

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT**THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE WITH NURSE WORK MOTIVATION**Nanda Meily Fani Nasution¹, Rapotan Hasibuan²¹Fakultas Kesehatan Masyarakat, UIN Sumatera Utara, Medan, Indonesia, nandanst16@gmail.com²Fakultas Kesehatan Masyarakat, UIN Sumatera Utara, Medan, Indonesia, rapotanhasibuan@uinsu.ac.id**Abstrak**

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan. Hubungan gaya kepemimpinan diduga merupakan faktor yang cukup dominan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja perawat. Oleh sebab itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Populasi sebanyak 71 perawat dari 5 ruangan rawat inap dengan sampel sebanyak 41 responden yang diambil secara *simple random sampling*. Analisis data dilakukan dengan uji *chi-square* dengan $\alpha=0,05$. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori baik (75,6%) dan motivasi perawat dalam kategori tinggi (82,9%). Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,0001$ dan $PR=45,000$. Penelitian ini menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat, dimana persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi kerja yang baik sebesar 45 kali dibanding dengan yang mempunyai persepsi gaya kepemimpinan yang buruk. Temuan penelitian ini menyarankan kepala ruangan rawat inap untuk melakukan pengukuran kepada perawat secara langsung, atau menggunakan formulir evaluasi yang disiapkan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kecanggungan antara pimpinan dan perawat di tempat kerja.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, perawat**Abstract**

One of the factors that influence work motivation is leadership style. The relationship of leadership style is thought to be a fairly dominant factor in the high and low work motivation of nurses. This study, therefore, aimed to determine the relationship between leadership style and work motivation of nurses at RSU Haji Medan. This type of research was a quantitative research with a cross sectional design. The population was 71 nurses from 5 inpatient rooms with a sample of 41 respondents who were taken by simple random sampling. Data analysis was performed by Chi-square test with $\alpha=0,05$. The results of the study found that the leadership style tends to be good (75.6%) and the motivation of nurses is high (82.9%). The results of statistical tests obtained $p=0.0001$ and $OR=45.000$. This study concludes that there is a significant relationship between leadership style and nurses' work motivation, where the nurse's perception of a good leadership style can provide 45 times good work motivation compared to those who have a bad leadership style perception. The findings of this study suggest the head of the inpatient ward to conduct a nurse survey directly, or use the prepared evaluation form. This is done so that there is no awkwardness or misperception between the leadership and nurses in the workplace.

Corresponding author:
Nanda Meily Fani Nasution,
Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara, Medan,
Indonesia,
nandanst16@gmail.com

Keywords: Leadership style, work motivation, nurses

PENDAHULUAN

Komponen input yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu terdiri dari pemimpin ataupun atasan dan pegawainya. Tanggung jawab dari Pemimpin menjadi faktor kunci mewujudkan tujuan yang diciptakan serta diinginkan perusahaan salah satunya yang bersangkutan paut pada motivasi kerja pegawai untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dari masing-masing pegawainya. Gaya kepemimpinan yang dikatakan efektif juga diperlukan pemimpin untuk bisa meningkatkan motivasi kerja (Iswadi, 2018; Maryam et al., 2017).

Setiap perusahaan akan sangat membutuhkan seseorang yang bisa memimpin sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan sangat dibutuhkan pemimpin yang berkualifikasi ideal salah satunya dapat membimbing para pegawainya. Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai target serta tujuan terdapat kegagalan dan juga keberhasilan. Ini dikarenakan seorang pemimpin yang bersikap bijaksana serta yang sangat professional dalam pekerjaannya pastinya akan sangat digemari para pegawai. Oleh demikian pegawai pasti juga merasa sangat dihargai oleh pemimpinnya (Depitra and Soegoto, 2018).

Sumber daya manusia yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi ialah faktor utama dan penting agar organisasi di rumah sakit umum (RSU) dapat dalam mencapai tujuannya secara optimal. Jadi dengan ini peran serta tanggung jawab dari seorang pemimpin organisasi di RSU merupakan faktor yang sangat penting dalam terwujudnya maupun munculnya motivasi kerja perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pencapaian dari suatu tujuan yang sudah ditetapkan organisasi tersebut (Depitra and Soegoto, 2018). Peran serta tanggung jawab dari seorang pemimpin salah satunya yaitu bisa memberikan motivasi kerja untuk perawat di dalam lingkungannya. Motivasi bisa membentuk suatu pencapaian ataupun tujuan lewat mobilitas sumber daya manusia yang ditentukan oleh ketepatan dan kebenarannya dalam menyusun kerangka motivasi tersebut (Depitra and Soegoto, 2018).

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan kegiatan praktik keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien di berbagai tatanan keperawatan sesuai dengan standar praktik keperawatan. Pada umumnya, pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat terhadap pasien keluarga miskin cenderung berbeda dengan pemberian pelayanan keperawatan pada keluarga pasien lainnya. Pemberian pelayanan pada pasien miskin cenderung kurang memuaskan dan kurang baik daripada pasien lainnya. Namun disisi lain ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelayanan keperawatan terhadap keluarga miskin sehingga pelayanan keperawatan yang diberikan sama dengan pasien lainnya (Nursalam, 2002).

Motivasi kerja perawat adalah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pemberian pelayanan kepada pasien keluarga miskin sehingga keperawatan menjadi lebih baik dan memuaskan. Standar praktik keperawatan ialah norma ataupun penegasan tentang mutu pekerjaan seorang perawat yang dianggap baik, tepat dan benar yang dirumuskan sebagai pedoman pemberian asuhan keperawatan serta merupakan tolak ukur dalam penilaian penampilan kerja seorang perawat (Nursalam, 2002).

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan. Pengaruh gaya kepemimpinan diduga merupakan faktor yang cukup dominan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, melatih, dapat berpartisipasi, mendelegasikan sebagian wewenang sangat diperlukan untuk mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawainya, karena pegawai yang merasa kerjanya tertekan yang disebabkan beban kerja yang berat, pelaksanaan prosedur yang kurang jelas, kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawainya, kualitas pengawasan yang rendah, kurangnya kepercayaan pimpinan kepada pegawai dan perbedaan nilai antara pegawai dan pemimpin (Hasibuan, 2010).

Saat ini praktik pelayanan asuhan keperawatan di banyak Rumah Sakit Umum belum begitu banyak mencerminkan praktik pelayanan profesional. Metode pemberian asuhan keperawatan yang dilaksanakan belum sepenuhnya berorientasi pada upaya pemenuhan kebutuhan klien, melainkan lebih berorientasi pada pelaksanaan tugas dan rutinitas saja, belum dapat memenuhi kebutuhan bio-psikososial kultural dan spiritual. Keterampilan, keramahan, disiplin, tanggung jawab yang kurang optimal, serta motivasi yang rendah. Motivasi yang rendah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi yang berdampak pada kerja perawat di rumah sakit (Hasibuan, 2010).

Rumah sakit umum (RSU) Haji Medan Provinsi Sumatera Utara saat ini mempunyai 248 tempat tidur untuk rawat inap, dan hampir dua kali lipat sewaktu diresmikan. RSU ini juga memiliki peralatan medis dan non medis yang telah diperbaharui untuk mengikuti perkembangan suatu teknologi kedokteran. SDM atau Sumber Daya Manusia yakni seperti tenaga dokter spesialis, para medis dan non medis di RSU Haji Medan Provinsi Sumatera Utara sudah cukup memadai dan memenuhi standart operasional pelayanan kesehatan (Profil RSU Haji Medan, 2020). Berdasarkan data keperawatan yang diambil peneliti dari RSU Haji Medan Provinsi Sumatera Utara, rumah sakit tersebut memiliki Perawat yang mengabdikan pada RSU Haji Medan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 243 perawat dan ini sudah termasuk instalasi IGD (Profil RSU Haji Medan, 2020). Dari hasil survei awal yang peneliti lakukan melalui wawancara di RSU Haji Medan Sumatera Utara pada bulan Januari 2021, melalui teknik wawancara dari 10 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap RSU Haji Medan didapatkan data dari 10 orang perawat pelaksana terdapat 4 orang perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi. Menurut mereka yang memiliki motivasi tinggi mengatakan ketua tim selama ini dapat diajak bekerja sama, mengerti keinginan karyawannya, serta mendapat pujian jika berhasil dalam bekerja dan ketua tim selama ini siap membantu jika ada kesulitan pekerjaan.

Perawat yang memiliki motivasi kerja rendah yaitu sejumlah 6 orang mereka bekerja hanya untuk melaksanakan rutinitas, kurang semangat dalam bekerja, serta ketidaknyamanan dalam bekerja baik itu pengaruh dari lingkungan seperti rekan kerja dan gaya kepemimpinan ketua tim di ruangan tersebut sehingga berpengaruh terhadap kebijakan atau peraturan kerja dan itu berpengaruh pula pada motivasi kerja mereka, sebagian dari mereka bekerja tanpa pengawasan yang ketat sehingga mereka cenderung bekerja malas dan melakukan indisipliner dan ada dua orang perawat yang bekerja tidak nyaman akibat gaya kepemimpinan ketua tim yang cenderung mengatur dan memerintah tanpa mengetahui betul kekurangan dan kelebihan pegawainya. Menurut Robin (2003) motivasi kerja dapat dilihat melalui absensi dimana ketidakpuasan pegawai ataupun pegawai dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencuri *property* organisasi, atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka (Larosa, 2020). Dari absensi kehadiran keperawatan di RSUD Haji Medan yang didapat oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa hampir 60% perawat tidak hadir tepat waktu, dan sebagian lainnya mengambil cuti.

Penelitian terdahulu oleh Pitasari (2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Premagana Gianyar (Pitasari, 2017). Perbedaan lokasi penelitian berdasarkan karakteristik perawat diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu penelitian ini perlu dilakukan guna mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Medan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Haji Medan pada bulan Januari-Juli 2021. Populasi pada penelitian ini sebanyak 71 perawat dari 5 ruangan rawat inap dengan sampel sebanyak 41 responden yang diambil dengan teknik *simple random sampling* dimana sampel ditetapkan sesuai jumlah populasi dari keseluruhan perawat. Pengambilan sampel pada penelitian ini terdapat kriteria inklusi dan eksklusi. Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan motivasi kerja perawat sebagai variabel terikat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang karakteristik responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja), gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan analisis univariat dan analisis bivariat. univariat mendeskripsikan karakteristik responden, gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh atasan perawat kepada para perawat dan motivasi kerja perawat dengan analisis distribusi frekuensi. Analisis bivariat dilakukan dengan uji *chi-square* dengan $\alpha = 0,05$. Penelitian ini dilakukan setelah mendapatkan surat keterangan layak etik dari Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang (sertifikat No. 232/EC/FKM/2021).

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	n	%
1.	Jenis kelamin		
	Laki-laki	14	34,1
	Perempuan	27	65,9
2.	Kategori umur (tahun)		
	20-27	12	29,3
	28-35	23	56,1
	>35	6	14,6
3.	Pendidikan		
	DIII Keperawatan	28	68,3
	S1 Keperawatan	13	31,7
4.	Masa kerja (tahun)		
	1-5	7	17,1
	6-9	8	19,5
	>10	26	63,4
	Total	41	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan (65,9%) dan mayoritas berada dalam kategori umur 28-35 tahun (56,1%). Selain itu, latar belakang pendidikan perawat didominasi DIII Keperawatan (86,3%) dan memiliki masa kerja menjadi perawat lebih dari 10 tahun (63,4%). Tabel 2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang berada dalam kategori baik (75,6%). Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ditunjukkan perawat berada dalam kategori tinggi (82,9%).

Tabel 2. Gambaran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Perawat

No.	Variabel	n	%
1.	Gaya kepemimpinan		
	Buruk	10	24,4
	Baik	31	75,6
2.	Motivasi kerja		
	Rendah	7	17,1
	Tinggi	34	82,9
	Total	41	100

Tabel 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total		PR (95% CI)	Nilai p
	Rendah		Tinggi		n	%		
Buruk	6	60	4	40	10	100	45.00	0,0001
Baik	1	3,23	30	96,77	31	100	(4,24 – 476,64)	

Berdasarkan tabel 3 diketahui adanya kecenderungan perawat yang memiliki motivasi tinggi bila gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori baik (96,77%). Bersamaan dengan itu, hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,0001 < 0,05$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat. Kemudian diperoleh nilai *prevalence ratio* (PR) sebesar 45,000, yang artinya persepsi perawat akan gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi kerja yang baik sebesar 45 kali dibanding dengan yang mempunyai persepsi gaya kepemimpinan yang buruk.

PEMBAHASAN

Secara mendasar kepemimpinan merupakan suatu usaha kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua. Sinkronisasi kepemimpinan dalam usaha meningkatkan kinerja seseorang tentu tidak terlepas dari tanggung jawab yang dimiliki seorang pemimpin untuk mendorong keberhasilan orang yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari tingkat kinerja yang maksimal dalam melakukan setiap aktivitas kerja yang diberikan pimpinan. Menurut Wijono (2018) kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja. Dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya (Wijono, 2018).

Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan atasan perawat ruang inap berhubungan signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Lebih lanjut, penelusuran jawaban yang diperoleh dari perawat mengenai soal gaya kepemimpinan atasan diketahui bahwa praktik yang dilakukan cenderung gaya kepemimpinan tipe *telling*, di antaranya ditandai dengan atasan selalu mengarahkan, memandu dan mengontrol para perawat ketika atasan mereka memberikan tugas kepada pegawainya. Hasil ini sejalan dengan studi terdahulu oleh Pitasari (2017) yang juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Premagana Gianyar (Pitasari, 2017), juga studi Goldsby et al., (2020) dan Xu (2017) yang menyatakan adanya kecenderungan peningkatan motivasi perawat dan kinerja yang dipengaruhi gaya kepemimpinan atasan yang merangkul dan menurunkan tekanan waktu yang dirasakan perawat (Goldsby et al., 2020; Xu, 2017).

Motivasi merupakan kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Motivasi pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Shaleh, 2018).

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel motivasi kerja perawat pada item pertanyaan dalam kuesioner yang menyatakan bahwa motivasi kerja pada perawat ruang inap di RSUD Haji Medan tergolong baik meliputi 4 indikator yaitu hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan pemberian tunjangan. Lebih lanjut, jawaban yang diperoleh dari perawat pada item pertanyaan bahwa kepala ruangan rawat inap juga memberikan *kebutuhan fisiologis*, *kebutuhan keamanan*, dan *kebutuhan sosial* pada para perawat. Hal ini dikarenakan atasan mereka memenuhi kebutuhan mereka untuk makan, minum, istirahat, beribadah, memberikan gaji yang memadai, dan para perawat membangun hubungan yang harmonis pada karyawan lain, serta merasa nyaman pada lingkungan kerjanya (Wijono, 2010). Riset

terdahulu membuktikan bahwa motivasi sumber daya manusia yang terpenuhi dan terjaga baik dalam organisasi akan membawa kinerja ekstra bagi manajer dan pimpinan yang berharap dapat mencapai tujuan pelayanan (Ofelia & Alina-Georgiana, 2016; Razak et al., 2018). Oleh karena itu penting bagi atasan untuk memelihara aspek-aspek motivasi demi terwujudnya pelayanan prima oleh perawat kepada pasien maupun pihak rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat. Responden yang tidak menyukai gaya kepemimpinan atasan mempunyai risiko 45 kali memiliki motivasi kerja yang rendah dari pada responden yang menyukai gaya kepemimpinan atasannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitasari (2017) yang menemukan adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Premagana Gianyar (Pitasari, 2017).

Sinkronisasi kepemimpinan dalam usaha meningkatkan kinerja seseorang tentu tidak terlepas dari tanggung jawab yang dimiliki seorang pemimpin untuk mendorong keberhasilan orang yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari tingkat kinerja yang maksimal dalam melakukan setiap aktivitas kerja yang diberikan pimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis atau berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter (Kasmir, 2016).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi pada perawat, begitu juga sebaliknya gaya kepemimpinan yang buruk akan menciptakan motivasi kerja yang rendah pada perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Haji Medan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sama dengan penelitian sebelumnya (Ofelia & Alina-Georgiana, 2016; Pitasari, 2017; Goldsby et al., 2020) bahwa diperlukan perhatian besar pada gaya kepemimpinan atasan yang berkontribusi pada motivasi perawat sehingga diproyeksikan menghasilkan kinerja pelayanan yang unggul.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang dipraktikkan kepala ruang rawat inap berada dalam kategori baik dan cenderung melakukan tipe *telling*. Selain itu, penelitian ini menemukan ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Haji Medan. Temuan ini merekomendasikan kepala ruang untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang dipraktikkan saat ini sekaligus tetap peduli pada aspek-aspek motivasi perawat demi terwujudnya pelayanan prima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih banyak kepada pihak Rumah Sakit Umum Haji Medan yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini dan memberikan dukungan perizinan riset sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

REFERENSI

- Absah, Y., & Lumbanraja, P. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 1(1), 1-9.
- Al-Sada, M., Al-Esmail, B. and Faisal, M. N. (2017) 'Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar', *EuroMed Journal of Business*. doi: 10.1108/EMJB-02-2016-0003.
- Al Imam Abu Fida Isma'il Ibnu Katsir Ad-Dimasyi. (2016). *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir*. Bandung: Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- As'ad, M. (2015) *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Blanchard, K., Paul Hersey & Dewey Johnson. (1996). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources Seventh Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Cepi Triatna, *Prilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015).
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 200), hlm. 258.
- Depitra, P. S. and Soegoto, H. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), pp. 185–188. doi: 10.34010/miu.v16i2.1361.
- Faisal Effendi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Palera Multimedia Yogyakarta. Skripsi, (Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2018).
- Fattah, N. (2016) *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fitri Kurnianingsih, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama

- Pelajar Islam (API) Asri Tegalrejo Magelang. Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2018).
- Goldsby, E., Goldsby, M., Neck, C. B., & Neck, C. P. (2020). Under Pressure: Time Management, Self-Leadership, and the Nurse Manager. *Administrative Sciences*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/admsci10030038>
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk. *Jurnal Human Falah*, 3(2), 254-270.
- Hidayat, Rahmat dan Candra Wijaya, 2017. Ayat-ayat Alquran tentang Manajemen Pendidikan Islam, Medan:LPPPI.
- Iswadi, U. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV Putera Jaya Kota Cilegon', *Jurnal Elektronik Rekaman*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Larosa, Yoel Melsaro. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional (STIE PEMBNAS) Nias." (2020).
- Maryam Al-Sada, Bader Al-Esmael and Mohd. Nishat Faisal (2017) 'Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar', *EuroMed Journal of Business*.
- Maryani. (2016). Motivasi dalam perspektif islam. *Pendidikan & Hukum Islam*, 10(2), 1-25.
- Muh. Fauzin Abadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transforma Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta". Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2016).
- Nurul Khayati, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Alfa Bakery Yogyakarta. Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Tahun 2016).
- Ofelia, R., & Alina-Georgiana, I. (2016). The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*, 7(2), 49–56.
- Pitasari, Ni Nyoman D. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Premagana, Gianyar. Program S1 Keperawatan STIKES Bina Usada Bali. VOL. 1. No.2.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), Article 6.
- Saputro, G. B. and Siagian, H. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood', *Agora*.
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*.Makasar: Aksara Timur.
- Xu, J.-H. (2017). Leadership theory in clinical practice. *Chinese Nursing Research*, 4(4), 155–157. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2017.10.001>
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.