

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PERAWAT

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE OF THE HEAD NURSE AND NURSES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT

¹ Febrina Secsaria Handini * | ² Maria Prieska Putri Panglipur Ati

¹ Prodi S1 Keperawatan dan Profesi Ners, STIKes Panti Waluya, Malang, e-mail: febrina.spwm@gmail.com

² Prodi S1 Keperawatan dan Profesi Ners, STIKes Panti Waluya, Malang, e-mail: mariaprieska.mp@gmail.com

* Corresponding Author: febrina.spwm@gmail.com

ARTICLE INFO

Article Received: April, 2025

Article Accepted: April, 2025

Article Published: July, 2025

ISSN (Print): 2088-6098

ISSN (Online): 2550-0538

Website:

<https://jurnal.stikespantiwaluya.ac.id/>

E-mail:

jkm Malang@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.36916/jkm>

ABSTRAK

Latar belakang: Rumah Sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Suatu organisasi atau rumah sakit membutuhkan seorang kepala ruang yang memiliki peran strategis dalam mengelola dan memimpin perawat di unit kerjanya. Gaya kepemimpinan kepala ruang sangat mempengaruhi iklim kerja, motivasi, dan semangat kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, dapat menurunkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang sesuai, mampu meningkatkan loyalitas dan keterikatan perawat terhadap organisasi. Kedua variabel tersebut merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu rumah sakit. **Tujuan:** Menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan komitmen organisasi perawat adalah tujuan dari penelitian ini.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimental dengan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini melibatkan 209 staf keperawatan sebagai populasi, dengan 151 responden yang dipilih melalui teknik *stratified random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan uji *chi-square*.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan oleh kepala ruang adalah gaya kepemimpinan suportif. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan suportif dengan komitmen organisasi perawat, dengan nilai signifikansi p sebesar 0,0001 ($p < 0,05$) dan arah hubungan positif yang dapat diartikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan suportif yang tinggi, semakin besar pula pengaruhnya terhadap peningkatan komitmen organisasi perawat.

Implikasi: Hubungan yang erat antara pimpinan dengan anggota tim dapat menghasilkan dukungan yang positif bagi anggota tim, sehingga meningkatkan rasa nyaman dan percaya diri anggota tim serta mendorong mereka untuk tetap berkomitmen dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; Kepala ruangan; Komitmen organisasional; Perawat

ABSTRACT

Background: A hospital is an institution that provides health care services to the community. An organization or hospital needs the head nurse who plays a strategic role in managing and leading nursing staff within their respective units. The leadership style adopted by the head nurse has a substantial impact on the workplace climate, employee motivation, and overall morale. An inappropriate leadership approach may lead to decreased job satisfaction and weakened organizational commitment. In contrast, a leadership style that aligns with the needs and expectations of the staff has the potential to enhance nurses' loyalty and strengthen their organizational attachment. These two variables are important factors for the success of a hospital.

Purpose: This study aimed to examine the correlation between the head nurse's leadership style and nurses' organizational commitment

Methods: This study is a non-experimental study with a cross-sectional study design. The population consisted of 209 nursing staff, with 151 respondents taken using stratified random sampling, and data analysis was done using chi-square.

Result: The findings of this study indicated that the predominant leadership style practiced by the head nurse was supportive leadership. The results also revealed a very strong positive correlation between supportive leadership style and nurses' organizational commitment, with a p -value of 0.0001 ($p < 0.05$), suggesting that the stronger the supportive leadership style, the greater its influence on enhancing nurses' organizational commitment.

Implication: *A close relationship between leaders and team members can result in positive support for team members, thereby increasing team members' sense of comfort and self-confidence and encouraging them to remain committed and highly dedicated to the organization*

Keywords: *Leadership style; Head nurse; Nurses; Organizational commitment*

LATAR BELAKANG

Perkembangan rumah sakit saat ini menunjukkan peningkatan yang sangat cepat sehingga memunculkan tingkat persaingan yang semakin tinggi di antara rumah sakit. Untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, terdapat sejumlah sumber daya utama yang perlu rumah sakit miliki atau organisasi, seperti sumber daya manusia (SDM), dana, metode, peralatan, bahan, pasar, serta mutu organisasi. Di antara berbagai sumber daya tersebut, SDM menjadi elemen kunci yang berperan penting dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya. SDM di rumah sakit meliputi tenaga kesehatan dan non-kesehatan yang keseluruhannya membutuhkan pengelolaan secara efektif agar mampu memberikan kontribusi kinerja yang maksimal. Dari seluruh SDM tersebut, perawat menempati posisi strategis dalam mendukung terselenggaranya pelayanan rumah sakit. Dalam pelaksanaan manajemen keperawatan, perawat memiliki jenjang peran, yakni sebagai pemimpin, dalam hal ini kepala ruang, serta sebagai pelaksana yang menjalankan sistem manajemen rumah sakit maupun manajemen ruangan.

Suatu organisasi atau rumah sakit memerlukan seorang yang mampu memimpin dan membawa organisasi untuk mempertahankan konsistensi mutu. Pentingnya peran kepemimpinan dalam rumah sakit untuk mencapai suatu visi, misi dan tujuan.

. Sebuah organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat guna mencapai efektivitas yang optimal (Robbins and Judge 2008). Kepemimpinan memegang peran sentral dalam menjembatani hubungan antara organisasi dan perilaku organisasional. Kepemimpinan merupakan proses di mana seorang individu berupaya untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, arahan, maupun instruksi, sehingga mendorong tindakan kolektif, membangun kepercayaan diri serta dukungan dari bawahan, dan mengarahkan koordinasi yang efektif untuk meraih tujuan organisasi (Dubrin (2010) dalam Kurniawan and Hanifah (2019)). Selain itu, keberhasilan organisasi atau rumah sakit dalam meraih tujuannya juga bergantung pada tingkat komitmen sumber daya manusianya, terutama perawat, terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kesediaan perawat untuk menerima serta mendukung tujuan rumah sakit dan bekerja sama secara sukarela dalam

mewujudkannya. Apabila komitmen organisasional yang baik dimiliki oleh perawat, maka hal ini akan meningkatkan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas, serta berkontribusi pada penurunan angka turnover perawat. Kedua variabel tersebut menjadi menarik untuk diteliti karena memiliki peran yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau rumah sakit. Dengan adanya latar belakang seperti di atas, penelitian dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh gaya kepemimpinan kepala ruang berkontribusi dalam mendorong perawat mencapai komitmen organisasional yang optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan komitmen organisasional perawat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar manajemen rumah sakit dalam pengambilan kebijakan guna mengoptimalkan komitmen organisasional dan peningkatan kinerja perawat. Di luar itu, perolehan dalam penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan untuk kepala ruang dalam menentukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat di unit kerjanya.

METODE

Penelitian ini merupakan kajian non-eksperimental dengan desain cross-sectional yang dilaksanakan di salah satu Rumah Sakit Swasta Tipe B yang berlokasi di Kota Malang. Pengambilan sampel data dijalankan selama 1 bulan, yaitu pada bulan Juni 2024. Individu yang terlibat dalam penelitian ini adalah seluruh staf perawat yang bekerja di ruang rawat inap dan rawat jalan yang berjumlah 209. Dari jumlah tersebut, sebanyak 151 perawat ditetapkan sebagai sampel dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari kuesioner data demografis responden, kuesioner terkait gaya kepemimpinan kepala ruang, serta komitmen organisasional perawat. Seluruh instrumen telah diuji validitasnya dengan hasil nilai r terhitung lebih tinggi daripada r tabel sehingga dinyatakan valid, serta telah melalui uji reliabilitas dengan hasil Cronbach's Alpha Score dianggap reliabel karena lebih dari 0,60. Data yang diperoleh kemudian dikaji dengan dua jenis analisis univariat dan bivariat, sedangkan analisis bivariat dilakukan menggunakan uji statistik Spearman. Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah menerapkan prinsip-prinsip etika penelitian secara menyeluruh seperti memperoleh persetujuan partisipasi secara sadar (*informed consent*) dari responden, menjamin kerahasiaan data pribadi responden, serta memastikan bahwa

seluruh prosedur penelitian tidak menimbulkan risiko yang membahayakan keselamatan fisik maupun psikologis responden.

HASIL

Dari tabel 1 di bawah, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan. Kebanyakan responden telah menjalani masa kerja lebih dari 5 tahun dengan status ketenagakerjaan sebagian besar adalah pegawai tetap. Hampir seluruh responden menyatakan bahwa diberi kesempatan untuk mengembangkan karir dan ilmu pengetahuan melalui keikutsertaan dalam kegiatan seminar, pelatihan, workshop atau kegiatan sejenisnya.

Tabel 1. Distribusi frekuensi Responden

Variabel	N	(%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	128	84,8
Laki-laki	23	15,2
Tingkat Pendidikan		
D3 Keperawatan	107	70,9
Ners	44	29,1
S2 Keperawatan	0	0,0
Lama Kerja		
< 5 tahun	22	14,6
5-10 tahun	67	44,4
>10 tahun	62	41,1
Status Kepegawaian		
Tidak Tetap	13	8,6
Tetap	138	91,4
Pengembangan karir		
Ya	144	95,4
Tidak	7	4,6
Variabel	N	(%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	128	84,8
Laki-laki	23	15,2
Tingkat Pendidikan		
D3 Keperawatan	107	70,9
Ners	44	29,1
S2 Keperawatan	0	0,0
Lama Kerja		
< 5 tahun	22	14,6
5-10 tahun	67	44,4
>10 tahun	62	41,1
Status Kepegawaian		
Tidak Tetap	13	8,6
Tetap	138	91,4
Pengembangan karir		
Ya	144	95,4
Tidak	7	4,6

Sumber: Data Primer, 2024 (n=151)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi penerapan gaya kepemimpinan di seluruh ruangan adalah gaya kepemimpinan suportif dengan nilai rata-rata 20,23 dan seluruh ruangan memiliki nilai rata-rata terendah untuk penerapan gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan orientasi pada prestasi dengan nilai rata-rata 11,97. Tabel 2 juga menunjukkan bahwa Nilai rata-rata untuk komitmen organisasional adalah 63,57 dengan nilai tertinggi yakni 71,78 dan paling rendah dengan nilai rata-rata 58,50.

Tabel 2. Gaya kepemimpinan kepala ruang dan komitmen organisasional perawat

	Kep. Partisipatif	Kep. Direktif	Kep. Suportif	Kep. Orientasi dengan Prestasi	Komitmen Organisasi
Mean	15,95	15,35	20,23	11,89	63,57
Min	14,50	14,07	18,25	10,75	58,50
Max	17,25	16,44	22,78	13,00	71,78

Sumber: Data Primer, 2024 (n=151)

Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis bivariat antara variabel gaya kepemimpinan suportif dan komitmen organisasional perawat memperoleh p value sebesar 0,0001 yang inferior dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang berarti antara gaya kepemimpinan suportif dan komitmen organisasional perawat di rumah sakit. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,847 mengindikasikan bahwa koneksi kedua variabel tersebut bersifat positif dengan tingkat keeratan yang masuk dalam kategori sangat kuat. Artinya, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan suportif, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional perawat di rumah sakit.

Tabel 3. Gaya Kepemimpinan Suportif dengan Komitmen Organisasional Perawat

Variabel	Mean	Nilai Coeff	PValue
Kepemimpinan Suportif	20,23	0,847	0,0001

Sumber: Data Primer, 2024 (n=151)

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata gaya *leadership* yang diterapkan oleh kepala ruang di ruang perawatan adalah gaya kepemimpinan suportif. Gaya kepemimpinan suportif merupakan cara memimpin dengan mengedepankan hubungan baik antara pimpinan dalam hal ini adalah kepala ruang dengan anggota tim yakni perawat. Gaya kepemimpinan ini sejalan dengan konsep *A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness* yang dikemukakan oleh House (1971), menyatakan bahwa gaya suportif cocok diterapkan dalam lingkungan kerja yang membutuhkan perhatian emosional dan dukungan sosial, terutama ketika pekerjaan bersifat rutin atau penuh tekanan seperti dalam pelayanan keperawatan. Kepemimpinan suportif menitikberatkan pada penciptaan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan,

dalam konteks ini antara kepala ruang dan perawat. Gaya ini menumbuhkan suasana kerja yang lebih nyaman dan kooperatif karena kepala ruang menunjukkan empati, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta keterlibatan aktif dalam mendukung pekerjaan staf. Gaya kepemimpinan suportif dapat diterapkan di tempat kerja jika didukung dengan kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dengan anggota timnya. Komunikasi memiliki peran yang sangat krusial dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin dianggap efektif apabila mampu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya, karena melalui komunikasi yang terbuka, pemimpin dapat memahami permasalahan, kendala, maupun beban kerja yang dialami oleh anggota tim. Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat digunakan untuk menerangkan dan meneruskan pesan yang berharga baik dari organisasi maupun diluar organisasi. Temuan ini sepakat dengan hasil penelitian Mahatvavirya & Girsang (2021) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu komunikasi kepala ruang dengan perawat.

Selain komunikasi, usia turut menjadi salah satu faktor yang memengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Semakin bertambahnya usia, kematangan dalam berpikir dan bersikap juga semakin bertambah, sehingga akan berdampak dalam sikap seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki kematangan emosional yang tinggi akan mampu mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosinya secara efektif, sehingga berdampak positif bagi dirinya sendiri maupun lingkungan sekitarnya (Fitrianingsih *et al.* 2023). Menurut hasil penelitian yang dikemukakan oleh Shakur (2024), terdapat hubungan antara usia seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang diterapkan dalam praktik kepemimpinannya. Selain usia, jenjang pendidikan seseorang juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pemimpin memilih gaya kepemimpinan. Pendidikan yang dimiliki oleh pemimpin berkaitan erat dengan pengetahuan yang telah diperoleh oleh seorang pemimpin. Penelitian yang dilakukan oleh Aggari, Diño, & Orte (2020) juga menyatakan bahwa pengetahuan dapat membentuk kepemimpinan selain nilai-nilai profesional dan kompetensi. Ketiganya dapat diperoleh dan dikembangkan melalui proses pendidikan formal maupun pengalaman praktis di lapangan.

Komitmen Organisasional Perawat

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai komitmen organisasional perawat adalah 63,57 dimana hal ini melebihi nilai rerata komitmen organisasional yakni 45,50. Komitmen organisasi perawat yang terbangun dapat dipengaruhi oleh lamanya masa kerja perawat.

Mayoritas responden sudah bekerja selama lebih dari lima tahun. Semakin panjang masa kerja seorang perawat, maka semakin besar pula kontribusi waktu dan pemikiran yang diberikan untuk perkembangan organisasi, sehingga rasa memiliki terhadap organisasi pun cenderung bertambah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya & Khoirunnisa (2020) yang menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, semakin tinggi pula rata-rata skor yang diperoleh, yang mencerminkan peningkatan level komitmen organisasi pada staf tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja yang lebih panjang dapat memperkuat keterikatan individu. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang turut berkontribusi dalam membentuk tingkat komitmen organisasi pada perawat. Penelitian ini sebanding dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Yami, Galdas, & Watson (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memengaruhi respon individu perawat di tempat kerja dan komitmen organisasi mereka. Dari tabel 1 juga didapatkan data bahwa hampir seluruh responden mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri melalui kegiatan-kegiatan pelatihan, seminar, workshop atau sejenisnya. Upaya organisasi atau rumah sakit dalam mendukung pengembangan kompetensi dan keterampilan perawat sebagai bentuk dukungan terhadap kinerja mereka, dapat dianggap sebagai bentuk kompensasi atau apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan kepada institusi. Tindakan ini berpotensi menjadi faktor yang memengaruhi tingkat komitmen perawat terhadap organisasi. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Rofiqi, Nuritasari, & Wiliyanarti, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompensasi, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap komitmen perawat secara simultan.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Suportif dengan Komitmen Organisasional Perawat

Hasil yang ditampilkan pada Tabel 3 menyatakan adanya hubungan yang sangat signifikan dengan arah positif antara gaya kepemimpinan suportif dan komitmen organisasional perawat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan suportif di suatu unit kerja, maka semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan komitmen organisasional perawat. Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Putra (2019) dan Ashsifa (2020) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi secara substansial terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan suportif ditandai dengan sikap pemimpin yang bersahabat dan mendekatkan diri kepada anggota tim, sehingga hubungan yang terjalin mampu memberikan dukungan

positif bagi anggota, menumbuhkan rasa nyaman dan percaya diri, serta mendorong mereka untuk tetap setia dan berdedikasi terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Dan, Tipe, Pabean, & Emas (2022) yang menyebutkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. LMX sendiri menggambarkan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan, yang dapat menciptakan keselarasan dalam tim dan mendorong perubahan keyakinan, sikap, serta tujuan individu agar sesuai bahkan melampaui target organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan suportif juga menitikberatkan pada kepedulian terhadap kesejahteraan staf, pemberian dukungan emosional, penciptaan hubungan kerja yang harmonis, serta pemenuhan kebutuhan profesional perawat. Pemimpin yang suportif cenderung membangun lingkungan kerja yang kolaboratif dan positif, yang pada akhirnya memperkuat rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan perawat terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Alluhybi *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berbasis hubungan interpersonal berhubungan signifikan dengan peningkatan keterlibatan kerja perawat. Kepemimpinan suportif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga berkontribusi pada peningkatan komitmen terhadap organisasi. Penelitian lain oleh Iqbal, Fatima, and Naveed (2020) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif berdampak positif terhadap komitmen organisasional perawat, dengan memberikan dukungan dan memberdayakan staf sehingga memperkuat loyalitas dan keterikatan mereka pada organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling mendominasi diimplementasikan oleh kepala ruang adalah gaya kepemimpinan suportif, dengan tingkat komitmen organisasional perawat yang berada pada kategori cukup tinggi berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh. Analisis terhadap kedua variabel menunjukkan eksistensi hubungan yang sangat kuat dengan arah positif antara gaya kepemimpinan suportif dan komitmen organisasional perawat. Berdasarkan temuan ini, diharapkan gaya kepemimpinan suportif dapat menjadi salah satu alternatif gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat, dengan tetap mempertimbangkan visi, misi, tujuan organisasi, serta berbagai faktor lain yang dapat mendukung peningkatan komitmen tersebut. Bagi penelitian yang dilakukan di kemudian

hari, disarankan untuk menelaah lebih mengakar mengenai aspek yang memengaruhi komitmen organisasional perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggari, Michael I., Michael Joseph S. Diño, and Christian Jay S. Orte. 2020. "Leaders Shaping Leadership: Knowledge, Professional Values and Competency as Prognosticators of Career Growth and Development among Nurses." *Enfermeria Clinica* 30: 9–14.
- Al-Yami, Mansour, Paul Galdas, and Roger Watson. 2018. "Leadership Style and Organisational Commitment among Nursing Staff in Saudi Arabia." *Nursing Management*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29573023/>.
- Alluhaybi, Amal, Amanda Wilson, Kim Usher, and Joanne Durkin. 2023. "Impact of Nurse Manager Leadership Styles on Work Engagement: A Systematic Literature Review." *Journal of Nursing Management* 2023.
- Ashsifa, Izza. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional (Sistem Pengendalian Manajemen Sebagai Variabel Moderasi)." *Jurnal Akuntansi Indonesia* 9(2): 131.
- Dan, Bea, Cukai Tipe, Madya Pabean, and Tanjung Emas. 2022. "YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pelayanan Dan Pengawasan." 5(3): 601–30.
- Fitrianingsih, Ana et al. 2023. "Conflict Management in Service Settings Nursing in A Hospital: Literature Review." *Jurnal Keperawatan Malang (JKM)* 8(2): 397–418.
- House, Robert J. 1971. "A Path Goal Theory of Leader Effectiveness Author(s): Robert J. House Source." *Administrative Science Quarterly* 16(3): 321–39.
- Iqbal, Kamran, Tehreem Fatima, and Muhammad Naveed. 2020. "El Impacto Del Liderazgo Transformacional En El Compromiso Organizacional de Las Enfermeras: Un Modelo de Mediación Múltiple." *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 10(1): 262–75.
- Kurniawan, Deri Alan, and Hani Siti Hanifah. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Di Cemara Main Dealer Honda Leles Garut)." *Journal of Knowledge Management* 12(01): 001–011. www.jurnal.uniga.ac.id.
- Mahatvavirya, Redo Widhio, and Ermi Girsang. 2021. "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Kelas 3." *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)* 6(3): 262.
- Maya, Sinta Erika, and Riza Noviana Khoirunnisa. 2020. "Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan PT. 'X' Banyuwangi." *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* 7(4): 85–91.
- Putra, Teguh Tri Sutarno. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Medis Dan Paramedis (Studi Di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis)." *Idea : Jurnal Humaniora*: 94–107.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2 Edi. Jakarta:

Salemba Empat.

Rofiqi, Erfan, Rahayu Tri Nuritasari, and Pipit Festi Wiliyanarti. 2019. "Systematic Review Factors Affecting the Organizational Commitment of Nurses in Comprehensive Health Services : A Systematic Review." 14(3): 3–6.

Shakur, Tomova. 2024. "The Age of Leadership Meta-analytic Findings on the Relationship Between." <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/peps.12644>.