

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN BERDASARKAN PERSEPSI PERAWAT PELAKSANA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MURNI TEGUH SUDIRMAN JAKARTA

Helidawaty Saragih<sup>1</sup>, Lam Murni Sagala<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>Rumah Sakit Murni Teguh Sudirman, Jakarta Pusat

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Murni Teguh

\*Koresponding: lammurnisagala@gmail.com

### Abstract

Low quality of nurse performance will affect the image of the hospital or health care institution where the nurse works). The success of an organization in a hospital from several factors with one of them being human resources including a nurse, besides that the leader is also a factor that greatly influences the activities of his subordinates to do a job with a targeted achievement. Nurse performance can be influenced by several factors, including leadership style, motivation and work discipline. The purpose of this study was to determine the relationship between the leadership style of the head of the room based on the perception of the implementing nurse with the performance of nurses at Murni Teguh Sudirman Hospital, Jakarta. The research design used was correlative with a cross-sectional approach to determine the relationship between leadership style and nurse performance. The number of respondents was 68 people. Bivariate data analysis using the chi-square test. The results of the study showed that 34 respondents chose a democratic leadership style and 24 respondents chose an authoritarian leadership style. It was also found that 38 respondents had good performance, and 20 respondents had sufficient performance. There is a relationship between leadership style and nurse performance with a p-value = 0.023. It can be concluded that there is a significant relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of nurses.

**Keywords:** Leadership style, Nurse Performance, Nurse Perception

### Abstrak

Kualitas kinerja perawat yang rendah akan mempengaruhi citra rumah sakit atau institusi pelayanan kesehatan tempat perawat bekerja). Keberhasilan suatu organisasi di dalam sebuah Rumah Sakit dari beberapa faktor dengan salah satunya yaitu sumber daya manusia termasuk seorang perawat, selain itu pemimpin juga merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan suatu pencapaian yang dituju. kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan berdasarkan persepsi perawat pelaksana dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Murni Teguh Sudirman Jakarta. Desain penelitian penelitian yang di gunakan adalah korelatif dengan pendekatan cross sectional untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Jumlah responden sebanyak 68 orang. Analisa data bivariat menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian didapatkan sebanyak 34 responden memilih gaya kepemimpinan demokrasi dan sebanyak 24 responden memilih gaya kepemimpinan otoriter. Didapatkan juga sebanyak 38 responden memiliki kinerja yang baik, dan 20 responden memiliki kinerja cukup. Adanya

hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dengan  $p\text{-value} = 0,023$ . Maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat.

**Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kinerja Perawat, Persepsi Perawat**

## PENDAHULUAN

Kualitas kinerja perawat yang rendah akan mempengaruhi citra rumah sakit atau institusi pelayanan kesehatan tempat perawat bekerja. Kinerja perawat yang rendah akan terlihat dari respon yang tidak memuaskan dari pasien sebagai pengguna pelayanan keperawatan. (Nursalam, 2012). Menurut Survey IKM Kemenkes Tahun 2017 diperoleh hasil bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat di Indonesia terhadap pelayanan kesehatan menurun dari 82% menjadi 79%. Keberhasilan suatu organisasi di dalam sebuah Rumah Sakit dari beberapa faktor dengan salah satunya yaitu tingkat sumber daya manusia termasuk seorang perawat, selain itu pemimpin juga merupakan suatu faktor yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan suatu pencapaian yang di tuju (Mulyana, 2013; Tribhuwana & Malang, 2018).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti bahwa didapatkan kinerja perawat yang bekerja berbeda-beda tiap ruangan khususnya di rawat inap. Hasil pengamatan lainnya adalah terlihat masih ada beberapa perawat yang masih kurang disiplin, terutama apabila dilihat dari ketepatan waktu menjalankan tugasnya di ruang rawat inap khususnya maupun dibagian perawatan lainnya. Perawat sering tidak ada ditempat, masih ada yg datang terlambat, meninggalkan tugas tanpa keterangan, ijin tidak masuk mendadak, tidak memakai uniform yang lengkap. Hal ini menunjukkan kurangnya

komitmen perawat dalam melaksanakan pekerjaan rutinitas dengan baik.

Hasil evaluasi dokumentasi asuhan keperawatan tentang pengkajian di Rumah Sakit (RS) Murni Teguh Sudirman pada bulan Desember 72,5% dan Januari 75% sedangkan standar dari Depkes adalah 80–100%, pengkajian perawat resiko jatuh, salah satu prosedur yang tidak dijalankan hampir 80% tidak berjalan. Belum terpenuhinya standar dokumentasi keperawatan disebabkan karena banyak perawat yang baru lulus kuliah, tidak tersedianya *Clinical Instructor* (CI) di ruangan sehingga kurangnya pengawasan (Tambunan & Harahap, 2024), serta kurangnya tenaga kepala ruangan, hanya terdapat 1 kepala ruangan dalam 6 lantai, masih ada keluhan pasien mengenai kurangnya informasi yang di berikan oleh perawat (Ancha & Tambunan, 2023). Dengan memperhatikan kapasitas pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh RS Murni Teguh Sudirman Jakarta, keterbatasan dan kekurangan dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya di ruang perawatan, serta upaya perbaikan yang sudah dan akan dilakukan sebagaimana tercantum dalam rencana dan strategi pembangunan rumah sakit, maka keberadaan tenaga keperawatan dianggap sebagai elemen pokok dalam membangun citra pelayanan kesehatan rumah sakit yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena perawat adalah elemen yang paling banyak melakukan kontak atau berhubungan secara langsung dengan pasien di rumah sakit.

Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit menjadi sangat tergantung dengan kinerja perawat. Sebaliknya kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan berdasarkan persepsi perawat pelaksana dengan kinerja perawat di RS Murni Teguh

Sudirman Jakarta”. Situasional adalah Teknik seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya, yang bertujuan untuk mengarahkan mendorong memberikan keputusan dan mengembangkan staff perawat (Northhouse, 2013). Berdasarkan uraian latar belakang peneliti tertarik untuk mengetahui penerapan prinsip kode etik kepala ruangan kepada perawat dalam pengambilan keputusan di Rumah Sakit Murni Teguh Sudirman Jakarta 2021.

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Desain penelitian penelitian yang di gunakan adalah korelatif dengan pendekatan *cross sectional* (Simanullang & Tambunan, 2023).

Populasi yang digunakan adalah perawat di RS Murni Teguh Sudirman Jakarta sebanyak 68 perawat. Sampel menurut (Notoatmodjo, 2018) ialah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (Sugiyono, 2017). Analisa data untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawa menggunakan uji chi-square.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
<b>Jenis Kelamin:</b>		
Laki-laki	6	8,8
Perempuan	62	91,2
<b>Usia:</b>		
< 30 Tahun	36	52,9
30-40 Tahun	25	36,8
> 40 Tahun	7	10,3
<b>Kompetensi Klinis:</b>		
PK 1	18	26,5
PK 2	24	35,3
PK 3	26	38,2
<b>Pendidikan Terakhir:</b>		
D3	52	76,5
S1/NERS	16	23,5
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu 62 responden (91,2%), sedangkan laki - laki berjumlah 6 responden (8,8%), mayoritas responden berusia <30 tahun sebanyak 36 responden (52,9%), usia 30 – 40 tahun yaitu sebesar 25 responden (36,8%), sedangkan usia >40 tahun berjumlah 7 responden (10,3%). Mayoritas responden memiliki kompetensi PK 3 yaitu sebanyak 26 responden 38,2%; PK 2 sebanyak 24 responden (35,5%); dan PK 1 sebanyak 18 responden (26,5%). Mayoritas pendidikan terakhir D3 sejumlah 52 responden (76,5%) dan S1/Ners sebanyak 16 responden (23,5%).

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan**

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Otoriter	28	41,2
Laise-faire	6	8,8
Demokrasi	34	50,0
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan otoriter yaitu sebanyak 28 responden (41,2%), gaya kepemimpinan demokrasi sebanyak 34 responden (50,0%), gaya kepemimpinan laissez-fair sebanyak 6 responden (8,8%).

**Tabel 3. Distribusi Kinerja Perawat**

Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	38	55,9
Cukup	20	29,4
Kurang	10	14,7
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa responden memiliki kinerja baik dengan jumlah 38 responden (55,9%), responden yang memiliki kinerja cukup berjumlah 20 responden (29,4%), sedangkan responden yang memiliki kinerja kurang berjumlah 10 responden (14,7%).

**Tabel 4. Hasil Analisa Bivariat antara Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat**

Gaya kepemimpinan	Kinerja						Total		P-value
	Kurang		Cukup		Baik		N	%	
	f	%	f	%	f	%			
Otoriter	5	7,35	9	13,24	14	20,59	28	41,18	0,023
Laissez-faire	0	0	5	7,35	1	1,47	6	8,82	
Demokrasi	5	7,35	6	8,82	23	33,82	34	50,0	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>14,71</b>	<b>20</b>	<b>29,41</b>	<b>38</b>	<b>55,88</b>	<b>68</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil analisa data menunjukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang kinerja baik ada 14 responden, Gaya kepemimpinan demokrasi yang kinerja baik 23, dan gaya kepemimpinan Laissez-faire yang kinerja baik berjumlah 1 responden. Hasil uji chi-

square hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat DI RS Murni Teguh Sudirman Jakarta diperoleh nilai p value =0,023 maka dapat disimpulkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan Kinerja perawat DI RS Murni Teguh Sudirman Jakarta.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisa univariate didapatkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Herawati (2014) bahwa perawat pelaksana di ruangan rawat inap didominasi oleh

perempuan. Profesi keperawatan pada umumnya didominasi oleh kaum wanita, karena profesi perawat identik dengan rasa keibuan (Kurniadi, 2013). Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa perawat pelaksana didominasi oleh perempuan.

Usia perawat pada penelitian ini mayoritas kurang dari 30 tahun (52,9 %).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Deniati dan Yanti (2019) mayoritas besar usia 20-30 tahun 58,3%. Rumaisha (2019) dalam penelitiannya didapatkan hasil responden paling banyak yaitu usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 20 orang (43,5%). Roostyowati, et al (2017) sebagian besar dengan usia 26-35 tahun 57,7%. Perawat dengan usia dewasa awal atau usia muda akan lebih energi, bersemangat dan cekatan. Adanya motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan dapat mempengaruhi kinerja perawat pada saat memberikan pelayanan (Perceka, 2018).

Lama kerja pada penelitian ini  $\geq 3$  Tahun sebanyak 26 responden (38,2%). Robbin (2016) menjelaskan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat karena semakin lama masa kerja seorang perawat semakin banyak pengalaman yang diperolehnya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Farida (2017) semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin terampil dan kecepatan akan semakin tinggi disebabkan sudah biasa dengan pekerjaan yang ada. Hal ini menandakan bahwa responden sudah cukup lama menekuni pekerjaannya sebagai seorang perawat sehingga memiliki pengalaman yang lebih pada saat melakukan tindakan keperawatan. Lamanya perawat dalam bekerja maka keterampilannya pun akan bertambah, disamping itu perawat tersebut sudah terbiasa terhadap pekerjaannya sehingga pada saat melakukan tindakan tidak merasa canggung, hal ini akan memberikan dampak positif terhadap pemberian pelayanan kepada pasien sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berpendidikan D3 sebesar (76,5%). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan di RS M. Djamil Padang bahwa perawat pelaksana lebih dari separuh (89%) DIII Keperawatan (Yuanita, 2014). Gaya kepemimpinan pada penelitian ini mayoritas memilih gaya kepemimpinan demokrasi sebesar (50 %). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasna pada tahun 2019 di Puskesmas Takeran, hasil penelitian didapatkan bahwa dari 46 perawat sebagai responden, mayoritas responden (45,7%) atau sejumlah 21 orang memilih gaya kepemimpinan demokratis. Dari instrumen yang dibagikan oleh peneliti didapatkan bahwa gambaran gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Takeran, pemimpin puskesmas melibatkan diri dalam interaksi bersahabat, tetapi terus berusaha memastikan bahwa semua anggota tim perawat menyadari tanggung jawabnya, bekerja dengan tim perawat dan bersama-sama terlibat dalam pemecahan masalah, membangun hubungan interpersonal yang baik dengan membuat para perawat merasa penting dan dilibatkan dalam setiap pengambilan Keputusan (Hasna, 2020).

Kinerja perawat pada penelitian ini sebagian besar kinerja baik sebesar 38 responden (55,9%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leny di Rumah sakit GMIM Pancaran Kasih Manado dengan judul penelitian Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat diruang Rawat inap. Kinerja yang baik ini merupakan perwujudan dari bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perawat dalam bekerja seperti perawat pelaksana melakukan pengkajian sesuai format yang baku rumah sakit, perawat pelaksana melakukan pengkajian awal untuk mendapatkan seluruh data perkembangan kesehatan klien, perawat pelaksana melakukan pengumpulan data dengan metode komunikasi, perawat pelaksana melakukan

pemeriksaan fisik pasien, perawat pelaksana mengumpulkan data- data sebelum menegakkan diagnosa keperawatan, perawat pelaksana menegakkan diagnosa keperawatan. Kinerja perawat baik, ini merupakan perwujudan dari bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perawat dalam bekerja sesuai dengan standar asuhan pelayanan di Rumah Sakit. Adapun proses pengumpulan datanya juga dilakukan dengan cara anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik, serta dari pemeriksaan penunjang. Sumber data tersebut didapat dari klien, keluarga atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam, medis, dan catatan lainnya.

Analisis bivariat yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kai kuadrat (chi square), yaitu untuk menguji perbedaan proporsi/persentase antara beberapa kelompok data. Pada penelitian ini, variabel independen dan dependen dikategorikan, sehingga uji kai kuadrat dapat digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan variabel-variabel Independen, yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan Kinerja perawat ruang rawat inap RS Murni teguh sudriman Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dengan  $p\text{-value} = 0,023$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Gaya kepemimpinan demokrasi memberikan peningkatan kinerja perawat Gaya kepemimpinan demokrasi merupakan gaya kepemimpinan yang ramah tamah dalam komunikasi, selalu bersedia menolong, melayani bawahan dengan memberi nasehat, memberi petunjuk jika dibutuhkan, menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok,/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andriani (2020) menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Semakin meningkat gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, maka tingkat kinerja perawat pelaksana akan meningkat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang berkualitas sehingga menunjang terciptanya hasil kinerja yang lebih baik.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Denianti dan Yanti (2019), Banyak perawat pelaksana yang kinerjanya baik dengan gaya kepemimpinan demokratis diterapkan oleh kepala ruangan, karena didalam gaya kepemimpinan demokratis ini kepala ruangan akan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk memberikan pendapatnya dan mendiskusikan suatu masalah dengan bersama – sama. Perawat pelaksana akan merasa dihargai karena pendapatnya diterima dan didengarkan oleh kepala ruangan. Menurut teori Gibson menerangkan ada 3 variabel yang berpengaruh terhadap kinerja: (1) Faktor Individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang dan demografi seseorang; (2) Faktor Psikologi: persepsi, sikap, kepriadian, belajar dan motivasi, variabel ini menurut Gibson banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman kerja sebelumnya; (3) Faktor Organisasi: sumber daya, gaya kepemimpinan, karakteristik pemimpin, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Gaya kepemimpinan kepala ruangan sangat berhubungan dengan kinerja perawat, gaya kepemimpinan yang terbuka menerima saran, masukan dari perawat pelaksana, mendiskusikan suatu permasalahan dalam mencari solusi akan menciptakan hubungan harmonis antara

kepala ruangan dengan perawat pelaksana sehingga motivasi perawat dan kinerja perawat akan baik. Kinerja yang baik ditunjang juga dengan motivasi yang baik. (Trevia, Arifin & Putri, 2019; Tambunan, Tambun & Harahap, 2024).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagian besar perawat pelaksana RS Murni Teguh Sudirman Jakarta memilih gaya kepemimpinan demokrasi. Perawat pelaksana RS Murni Teguh Sudirman Jakarta mayoritas memiliki kinerja yang baik. Adanya hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat. Hasil ini ditinjau ditinjau dengan menggunakan uji statistik chi-square didapatkan p value sebesar 0,023.

### SARAN

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana.

### REFERENSI

- Ancha, A., & Tambunan, D. M. (2023). Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Percutaneous Coronary Intervention Dan Angiografi Di Ruang Cath-Lab Murni Teguh Memorial Hospital. *Indonesian Trust Nursing Journal*, 1(3), 34-47.
- Andriani, M. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 6(1), 21-27.

- Deniati, K., & Yanti, P. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Manuju: Malahayati Nursing Journal*, 1(1); 90-98.
- Hasna, R. R. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran. *Repository STIKes Bhakti Husada Mulia Madiun*.
- Kurniadi. (2013). Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya teori konsep dan aplikasi. Jakarta: FKUI.
- Notoadmojo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Cet. Ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Medika Salemba.
- Perceka, A. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut. *Journal Medika Cendikia*, 5(01), 57-67.
- Simanullang, R. H., & Tambunan, D. M. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tambunan, D., & Harahap, S. Y. (2024). The Effect of Preceptorship Training on New Nurse's Adaptation During Orientation at a Private Hospital in Medan. *Jurnal Kesehatan LLDikti Wilayah 1 (JUKES)*, 4(1), 13-20.
- Tambunan, D. M., Tambun, Y. M., & Harahap, S. Y. (2024). Motivation and attitude of English language learning among nursing students. *Malahayati International*

*Journal of Nursing and Health Science*, 6(7), 545-553.

- Trevia, R., Arifin, H., & Putri, D. E. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjenn HA Thalib Kerinci. *Jurnal Kesehatan Medika Sainika*, 10(2), 22-32.
- Yuanita, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Penerapan Hand Hygiene Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rsup Dr. M. Djamil Padang Tahun 2014. *Repository Universitas Andalas*.