

## **Peningkatan Prestasi Kerja Perawat Melalui Penyesuaian Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja**

**Hernita Satryana<sup>1</sup>, Wekadigunawan<sup>2</sup>, Hasyim<sup>3</sup>**

Universitas Esa Unggul, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: hernita.septine@student.esaunggul.ac.id,

weka.gunawan@esaunggul.ac.id, hasyim.ahmad@esaunggul.ac.id

**Received: March**

**Revision: April**

**Published: May**

**Kata Kunci:**

Prestasi Kerja, Gaya  
Kepemimpinan  
Transformasional,  
Lingkungan Kerja, Disiplin  
Kerja, Perawat.

**Abstract:** Prestasi kerja perawat sangat penting bagi keberlangsungan rumah sakit. Masalah yang dihadapi oleh rumah sakit ini adalah kurangnya disiplin kerja, rendahnya keterlibatan karyawan dan rendahnya kinerja kerja perawat seperti yang terlihat dari penilaian kinerja kunci individu dan hal ini berdampak pada kinerja rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor hipotesis yang dapat meningkatkan disiplin kerja perawat yang diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada stakeholder dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pengguna rumah sakit. Hasil penelitian ini digunakan oleh para pengambil keputusan untuk meningkatkan manajemen rumah sakit dan prestasi kerja rumah sakit. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal, yaitu metode regresi-Partial Least Square (PLS) yang menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang digunakan merupakan variabel yang dianggap berkaitan erat dengan upaya peningkatan prestasi kerja perawat, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi prestasi kerja, lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja, baik secara bersama-sama maupun parsial, hal ini berarti peningkatan prestasi kerja dapat dilakukan melalui penyesuaian gaya kepemimpinan transformasional, perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan disiplin kerja. Implikasi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit dapat meningkatkan prestasi kerja dengan memperbaiki indikator masing-masing variabel. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap peningkatan prestasi kerja.

*This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).*



Copyright holders:

Hernita Satryana, Wekadigunawan, Hasyim (2024)

### **PENDAHULUAN**

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan operasional suatu perusahaan hal ini disebabkan karena prestasi kerja karyawan secara individu merupakan gambaran dari prestasi kerja perusahaan secara keseluruhan. Prestasi kerja yang berdampak kepada banyak hal seperti kepercayaan masyarakat, jumlah kunjungan, tingkat pendapatan perusahaan dan bahkan berdampak pada citra perusahaan dan laba perusahaan

Telah banyak penelitian dilakukan untuk untuk mengkaji berbagai faktor hubungannya antara dengan prestasi kerja, beberapa diantaranya seperti hubungan antara Lingkungan kerja dengan prestasi kerja Putra dkk (2020); Katina (2022) Hubungan antara Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja (Juhaeni dkk (2023), Hubungan antara kompensasi dengan prestasi Kerja (Oktaviani dkk (2022); Hubungan antara Disiplin Kerja dengan prestasi kerja (Dewi dkk 2023)

Berbagai penelitian tersebut telah menggali faktor-faktor yang terkait dengan Upaya peningkatan prestasi kerja pada Perusahaan, termasuk prestasi kerja dari tenaga medis di rumah sakit. Prestasi kerja merupakan alat dari pada manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap tenaga kerja atau pegawai serta sebagai bahan informasi untuk meluruskan berbagai kebijakan personalia. Penilaian prestasi kerja pada pegawai mencakup beberapa hal yaitu perbaikan kinerja, pengembangan karyawan, keputusan kompensasi, keterampilan berkomunikasi (Yoder-Wise & Sportsman, 2022). Bagi para pegawai penilaian prestasi ini berperan sebagai umpan balik tentang hal seperti kemauan, kekurangan, dan potensinya, yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir karyawan.

Teori prestasi kerja menekankan pentingnya motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut teori ini, karyawan yang merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, teori ini juga.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kausalitas secara simultan menunjukkan perbandingan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang berarti gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pada uji kausalitas secara parsial diketahui pada pengaruh Z terhadap Y memiliki perbandingan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja dan masuk dalam kategori penerimaan H5. Pada uji kausalitas pengaruh X2 terhadap Y diketahui perbandingan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja, masuk dalam penerimaan H4. Pada uji kausalitas secara parsial diketahui pada pengaruh X1 terhadap Y memiliki perbandingan nilai probabilitas  $0,015 < 0,05$  yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja dan masuk dalam kategori penerimaan H3. Uji determinasi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,888 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi sebanyak 88,8% dalam menciptakan Prestasi kerja dan sisanya sebesar 11,2% diciptakan faktor lain yang tidak diteliti. Pengaruh Langsung Sub Struktur 2

Tabel 1. Hasil Analisa Sub Struktur 2

Variabel	Koefisien	Uji Signifikansi		R <sup>2</sup>
		<i>f</i> test	<i>t</i> test	
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,339	0,000	0,001	0,721
Lingkungan Kerja	0,560		0,000	

Hasil analisis jalur secara simultan menunjukkan bahwa  $p_{zx1}=0,339$  dan  $p_{zx2}=0,560$  yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ditingkatkan sebanyak 1 satuan,

maka akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,339 melalui gaya kepemimpinan dan 0,560 melalui lingkungan kerja. Uji kausalitas secara parsial pada pengaruh X1 terhadap Z memiliki perbandingan nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$  yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung signifikan terhadap disiplin kerja dan masuk dalam kategori penerimaan H1. Pada uji kausalitas pengaruh X2 terhadap Z diketahui perbandingan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap disiplin kerja dan masuk dalam kategori penerimaan H2

Pengaruh tidak Langsung  $\rho_{zx1} \times \rho_{yz}$ . Diketahui bahwa  $\rho_{zx1} = 0,339$  dan  $\rho_{yz} = 0,274$  maka diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung  $0,339 \times 0,274 = 0,093$  hasil tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan efek mediasi sebesar 0,093 pada hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja. Pengaruh tidak langsung  $\rho_{zx2} \times \rho_{yz}$ . Diketahui bahwa  $\rho_{zx2} = 0,560$  dan  $\rho_{yz} = 0,274$  maka diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung  $0,560 \times 0,274 = 0,153$  hasil tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan efek mediasi sebesar 0,153 pada hubungan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, dan hal ini masuk dalam kategori penerimaan H6.

Uji determinasi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,721 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 72,1% dalam menciptakan disiplin kerja dan sisanya sebesar 27,9% diciptakan faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 2. Rangkuman Pengaruh Langsung

Hipotesis	Koefisien	Uji Sig	R <sup>2</sup>	Kesimpulan
H1	$0,170(X_1)+0,559(X_2)+0,274(Z)$	0,000	0,888	Diterima
H2	0,170	0,015		Diterima
H3	0,559	0,000		Diterima
H4	0,274	0,000		Diterima
H5	0,339	0,001		Diterima
H6	0,560	0,000		Diterima

Tabel 3. Perbandingan Pengaruh Langsung dan Total

Pengaruh Langsung	Pengaruh Total	Keterangan
0,170	0,263	Jika adanya disiplin kerja, maka gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan prestasi kerja perawat di instalasi rawat jalan lebih tinggi dibandingkan tanpa adanya disiplin kerja
0,559	0,712	Jika adanya disiplin kerja, maka lingkungan kerja mampu meningkatkan prestasi kerja perawat di instalasi rawat jalan lebih tinggi dibandingkan tanpa adanya disiplin kerja

## **KESIMPULAN**

Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja perawat di instalasi rawat jalan. Ketiga faktor ini berkontribusi dalam menciptakan prestasi kerja perawat di lingkungan tersebut, sementara 11,2% faktor lain tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi prestasi kerja (Asridah Warni Tanjung et al., 2022; Kayral & Dülger, 2019; Masitoh Rohayati, 2022; Shieva et al., 2021; Siagian & Harefa, 2019), lingkungan kerja memengaruhi kemampuan perawat meningkatkan prestasi kerja (Agung Wibowo & Anggraini, 2022; Apulina Rina et al., 2022; Lilis Sulastri S, 2020; Putri et al., 2019; Rohani Gultom & Roniala Sihombing, 2020), dan disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi (Hendry M, 2021; Kartina et al., 2022; Muhammad Arif et al., 2020; Oktaviani & Kusuma, 2022; Widayaiswara, 2022).

Analisis parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sesuai dengan penelitian sebelumnya (Juhaeni et al., 2023; Kayral & Dülger, 2019; Masitoh Rohayati, 2022; Shieva et al., 2021; Siagian & Harefa, 2019). Temuan ini mendukung pandangan Bass & Stogdill (1990) bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan melalui evaluasi kompetensi dan kemampuan.

Berdasarkan analisis menggunakan metode three box, gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai rata-rata sedang dalam meningkatkan prestasi kerja. Hal ini disebabkan oleh tantangan dalam stimulasi intelektual dan perhatian individu terhadap pemimpin, terkait dengan keterbatasan waktu dalam memberikan dukungan kepada staf dalam menyelesaikan masalah. Hal ini konsisten dengan pandangan Bass & Stogdill (1990) tentang stimulasi intelektual dan perhatian individu dalam hubungan sosial dengan pimpinan.

Hasil penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mengamankan perawat dan meningkatkan semangat serta disiplin kerja, mendukung pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif membantu perawat meningkatkan prestasi kerja (Agung Wibowo & Anggraini, 2022; Apulina Rina et al., 2022; Lilis Sulastri S, 2020; Putri et al., 2019; Rohani Gultom & Roniala Sihombing, 2020).

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sebagaimana telah dibuktikan sebelumnya (Hendry M, 2021; Kartina et al., 2022; Muhammad Arif et al., 2020; Oktaviani & Kusuma, 2022; Widayaiswara, 2022) dan sesuai dengan Newstorm & Davis (1986) yang menyatakan bahwa disiplin kerja melibatkan kepatuhan pada aturan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dalam kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja perawat di instalasi rawat jalan dapat dicapai melalui gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja yang kondusif, dan disiplin kerja yang kuat. Manajemen perlu memperbaiki faktor eksternal dan mempertimbangkan baik faktor ekstrinsik maupun intrinsik dari perawat untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

## **BIBLIOGRAPHY**

Agung Wibowo, E., & Anggraini, D. (2022). The Effect Of Work Stress, Work Environment And Communication On Nurse Performance. *Journal*, 2(1), 110-122.

- <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Ajzen Icek. (2005). *Attitudes Personality and Behaviour* (Vol. 2).
- Alligood, M. R. (2017). *Nursing theorists and their work-e-book*. Elsevier Health Sciences.
- Amstrong. (1999). *Rethinking Equality*.
- Apulina Rina, Wahyuni, & Hilmy Reza. (2022). The Effect of Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Engagement on Nurse Performance at Taman Harapan Baru Hospital. *Jurnal Health Sains*, 3(5), 671–679. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jhs.v3i5.483>
- Ariani, K. R., & Putri, G. A. (2016). Pengaruh Belanja Modal Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Kemandirian Daerah. *Seminar Nasional Dan The 3rd Call for Syariah Paper*, 364–369.
- Arif M, Maulana Taufik, & Lesmana T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515/pdf>
- Asridah Warni Tanjung, Ading Sunarto, & Nindie Ellesia. (2022). The Influence Of Leadership Style And Discipline On Employee Performance At Pt. Lousindo Peace Prosperous. *Journal of Social Sciences*, 1(5), 297–308.
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Belack, C., Di Filippo, D., & Di Filippo, I. (2019). *Cognitive readiness in project teams: Reducing project complexity and increasing success in project management*. CRC Press.
- Burke, W. W. (1985). "Leaders: The Strategies for Taking Charge", by Warren Bennis and Burt Nanus (Book Review). In *Human Resource Management* (Vol. 24, Issue 4). John Wiley.
- Demirtas Ozgur, & Karaca Mustafa. (2020). *A Handbook of Leadership Styles*.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2017). *Management of human resources: The essentials*. Pearson London.
- Dewi Andriani, & Redita Ramadhani. (2023). The Influence Of Transformational Leadership, Work Environment And Incentives On Work Discipline. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Duane, & Moch Son. (2011). *WORK ENVIRONMENT*.
- Fiedler, F. E. (1981). Leadership effectiveness. In *American Behavioral Scientist* (Vol. 24, Issue 5). Sage Publications Sage CA: Thousand Oaks, CA.
- Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, & Aryati Arfah. (2023). The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal Of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jaf>
- Gibson, Adolph, K. E., & Kretch, K. S. (2015). Gibson's theory of perceptual learning. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 10, 127–134.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. In *Academy of management Review* (Vol. 25, Issue 1). Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.897>
- Hendry M. (2021). The Influence of Workload, Individual Behavior and Work Discipline on Nurse Performance at Aek Kanopan Regional General Hospital Labuhan Batu Utara. *Journal of Management Business Economics and Accounting*, 2(1), 190–205. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/3185/2516>
- Herzberg, J., Kehr, C., & Torma, F. (1959). *Ice and snow in the Cold War: Histories of extreme climatic environments* (Vol. 14). Berghahn Books.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Jatianita, L., & Aida, M. (2020). Transformational leaders can improve Achievement Motivation and Competence Development to support Nurses Productivity. 4(6).
- Jr, S. J., Hunt James, & Osborn Richard. (2002). *Organizational Behavior* (7th ed.).
- Juhaeni, S., Prananti, H. E., Wekadigunawan, C., & Hasyim, H. (2023). Effect Leadership Style And Organizational Culture On Performance With Work Motivation As Intervening Variable. *Riset*, 5(1), 085–097. <https://doi.org/10.37641/riset.v5i1.163>
- Kartina, A., Mutiara, R., Sajjina, C., & Wekadigunawan, P. (2022). *Compensation And Work Environment*

- On The Performance Of Non-Medical Employees With Work Discipline As Intervening Variables In Hospital X Bandung City. *Ijoms.Internationaljournallabs.Com*.
- Kayral, I. H., & Dülger, D. (2019). The Impact of Self-Leadership Skills of Healthcare Employees on Institutional Performance and Job Performance. *The Journal of Basic and Clinical Health Sciences*. <https://doi.org/10.30621/jbachs.2019.661>
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. D. (Nina D. (2016). *Fundamentals of organizational behaviour : key concepts, skills, and best practices*. McGraw-Hill Ryerson.
- Lilis Sulastri S. (2020). The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 598–612.
- Locke, E. (2009). *HANDBOOK OF PRINCIPLES OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR SECOND EDITION*.
- Maier Frank, Cooper Zack, & Gaynor Martin. (2012). *Competition in Hospital Services*. <http://www.oecd.org/competition>
- Masitoh Rohayati. (2022). The Influence of Leadership and Commitment to Nurse Performance at Panembahan Senopati Bantul Regional General Hospital. *IKARS*, 1(1), 22–27.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2016). *Human Resource Management*. In *Human Resource Management*.
- Meleis, A. I. (2011). *Theoretical nursing: Development and progress*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Banjarmasin, B. (2019). The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Organizational Commitment on Employee Performance: Studies at Banjarmasin Islamic Hospital. *Jurnal Maksipreneur* |, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/425>
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, & Muhammad Taufik Lesmana. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Ability on Employee Performance. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. [www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora](http://www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora)
- Mullins, L. J. (2005). *MANAGEMENT AND ORGANISATIONAL BEHAVIOUR*. [www.booksites.net/mullins](http://www.booksites.net/mullins)
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1986). *Human behavior at work*. In New York, NY (Vol. 12).
- Oktaviani, I., & Kusuma, K. A. (2022). The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 15. <https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.785>
- Parmansyah A, & Hanadelansa. (2023). The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. 7(1), 114–127.
- Peter, Sergey, Sintani, L., Fachrurazi, M. H., Ag, S., & Amar Jusman, I. (2001). *Foundation Of Leadership*.
- Petrick, O. :, Sasauw, I., Tewal, B., & Trang, I. (2023). Analysis Of The Relationship Of Leadership Style, Motivation And Communication To Nurse Performance At Tobelo Regional General Hospital. In P.I.Sasauw., B. Tewal., I. Trang. 271 *Jurnal EMBA (Vol. 11, Issue 1)*.
- Pono, N. F., Hadi, S., & Kirana, K. C. (2022). Analysis of the Influence of Work Discipline and Motivation as well as the Physical Work Environment on Employee Performance through OCB at the Department of Medical in the Special Region of Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 10. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i1.23942>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). The Effect Of Work Environment To Work Discipline Of Employees Lambtu District, Bima Regency. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132–140.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Rohani Gultom, O., & Roniala Sihombing, M. (2020). The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediating Variable. In *Jurnal Bisnis Corporate (Vol. 5, Issue 1)*.
- Schultz. (2006). *Improving HR performance through motivation, leadership, commitment and work environment*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2*. Salemba empat.
- Shieva, Azizah, & Frenny. (2021). The Relationship between Head of Room Leadership Style and

- Performance of Implementing Nurses in Private Hospitals. *Journal*, 3, 1-14.
- Siagian, H. S., & Harefa, A. (2019). The Relationship Between The Leadership Style Of The Household With The Performance Of Nurses At Imelda General Hospital, Indonesian Workers In Medan. *PHARMACY SCIENTIFIC JOURNAL*, 3(1), 10-13.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R\&D. In Penerbit CV. Alfabeta: Bandung (Vol. 225).
- Syed Shaheed. (2018). The Log Book of Internship Program for Diploma in Nursing Science and Midwifery Course Bangladesh Nursing & Midwifery Council. [www.bnmc.gov.bd](http://www.bnmc.gov.bd)
- Widyaiswara, S. (2022). The Influence of Work Discipline, Working Age, and Work Stress on Work Performance of Employees at the South Sulawesi Provincial Trade Office. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 18-26.
- Yoder-Wise, P. S., & Sportsman, S. (2022). *Leading and Managing in Nursing E-Book*. Elsevier Health Sciences.
- Yoost, B. L., & Crawford, L. R. (2021). *Fundamentals of nursing E-book: Active learning for collaborative practice*. Elsevier Health Sciences.