap: identifikasi, seleksi, validitas, dan analisis hasil. Pencarian literatur dilakukan melalui kata kunci yang tersedia di database Google Scholar, dengan fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja perawat. Proses pencarian dimulai dengan menetapkan kriteria inklusi, yaitu jurnal yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, dilakukan penyaringan berdasarkan periode publikasi antara 2020 hingga 2024. Publikasi yang tidak relevan kemudian dihapus, dan verifikasi kelayakan jurnal dilakukan dengan memastikan jurnal yang dipilih berfokus pada populasi perawat aktif, baik laki-laki maupun perempuan. Dalam penelitian ini, intervensi yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan situasional merujuk pada pola perilaku yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam memimpin dan memengaruhi aktivitas individu maupun kelompok.

HASIL

Dari pencarian data pada *google scholar* tanggal 18 Oktober 2024 terdapat total 1.150 artikel. Seluruh artikel tersebut kemudian disesuaikan dengan kriteria inklusi yang penulis tetapkan. Kemudian metode PRISMA tersebut, dari 1.150 artikel yang diperoleh kemudian memasukan kriteria yang dipilih didapatkan 77 artikel. Judul artikel tidak sesuai 1.073 artikel, 48 artikel tidak *sesuai* dengan abstrak sehingga didapatkan 29 artikel, kemudian dibaca secara *full teks* didapatkan hasil 5 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi.

Tabel 1.

Daftar Hasil Literature Review

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1.	Muhammad Hilmy Ayundra, Sri Suwarsi, Aminuddin Irfani (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan desain cross-sectional.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan sebesar 2,19% antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja keperawatan.
2.	Rini Asnawati, Euis Hidayat, Dewi Modjo, Rizqa Purnama Idrus (2024)	Identifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain deskriptif kuantitatif yang menggambarkan satu variabel.	Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 25 tenaga kesehatan menilai gaya kepemimpinan situasional Kepala Puskesmas Kwandang baik, hal ini terlihat dari jawaban responden.
3.	Heryyanoor, Annisa Febriana (2023)	Dampak Kepemimpinan Situasional Manajer Keperawatan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit	Desain Penelitian menggunakan penelitian korelasional dengan pendekatan cross-sectional.	Kepemimpinan situasional tidak berhubungan dengan kepuasan kerja staf perawat, namun berhubungan positif dengan kinerja staf perawat di Rumah Sakit A. Semakin baik kepemimpinan situasional yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja tenaga keperawatan.
4.	Siska Mariany Ocfica Napitupulu, Arlina Nurbaity Lubis, Etti Sudaryati (2022)	Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Penerapan Prinsip Etik Keperawatan Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional, dimana penelitian dilakukan secara bersamaan dengan tujuan untuk menemukan hubungan antar variabel.	Penerapan prinsip etika keperawatan dalam pemberian pelayanan di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional pengelola ruangan.
5.	Usman, Muhammad Badiran, Iman Muhammad (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat	Desain penelitian melibatkan metode penyelidikan analitis, yaitu mempelajari bagaimana dan mengapa fenomena terjadi dan kemudian menganalisis hubungan antara fenomena tersebut untuk menentukan sejauh mana faktor risiko mempengaruhi peristiwa.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sig-p gaya kepemimpinan situasional <0,003. 0,05 artinya gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Peurerak Barat Provinsi Aceh Timur Tahun 2018

PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian literatur pada penelitian ini, terdapat lima artikel yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja perawat. Gaya kepemimpinan situasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang adaptif. Gaya ini ditandai dengan sifat tegas dan disiplin, namun tetap memperhatikan serta mempertimbangkan kemampuan bawahan sebagai pihak yang dipimpin. Selain itu, kepemimpinan situasional berorientasi pada kondisi tertentu, sehingga pemimpin mampu menentukan kapan harus bersikap tegas, moderat, atau memberikan kebebasan kepada bawahan sesuai situasi yang dihadapi (Tarigan, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian yang mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala Puskesmas Kwandang, Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pemimpin dengan gaya situasional harus memahami bawahannya melalui masukan atau pandangan mereka tanpa harus melibatkan mereka dalam setiap pengambilan keputusan. Hal ini disebabkan oleh kewenangan dan ketegasan yang dimiliki pemimpin, yang tidak dapat diganggu gugat oleh bawahan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepala puskesmas memiliki gaya kepemimpinan yang baik, ditunjukkan melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan penerapan aturan yang tegas (Asnawati dkk., 2024). Berdasarkan temuan-temuan tersebut, praktik kepemimpinan situasional dapat dinilai efektif dan memberikan hasil yang positif.

Menurut Wirjana dan Supardo (2006:48 dalam Az-Zahroh et al., 2023), gaya kepemimpinan situasional perlu disesuaikan dengan tingkat kematangan anggota. Teori Situasional Hersey-Blanchard mengungkapkan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan harus sejalan dengan tingkat kematangan individu, yang terdiri dari dua komponen utama. Komponen pertama adalah kematangan dalam pekerjaan, yaitu kemampuan teknis dan pengetahuan yang relevan dengan tugas. Komponen kedua adalah kematangan psikologis, yang mencakup rasa percaya diri, kemampuan untuk menghadapi tanggung jawab, dan kesiapan individu untuk menerima tugas tertentu. Penerapan kepemimpinan situasional juga banyak ditemukan di rumah sakit. Pemimpin dengan gaya ini menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang dihadapi. Mereka memiliki kemampuan untuk menentukan kapan harus menggunakan pendekatan yang lebih direktif atau lebih suportif, tergantung pada situasi dan tingkat kesiapan tim. Gaya kepemimpinan ini dinilai efektif dalam merespons perubahan karena memberikan fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi (Witri et al., 2024). Selain itu, pemimpin yang mengadopsi pendekatan situasional cenderung lebih terbuka terhadap umpan balik dari perawat dan memperhatikan dinamika kelompok. Penelitian Ayundra et al. (2024) mengungkapkan bahwa penggunaan gaya kepemimpinan situasional secara signifikan mempengaruhi kolaborasi dan interaksi antar anggota tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rezeki et al. (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan situasional berkontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan membangun komunikasi yang efektif dan menciptakan rasa saling percaya, pemimpin dapat menginspirasi tim untuk bekerja lebih produktif dan menyelesaikan masalah secara kolaboratif. Pendekatan adaptif ini juga membuat perawat merasa lebih dihargai dan berdaya, yang berdampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Hasil penelitian Usman dkk. (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang adaptif sangat efektif diterapkan dalam berbagai organisasi kesehatan, termasuk di Puskesmas Peureulak Barat, Kabupaten Aceh Timur. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi dan kebutuhan individu. Hal ini terbukti bermanfaat, terutama dalam situasi yang memerlukan pengambilan keputusan cepat atau upaya tambahan untuk memotivasi tenaga kesehatan. Dengan

menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai kondisi yang dihadapi, kualitas kerja di puskesmas dapat ditingkatkan secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Heryyanoor dan Annisa Febriana (2023) mengenai dampak kepemimpinan situasional manajer keperawatan terhadap kepuasan dan kinerja perawat di rumah sakit menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Namun, gaya kepemimpinan ini terbukti berpengaruh pada kinerja perawat, di mana penerapan yang lebih baik dari kepemimpinan situasional dapat meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Hasil ini didukung oleh uji linearitas yang mengindikasikan adanya hubungan linear antara kepemimpinan situasional dan kinerja karyawan. Konsistensi dalam penerapan gaya kepemimpinan ini dapat menghasilkan kinerja yang konsisten dengan hasil yang memuaskan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai output, target, dan tujuan yang diinginkan (Ali & Isyanto, 2024).

Seorang pemimpin idealnya memberikan perhatian besar kepada bawahannya, termasuk dalam hal penghargaan dan pengakuan, yang sangat penting bagi karyawan. Namun, tidak semua individu memiliki kemampuan memimpin, karena kemampuan tersebut memerlukan bakat dan keterampilan yang bervariasi. Meskipun gaya kepemimpinan setiap individu berbeda, seorang pemimpin tetap harus mampu menciptakan rasa aman bagi bawahannya. Sebagai contoh, gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh kepala keperawatan RS Dustira dalam penelitian Ayundra et al. (2024) mengadopsi pendekatan *coaching*, *supporting*, dan *delegating*. Meskipun setiap pendekatan memiliki karakteristik yang berbeda, hasilnya dinilai sangat baik, yang tercermin dalam kinerja perawat yang juga baik. Responden dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala keperawatan berada dalam kategori baik, dengan nilai tertinggi pada pendekatan situasional *directing*. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Rezeki et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh kepala ruangan di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan prinsip etik keperawatan serta kualitas pemberian asuhan keperawatan (Napitupulu et al., 2022). Penelitian ini sejalan dengan temuan Triadi et al. (2021), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan dapat mempengaruhi cara perawat menilai pemimpinnya, bahkan berdampak pada kinerja mereka. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memimpin, tetapi juga perlu mengorbankan waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk bekerja sama dengan bawahannya. Kolaborasi ini bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, yaitu memberikan asuhan keperawatan yang tepat dan berkualitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil *systematic literature review* didapatkan hasil akhir 5 artikel yang digunakan dan sesuai dengan kriteria pencarian. Pada 5 artikel ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat karena gaya kepemimpinan situasional ini merupakan gaya kepemimpinan yang memperhatikan situasi dan mengkaji kemampuan bawahan selaku orang yang dipimpin. Karena itu, perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang lebih baik kepada pasien jika gaya kepemimpinan situasional diterapkan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Algerindo Prima Nusantara. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(9), 342-350.
- Ananta, G. P., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 928-933.
- Asnawati, R., Modjo, D., Hidayat, E. H., Idrus, R. P., & Idris, R. P. (2024). Identifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(3), 5951-5962.
- Ayundra, M. H., Suwarsi, S., & Irfani, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 27-32.
- Az-Zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja: Studi Literature Review. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 131-154.
- Darmawan, S., & Roselini, B. T. (2022). Studi Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Model Hersey-Blanchard) pada Rumah Makan Padang Se-Kabupaten Sleman DIY. *Telaah Bisnis*, 23(1), 50-62.
- Heryyanoor, H., & Febriana, A. (2023). Dampak Kepemimpinan Situasional Manajer Keperawatan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 779-785.
- Istiqomah, I., & Afriani, T. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(1), 1327-1336.
- Khatimah, K. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), 36-46.
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Muchlis, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 4(3), 222-239.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Napitupulu, S. O. M., Lubis, A. N., & Sudaryati, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Penerapan Prinsip Etik Keperawatan dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(1), 28-35.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.
- Putri, S., & Edwarman, E. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru PAUD Kabupaten Seluma. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 971-982.

- Rezeki, F., Badrianto, Y., Turmudhi, A., & Kosasih, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan di UD Sukinem. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 68-73.
- Rikza, M. Z., Mahsun, T., Ridwan, M. F., & Anshori, M. I. (2023). Pendekatan Situasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 123-136.
- Sari, S. N., & Sari, F. K. (2020). Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 987-993.
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821-3829
- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1), 106-112.
- Tarigan, R. V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dalam Komunikasi Petugas Dengan Warga Binaan Pemasyarakatan Di Lembaga Pemasyarakatan. *JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora ISSN Cetak*, 9(6), 3100-3105.
- Triadi, Y. T. Y., Lestari, R. F. L. R. F., & Saputra, B. S. B. (2021). Analisis Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Hang Tuah (Hang Tuah Nursing Journal)*, 1(1), 1-14.
- Usman, U., Badiran, M., & Muhammad, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 5(1), 23-33.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994-1002.
- Witri, R., Zivana, F. H., Purwadhi, P., & Widjaja, Y. R. (2024). Strategi Kepemimpinan Adaptif dalam Menghadapi Tantangan Kewirausahaan di Rumah Sakit. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 2324-2334.

