



## **Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, serta Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat Kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado**

### **Analysis of the Influence of Work Culture, Leadership, and Communication on the Performance of Contract Nurses at Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado**

**William S. Wangko,<sup>1,2</sup> Yanuar Jak,<sup>1</sup> Grace Rumengan<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Respati Indonesia, Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado, Indonesia

Email: [william.wangko06@gmail.com](mailto:william.wangko06@gmail.com)

*Received: September 24, 2025; Accepted: March 20, 2026; Published online: March 27, 2025*

**Abstract:** Nursing is a very vital part of the healthcare service system in hospitals and directly affects the quality of the service itself. This study aimed to analyze the influence of work culture, leadership, and communication on the performance of contract nurses in the Inpatient Installation of Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado. This was an explanatory study using a quantitative approach. The research population includes 110 contract nurses, and samples were randomly selected with a total of 86 respondents. Data were collected through structured questionnaires. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the influence of independent variables on the dependent variable. The results showed that work culture, leadership, and communication had significant influence on the performance of contract nurses, both individually and collectively. A strong work culture enhances work efficiency, effective leadership motivates nurses to achieve higher standards, and good communication improves team coordination. In conclusion, improving the performance of contract nurses can be achieved through strengthening a positive work culture, implementing supportive leadership styles, and fostering effective communication. This study recommends that hospital management strengthen leadership training programs, build a work culture that supports innovation, and improve communication channels to support nurse performance.

**Keywords:** work culture; leadership; communication; nurse performance

**Abstrak:** Keperawatan merupakan bagian yang sangat vital dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit serta secara langsung berdampak pada kualitas layanan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, serta komunikasi terhadap kinerja perawat kontrak di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado. Metode penelitian ialah eksplanatori melalui pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian mencakup 110 perawat kontrak, serta sampel diambil secara acak dengan jumlah 86 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda sebagai penguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian mendapatkan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, serta komunikasi memberikan pengaruh bermakna terhadap kinerja perawat kontrak, baik secara terpisah ataupun bersama-sama. Budaya kerja yang kuat meningkatkan efisiensi kerja, kepemimpinan yang efektif mendorong perawat untuk mencapai standar yang lebih tinggi, serta komunikasi yang baik memperbaiki koordinasi tim. Simpulan penelitian ini ialah peningkatan kinerja perawat kontrak dapat dicapai melalui penguatan budaya kerja positif, penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung, serta komunikasi yang efektif. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen rumah sakit memperkuat program pelatihan kepemimpinan, membangun budaya kerja yang mendukung inovasi, serta meningkatkan alur komunikasi untuk mendukung kinerja perawat.

**Kata kunci:** budaya kerja; kepemimpinan; komunikasi; kinerja perawat

## PENDAHULUAN

Penilaian kinerja organisasi bukan hanya relevan bagi entitas yang berorientasi pada keuntungan, tetapi juga penting diterapkan pada organisasi nirlaba, termasuk rumah sakit. Keperawatan merupakan bagian yang sangat vital dalam sistem pelayanan kesehatan serta secara langsung berdampak pada kualitas layanan itu sendiri. Perawat menjadi sebuah kelompok tenaga kesehatan terbanyak pada rumah sakit yang memainkan peran utama. Kinerja perawat merupakan aspek yang sangat penting untuk dianalisis demi menjaga serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan.<sup>1</sup> Kinerja yang optimal dari perawat berfungsi sebagai penghubung dalam menjaga kualitas layanan kesehatan yang disampaikan untuk pasien.

Kinerja mencakup semua tindakan atau ketidaktindakan individu, yang berdampak pada seberapa jauh kontribusi mereka untuk organisasi, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas pekerjaan, kecepatan penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, serta sikap mereka dalam berkolaborasi dengan tim.<sup>2</sup> Sumber daya manusia (SDM) dijadikan elemen pokok dalam meraih hasil yang diinginkan perusahaan, di mana aspek-aspek yang meliputi budaya kerja, kepemimpinan, serta komunikasi berperan yang bermakna.<sup>3</sup> Kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan organisasi, karena tercapainya atau tidak tercapainya tujuan organisasi sangat tergantung pada bagaimana pemimpin menerapkan kepemimpinan tersebut. Sukses atau bahkan kegagalan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh elemen kepemimpinan.<sup>4</sup> Arus komunikasi yang baik serta lancar mampu membangun reputasi positif antara atasan, bawahan, serta rekan kerja, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Tenaga perawat dengan status kontrak sering kali menghadapi tantangan berbeda dibandingkan dengan perawat berstatus tetap, terutama dalam hal kestabilan pekerjaan, pengakuan, serta dukungan dari pihak manajemen.<sup>5</sup> Kinerja perawat memiliki dampak langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Pada survei awal melalui wawancara dengan kasubagrenmin dan beberapa personil RS Bhayangkara Tk. III Manado dinyatakan hasil kinerja kepemimpinan dan komunikasi dalam konteks pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh dinamika internal yang ada di rumah sakit.

Beberapa perawat kontrak merasa kurang mendapatkan dukungan penuh, baik dari segi pengembangan profesional maupun kesejahteraan, meskipun mereka memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjaga kelancaran operasional rumah sakit. Hingga saat ini, belum terdapat sistem penilaian kinerja yang diterapkan secara khusus bagi tenaga kontrak yang bekerja di rumah sakit ini. Ketidakterlaksanaan sistem penilaian kinerja bagi tenaga kontrak dapat berimplikasi pada berbagai aspek, termasuk transparansi dalam evaluasi kinerja, pemberian insentif, pengembangan kompetensi, serta peningkatan kualitas layanan kesehatan. Berdasarkan fenomena ini, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian analisis terhadap pengaruh budaya kerja, kepemimpinan serta komunikasi terhadap kinerja perawat kontrak di RS Bhayangkara Tk. III Manado.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini memanfaatkan kuesioner yang kemudian dianalisis dalam memahami pengaruh setiap variabel dengan menerapkan analisis regresi berganda.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024 di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado. Populasi penelitian ialah 110 perawat kontrak Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado. Penentuan jumlah sampel dari populasi dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk tingkat kesalahan 5% dan diperoleh 86 sampel. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda sebagai pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1 memperlihatkan karakteristik 86 responden perawat kontrak berdasarkan usia, jenis

kelamin, lama bekerja, dan pendidikan; yang terbanyak ialah responden berusia 31-35 tahun (40%), berjenis kelamin laki-laki (72%), lama bekerja 1-5 tahun (48%), dan berpendidikan diploma (52%).

**Tabel 1.** Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan (n=86)

Karakteristik responden	n	Persentase (%)
Usia (tahun)		
20 - 25	16	19
26 - 30	31	36
31 - 35	34	40
36 - 40	4	4
40 - 45	1	1
Jenis kelamin		
Laki-laki	72	84
Perempuan	14	16
Lama bekerja (tahun)		
<1	4	5
1 - 5	41	48
6 - 10	34	40
11 - 15	6	7
>15	1	1
Pendidikan		
S1	41	48
Diploma	45	52

Tabel 2 memperlihatkan hasil pengujian melalui IBM SPSS Statistics. Persamaan regresi dapat dijelaskan dengan: Nilai Konstanta bernilai 1,549 menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Komunikasi (X3) bernilai 0, Kinerja Perawat (Y) akan bernilai 1,549. Budaya Kerja (X1): Koefisien sebesar 0,302 memperlihatkan bahwa setiap peningkatan 1 unit Budaya Kerja bisa meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,302. Kepemimpinan (X2): Koefisien bernilai 0,187 memperlihatkan bahwa setiap peningkatan 1 unit Kepemimpinan bisa meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,187. Komunikasi (X3): Koefisien bernilai 0,166 memperlihatkan bahwa setiap peningkatan 1 unit Komunikasi bisa meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,166. Standar Error: Nilai standar error pada penelitian ini bernilai 0,405, yang digunakan untuk meminimalkan kesalahan estimasi dalam model. (setiap peningkatan 1 unit budaya kerja, kepemimpinan, dan komunikasi akan meningkatkan kinerja perawat masing-masing 0,302; 0,187; 0,166)

**Tabel 2.** Regresi linear berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,549	,405		3,825	,000
Budaya Kerja	,302	,092	,323	3,269	,002
Kepemimpinan	,187	,082	,227	2,297	,024
Komunikasi	,166	,071	,228	2,335	,022

a. Dependent variable: Kinerja Perawat

Tabel 3 memperlihatkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Hasil pengujian model regresi mendapatkan nilai  $R^2$  bernilai 0,223, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja, Kepemimpinan serta Komunikasi memberikan kontribusi sebesar 22,3% dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi variabel lain yang berada di luar model penelitian ini.

**Tabel 3.** Koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,472 <sup>a</sup>	,223	,194	3,5933	

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Tabel 4 memperlihatkan hasil uji F, yang menunjukkan nilai signifikansi bernilai 0,000, lebih kecil dari 0,05 (5%), yang menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Kepemimpinan serta Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh bermakna terhadap Kinerja Perawat.

**Tabel 4.** Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,036	3	1,012	7,838	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,588	82	,129		
	Total	13,624	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat  
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja

Tabel 5 memperlihatkan hasil uji t untuk mengamati pengaruh parsial dari variabel Budaya Kerja, Kepemimpinan, serta Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Perawat. Nilai t tabel yang diterapkan yaitu 1,998. Didapatkan nilai t hitung Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap Kinerja Perawat kontrak masing-masing 3,269; 2,297; 2,335 (lebih besar daripada t tabel 1,998) dengan signifikansi masing-masing 0,002; 0,024; 0,022 yang menunjukkan berpengaruh bermakna terhadap Kinerja Perawat.

**Tabel 5.** Hasil uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,549	,405		3,825	,000
	Budaya Kerja	,302	,092	,323	3,269	,002
	Kepemimpinan	,187	,082	,227	2,297	,024
	Komunikasi	,166	,071	,228	2,335	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Tabel 6 memperlihatkan hasil uji dominan, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki koefisien beta yang paling besar (nilai 0,323). Artinya, variabel Budaya Kerja lebih banyak berpengaruh terhadap Kinerja Perawat dibandingkan variabel Komunikasi dan Kepemimpinan. Koefisien variabel Budaya Kerja bertanda positif, yang menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Kerja yang diterapkan, maka semakin meningkat Kinerja Perawat.

## BAHASAN

Dalam hal pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Perawat, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja perawat kontrak di RS Bhayangkara Tk III Manado. Indikator dominan dalam budaya kerja ialah disiplin, khususnya pada pernyataan "Saya mentaati standar operasional prosedur serta standar pelayanan minimal pelaksanaan tugas," dengan nilai rerata 3,21.

**Tabel 6.** Hasil uji dominan

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,543	0,285			8,933	0,000
	Budaya Kerja	0,323	0,096	0,346		3,375	0,001
2	(Constant)	1,992	0,365			5,454	0,000
	Budaya Kerja	0,337	0,093	0,361		3,608	0,001
	Komunikasi	0,169	0,073	0,232		2,317	0,023
3	(Constant)	1,549	0,405			3,825	0,000
	Budaya Kerja	0,302	0,092	0,323		3,269	0,002
	Komunikasi	0,166	0,071	0,228		2,335	0,022
	Kepemimpinan	0,187	0,082	0,227		2,297	0,024

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

### Correlation

		Budaya Kerja	Kepemimpinan	Komunikasi	Kinerja Perawat
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	0,164	-0,067	0,346**
	Sig. (2-tailed)		0,130	0,542	0,001
	N	86	86	86	86
Kepemimpinan	Pearson Correlation	0,164	1	0,006	0,281**
	Sig. (2-tailed)	0,130		0,954	0,009
	N	86	86	86	86
Komunikasi	Pearson Correlation	-0,067	0,006	1	0,208
	Sig. (2-tailed)	0,542	0,954		0,055
	N	86	86	86	86
Kinerja Perawat	Pearson Correlation	0,346**	0,281**	0,208	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,009	0,055	
	N	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) serta standar pelayanan minimal (SPM) mencerminkan tingkat kedisiplinan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa RS Bhayangkara Tk. III Manado memiliki budaya organisasi yang kuat, yang berkontribusi dalam membentuk kinerja pegawai yang lebih terarah dan terstruktur. Pemeliharaan budaya kerja yang baik tidak hanya membantu dalam optimalisasi kinerja tenaga kesehatan, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Noval<sup>6</sup> di Bappenas, yang menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai. Dalam studinya, Noval<sup>6</sup> menyatakan bahwa penerapan budaya kerja dapat mengubah sikap serta perilaku sumber daya manusia, sehingga meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai produktivitas yang lebih tinggi saat menghadapi tantangan di masa mendatang. Temuan ini menguatkan bahwa penerapan budaya kerja yang baik dapat mendorong kinerja yang lebih efektif di lingkungan rumah sakit. Selain itu, penelitian oleh Wibowo et al<sup>7</sup> di PT Bentoel Prima Malang melaporkan bahwa budaya kerja yang positif, terutama dalam hal kedisiplinan dan kepatuhan terhadap SOP, berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan mengurangi risiko kesalahan medis di rumah sakit.

Studi oleh Rahmawati dan Prasetyo<sup>8</sup> menegaskan bahwa budaya kerja yang berbasis

kepemimpinan partisipatif dan penghargaan terhadap kinerja pegawai berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja serta kepatuhan dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatan. Dalam penelitian tersebut, perawat yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang jelas dan diterapkan secara konsisten menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang lemah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fa'iq et al<sup>9</sup> di RS TK IV Atambua, yang menyatakan bahwa budaya kerja yang menekankan profesionalisme dan kedisiplinan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Firmanda<sup>10</sup> melaporkan bahwa budaya kerja yang berbasis pada komunikasi terbuka dan kolaborasi antara tenaga kesehatan berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pemberian layanan kesehatan. Mereka mendapatkan bahwa rumah sakit yang menerapkan budaya kerja berbasis keterbukaan dalam komunikasi memiliki tingkat koordinasi yang lebih baik antara tim medis, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perawat dan kualitas layanan pasien. Selain itu, budaya kerja yang kuat, terutama dalam hal tanggung jawab dan kerja sama tim, berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja tenaga kesehatan serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja pada perawat.<sup>11</sup>

Berdasarkan berbagai temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang baik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Implementasi budaya kerja yang menekankan kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur, komunikasi yang efektif, serta kerja sama tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tenaga kesehatan. Rumah sakit perlu terus mengembangkan serta memperkuat budaya kerja yang positif dengan memberikan pelatihan, menerapkan kebijakan yang mendukung kedisiplinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan. Dengan demikian, budaya kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja perawat, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Terkait pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja perawat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja perawat kontrak di RS Bhayangkara Tk III Manado. Indikator dominan dalam kepemimpinan ialah aspek disiplin, yang tercermin dalam pernyataan X2.1.6 dengan nilai rerata 3,38. Pernyataan tersebut, yaitu "Atasan selalu memberikan perintah pada karyawan secara jelas/rinci," menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik melibatkan pemberian arahan yang jelas serta komunikasi yang efektif. Seorang pemimpin memiliki tugas utama untuk memimpin, mengatur, merencanakan, dan mengawasi semua tindakan yang dilakukan oleh anggotanya. Oleh karena itu, dalam menyampaikan tugas dan kewajiban kepada perawat, sangat penting bagi pemimpin untuk menjelaskan dengan detail serta memastikan bahwa setiap instruksi dapat dipahami dengan baik oleh bawahannya. Dengan adanya instruksi yang jelas, perawat dapat lebih mudah menentukan langkah-langkah yang efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang berlaku. Pemberian informasi yang jelas juga membantu dalam meminimalkan potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sehingga kepemimpinan yang kuat berperan besar dalam meningkatkan kinerja tenaga keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tewal et al<sup>12</sup> yang mendapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Maria Walanda Maramis. Penelitian tersebut menyoroti bahwa perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan, seperti membangun kepercayaan dengan bawahan, menunjukkan sikap ramah, mendukung pengembangan profesional bawahan, secara konsisten memberikan informasi yang dibutuhkan, serta menghargai ide-ide dan pencapaian bawahan, berkontribusi dalam peningkatan kinerja perawat. Dari berbagai penelitian yang dilakukan dalam konteks rumah sakit, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang baik sangat diperlukan dalam mengelola organisasi kesehatan serta dalam menciptakan generasi pemimpin yang dapat membawa perubahan positif di masa depan.

Sejalan dengan temuan tersebut, Angelita et al<sup>13</sup> di Ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto menegaskan bahwa kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan, serta memastikan komunikasi yang efektif dapat

meningkatkan kinerja perawat, terutama di ruang rawat inap rumah sakit. Sementara itu, penelitian Fitriana et al<sup>14</sup> di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang baik berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam menjaga keselamatan pasien. Dalam penelitian tersebut, mayoritas responden yang bekerja di rumah sakit dengan pemimpin yang mendukung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam pelaksanaan tugas mereka.

Selain itu, penelitian oleh Herleni et al<sup>15</sup> di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Perawat yang bekerja di bawah kepemimpinan kepala ruangan yang suportif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam merawat pasien. Studi yang dilakukan oleh Solehudin et al<sup>16</sup> juga memperkuat temuan ini, dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala ruangan secara bermakna meningkatkan kinerja perawat ( $p=0,001$ ). Hasil ini membuktikan bahwa intervensi kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak nyata terhadap tenaga keperawatan.

Selanjutnya, penelitian oleh Gebreheat et al<sup>17</sup> yang menggunakan metode *integrative review* terhadap 17 artikel dari tahun 2012-2023 mendapatkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada motivasi, dukungan, serta komunikasi yang efektif, terbukti sebagai pendekatan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan berbagai temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memainkan peran yang sangat krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kinerja optimal bagi perawat. Pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan tenaga keperawatan dan dinamika rumah sakit akan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan. Kepemimpinan harus berfokus pada dukungan terhadap bawahannya serta komunikasi yang efektif, menjadi pendekatan yang paling dianjurkan dalam meningkatkan kinerja perawat. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan bagi kepala ruangan dan manajer keperawatan akan sangat bermanfaat bagi peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit secara keseluruhan.

Sehubungan dengan pengaruh Komunikasi terhadap kinerja perawat, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja perawat kontrak di RS Bhayangkara Tk. III Manado, dengan indikator dominan pada aspek disiplin, khususnya pernyataan "Karyawan menerapkan *briefing* sebelum memulai pekerjaan," yang memiliki nilai rerata 3,13. *Briefing* sebelum bekerja ialah praktik penting yang memungkinkan tenaga kesehatan untuk mengevaluasi tugas yang telah dilakukan, menyampaikan saran serta pendapat, menjelaskan prosedur baru, dan merancang susunan kegiatan yang akan dilakukan. Komunikasi yang baik berkontribusi dalam menciptakan tindakan kerja yang lebih terstruktur dan terarah, sehingga dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja perawat. Kejelasan komunikasi di antara tenaga kesehatan tidak hanya membantu menghindari kesalahan dalam pelayanan, tetapi juga memastikan koordinasi yang lebih baik dalam tim medis.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Witarsih et al<sup>18</sup> di RSHS Slawi yang menyatakan bahwa komunikasi secara bermakna memengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi, termasuk tenaga kesehatan. Dalam studinya, Witarsih et al<sup>18</sup> menegaskan bahwa komunikasi efektif di tempat kerja memungkinkan hubungan yang lebih baik antara karyawan dan atasan, sehingga kualitas pekerjaan menjadi lebih terjamin. Komunikasi yang efektif antara perawat dan dokter dapat meningkatkan koordinasi dalam pemberian asuhan keperawatan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja tenaga medis di rumah sakit.<sup>19</sup>

Penelitian lain yang dilakukan oleh Khairani et al<sup>20</sup> di rumah sakit x menyoroiti bagaimana komunikasi interpersonal antara perawat dan pasien berpengaruh bermakna terhadap kepuasan pasien dan kinerja perawat. Studi tersebut menunjukkan bahwa perawat yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik cenderung lebih mampu memberikan informasi yang jelas kepada pasien, menjawab pertanyaan dengan tepat, serta memberikan dukungan emosional yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kepuasan pasien terhadap layanan

kesehatan yang diberikan. Komunikasi yang efektif antara tenaga medis sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas. Rumah sakit yang menerapkan sistem komunikasi yang jelas, termasuk *briefing* dan diskusi rutin antar staf medis, mengalami peningkatan dalam kinerja tenaga kesehatan serta penurunan jumlah insiden medis yang disebabkan oleh kesalahan komunikasi.<sup>8</sup>

Selain itu, studi yang dilakukan oleh Hikmah et al<sup>21</sup> menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi perawat terhadap kepuasan pasien, dengan kinerja perawat sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik memiliki dampak langsung terhadap kepuasan pasien, dan kinerja perawat menjadi faktor perantara dalam hubungan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi tidak hanya berdampak pada kinerja tenaga kesehatan, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas layanan kesehatan yang diterima oleh pasien. Studi oleh Wahyuningsih dan Firmanda<sup>10</sup> menegaskan bahwa komunikasi yang buruk di lingkungan rumah sakit sering kali menjadi penyebab utama ketidakefektifan kerja serta miskomunikasi antara perawat dan tenaga medis lainnya. Mereka mendapatkan bahwa kurangnya komunikasi antara manajemen dan staf medis dapat menghambat pelaksanaan kebijakan dan prosedur rumah sakit, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan kesehatan.

Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Praktik komunikasi yang baik, seperti *briefing* sebelum memulai pekerjaan, komunikasi terbuka antara perawat dan atasan, serta keterampilan komunikasi interpersonal yang baik dalam menangani pasien, terbukti dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan. Dalam lingkungan kerja rumah sakit yang dinamis dan penuh tekanan, komunikasi yang jelas dan terstruktur sangat dibutuhkan agar setiap tenaga kesehatan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, meminimalkan kesalahan medis, serta meningkatkan kepuasan dan keselamatan pasien. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu terus mengembangkan kebijakan dan pelatihan terkait komunikasi bagi tenaga medis agar tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis, profesional, dan produktif.

Mengenai pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, serta Komunikasi terhadap Kinerja Perawat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Komunikasi memiliki pengaruh bermakna terhadap Kinerja Perawat kontrak di RS Bhayangkara Tk. III Manado. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 22,3% menunjukkan bahwa variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, baik secara individu maupun secara bersamaan. Hal ini menegaskan bahwa kualitas kinerja tidak hanya bergantung pada keterampilan individu semata, tetapi juga pada bagaimana lingkungan kerja dan sistem manajerial mendukung produktivitas serta efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Budaya kerja dalam suatu organisasi berfungsi sebagai kerangka nilai dan norma yang mengarahkan perilaku individu di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja merupakan indikator dominan dalam budaya kerja, dengan pernyataan "Saya mentaati standar operasional prosedur serta standar pelayanan minimal pelaksanaan tugas" memiliki nilai rata-rata tertinggi (3,21). Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap standar dan regulasi yang berlaku di rumah sakit menjadi faktor utama yang membentuk budaya kerja yang kuat dan profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh Noval<sup>6</sup> di Bappenas menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai. Dalam studinya, Noval<sup>6</sup> menyatakan bahwa penerapan budaya kerja yang baik dapat mengubah sikap serta perilaku tenaga kerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan ketahanan dalam menghadapi tantangan operasional. Studi lain yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Firmanda<sup>10</sup> menambahkan bahwa budaya kerja yang berbasis disiplin, integritas, serta profesionalisme dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, dan mengurangi risiko kesalahan dalam pelayanan kesehatan. Lebih lanjut, penelitian oleh Cho et al<sup>11</sup> menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat berdampak langsung pada koordinasi antar tenaga kesehatan serta efektivitas dalam pengambilan keputusan klinis. Mereka mendapatkan bahwa rumah sakit dengan budaya kerja yang jelas dan terstruktur memiliki tingkat kesalahan medis yang lebih rendah serta kepuasan kerja yang

lebih tinggi di kalangan tenaga medis. Dengan demikian, budaya kerja yang disiplin dan profesional menjadi elemen kunci dalam peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

Selain budaya kerja, kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam menentukan arah, motivasi, serta pengembangan kompetensi tenaga kerja. Dalam penelitian ini, indikator dominan dalam kepemimpinan ialah pernyataan “Atasan selalu memberikan perintah pada karyawan secara jelas/rinci” dengan nilai rata-rata tertinggi (3,38). Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan instruksi dengan jelas dan terstruktur dapat meningkatkan efisiensi kerja serta meminimalkan risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Angelita et al<sup>13</sup> di Ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto yang menemukan bahwa kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja positif, memberikan dukungan, serta menjalin komunikasi yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap. Sementara itu, studi oleh Fitriana et al<sup>14</sup> di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik berkontribusi terhadap keselamatan pasien dan peningkatan kepatuhan perawat dalam menjalankan prosedur medis. Lebih lanjut, penelitian oleh Herleni et al<sup>15</sup> di RSUD Jenderal Ahmad Yani Metro menyoroti peran kepemimpinan kepala ruangan dalam meningkatkan kualitas asuhan keperawatan. Studi ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di bawah pemimpin yang suportif dan kolaboratif menunjukkan peningkatan kinerja yang bermakna dibandingkan mereka yang berada di bawah pemimpin yang otoritatif dan kurang komunikatif. Sementara itu, penelitian oleh Gebreheat et al<sup>17</sup> dalam kajian *integrative review* terhadap 17 artikel dari tahun 2012-2023 mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga keperawatan.

Komunikasi juga menjadi elemen fundamental dalam interaksi kerja di rumah sakit, terutama dalam memastikan kelancaran koordinasi antar tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator dominan dalam komunikasi adalah pernyataan “Karyawan menerapkan *briefing* sebelum memulai pekerjaan” dengan nilai rerata tertinggi (3,13). *Briefing* yang dilakukan sebelum memulai tugas berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan instruksi, mengevaluasi tugas sebelumnya, serta mengidentifikasi kendala yang mungkin dihadapi dalam operasional pelayanan kesehatan. Penelitian oleh Witarsih et al<sup>18</sup> di RSHS Slawi menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif secara bermakna memengaruhi kinerja karyawan. Studi ini menegaskan bahwa komunikasi yang baik antara tenaga kesehatan dengan atasan serta rekan kerja dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas yang diberikan, mengurangi potensi kesalahan kerja, serta meningkatkan efisiensi dalam pelayanan. Komunikasi yang terbuka dan efektif berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan koordinasi dalam tim medis.<sup>19</sup> Selain itu, penelitian oleh Fa’iq et al<sup>9</sup> di RS TK IV Atambua menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi dalam lingkungan rumah sakit berhubungan langsung dengan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap prosedur operasional standar (SOP). Studi ini menekankan bahwa komunikasi yang jelas dan konsisten dari atasan ke bawahan dapat meningkatkan kesadaran tenaga kesehatan terhadap pentingnya kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian ini serta temuan dari berbagai studi terdahulu, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, dan komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan profesional, kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan motivasi serta arahan yang jelas, sementara komunikasi yang baik akan memastikan koordinasi kerja yang optimal.

Implikasi dari temuan ini bagi manajemen rumah sakit adalah perlunya strategi penguatan budaya kerja, peningkatan kualitas kepemimpinan, serta optimalisasi sistem komunikasi di lingkungan kerja. Rumah sakit perlu mengembangkan program pelatihan bagi tenaga kesehatan guna meningkatkan pemahaman mereka terhadap budaya kerja yang baik serta kepatuhan terhadap prosedur operasional. Selain itu, pelatihan kepemimpinan bagi manajerial rumah sakit dan kepala ruangan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa mereka dapat menjadi pemimpin yang mendukung serta membimbing tenaga kesehatan dengan efektif. Dari sisi komunikasi, penerapan

*briefing* rutin sebelum memulai tugas, pelatihan keterampilan komunikasi bagi tenaga kesehatan, serta peningkatan sistem informasi internal dapat membantu dalam menciptakan koordinasi kerja yang lebih efektif. Dengan demikian, rumah sakit dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatannya secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Dalam hal variabel paling dominan berhubungan terhadap kinerja perawat, berdasarkan penelitian di RS Bhayangkara Tk III Manado, Budaya Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Perawat dibandingkan dengan Kepemimpinan dan Komunikasi. Dari hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa Budaya Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Komunikasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat (Y), baik secara simultan maupun parsial. Budaya Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya, dengan Kepemimpinan berada di posisi kedua dan Komunikasi sebagai variabel dengan pengaruh paling kecil. *Standard error* sebesar 0,405 menunjukkan bahwa model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja perawat melalui penguatan budaya kerja di lingkungan rumah sakit.

Budaya kerja yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, serta memastikan bahwa prosedur operasional dan standar pelayanan minimal diterapkan secara konsisten oleh tenaga kesehatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dipublikasikan Syamsuri et al<sup>22</sup> di RSUD Teluk Kuantan, yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dengan penerapan budaya kerja yang kuat terbukti meningkatkan disiplin dan kinerja tenaga kesehatan secara bermakna. Selain itu, penelitian Wahyuni et al<sup>23</sup> di RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya menunjukkan bahwa budaya kerja lokal "Bajenta Bajorah" memberikan pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja perawat. Budaya ini menekankan nilai-nilai kerja berbasis profesionalisme dan kearifan lokal, yang terbukti meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja perawat. Budaya organisasi berkontribusi secara dominan terhadap peningkatan disiplin kerja dan produktivitas karyawan di sektor pelayanan kesehatan.

Di sisi lain, kepemimpinan juga berperan dalam meningkatkan kinerja perawat. Studi yang dipublikasikan oleh Johan<sup>24</sup> menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan bagi perawat, serta memperkuat sistem komunikasi dalam tim kesehatan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun hubungan kerja yang baik, serta menunjukkan sikap suportif kepada bawahannya berkontribusi secara bermakna terhadap peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian oleh Angelita et al<sup>13</sup> di Ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan motivasi dan komunikasi yang baik, memiliki dampak bermakna terhadap kinerja perawat dalam pelayanan pasien di rumah sakit.

Komunikasi menjadi faktor lain yang turut menentukan kinerja perawat, karena keberhasilan dalam memberikan pelayanan kesehatan bergantung pada efektivitas komunikasi antara sesama tenaga medis serta dengan pasien. Penelitian oleh Winarsih et al<sup>18</sup> di RSHS Slawi menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi kesehatan dapat meningkatkan hubungan antara perawat dan atasan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Temuan ini sejalan dengan studi dari Solehudin et al<sup>16</sup> yang mendapatkan bahwa komunikasi yang terstruktur, seperti *briefing* sebelum memulai tugas, membantu meningkatkan koordinasi kerja serta meminimalkan risiko kesalahan dalam pelayanan keperawatan.

Meskipun kepemimpinan dan komunikasi memiliki peran yang penting, budaya kerja tetap menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini karena budaya kerja yang baik menciptakan sistem kerja yang lebih terstruktur, disiplin, serta meningkatkan profesionalisme tenaga kesehatan. Penelitian yang dipublikasikan oleh Gebreheat et al<sup>17</sup> melalui pendekatan *integrative review* terhadap 17 artikel dari tahun 2012-2023 juga menyimpulkan bahwa budaya kerja yang positif memiliki dampak langsung terhadap kepuasan dan kinerja perawat di rumah sakit.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, dan komunikasi merupakan faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat, namun budaya kerja yang kuat merupakan elemen utama yang memastikan tenaga kesehatan dapat bekerja secara optimal dan memberikan pelayanan terbaik bagi pasien.

## SIMPULAN

Budaya kerja di RS Bhayangkara Tk. III Manado berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja perawat kontrak serta meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam pelayanan kesehatan. Kepemimpinan efektif berdampak bermakna pada kinerja perawat, dengan arahan dan dukungan yang menciptakan lingkungan kerja kondusif. Terdapat komunikasi yang jelas antara manajemen dan perawat meningkatkan koordinasi, penyelesaian masalah, dan kinerja pelayanan. Sinergi budaya kerja, kepemimpinan, dan komunikasi berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja perawat kontrak.

## Konflik Kepentingan

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan terhadap pihak-pihak manapun dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Tarigan A. Analisis pengaruh kinerja perawat terhadap kepuasan pasien di Puskesmas Lau Baleng Kabupaten Karo [Tesis]. Berastagi: Universitas Quality Berastagi; 2021. Available from: <http://portal.uqb.ac.id:808/id/eprint/176>
2. Muhlis M, Nurwati N, Juharsah J, Tangalayuk A, Yusuf AR, Hartini H. Pengaruh disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja personal pada Satuan Sabhara Polres Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*. 2021;5(3):418. Doi: <https://doi.org/10.33772/jumbo.v5i3.20914>
3. Sugiono E, Lumban Tobing GI. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*. 2021;4(2):389–400. Doi: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
4. Nabella T, Rivaldo Y, Kurniawan R, Nurmayunita, Sari DP, Luran MF, et al. The influence of leadership and organizational culture mediated by organizational climate on governance at Senior High School in Batam City. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 2022;12(1):23-37. Doi: <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
5. Rahmadani S, Anwar AA, Rochka MM. Kepemimpinan, Iklim Organisasi Rumah Sakit, dan Kepuasan Kerja Perawat. *Pekalongan: Penerbit NEM*; 2023.
6. Noval A. Pengaruh budaya organisasi, budaya kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada unit kerja Bidang Pembangunan Manusia, Masyarakat dan Kebudayaan di Bappenas) [Skripsi]. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah; 2020.
7. Wibowo A, Setiawan M, Yuniarinto A. The effect of workloads on turnover intention with work stress as mediation and social support as moderated variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 2021;19(2):404–12. Doi: <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>
8. Rahmawati S, Prasetyo B. Penerapan identifikasi pasien untuk mengurangi medication error. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. 2021;24(2):75–84.
9. Fa'iq MAS, Komariah A, Kunadi U. Pengaruh profesionalisme dan kinerja pelayanan terhadap kualitas pelayanan perawat (Studi di RS TK IV Atambua). *Dinasti Health and Pharmacy Science*. 2025;2(3):100–6. Doi: <https://doi.org/10.38035/dhps.v2i3.1835>
10. Wahyuningsih A, Firmada GI. The role of interprofessional communication in enhancing the quality of hospital health services: a scoping review. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*. 2025;14(2):230–41. Doi: <https://doi.org/10.18196/jmmr.v14i2.570>
11. Cho H, Sagherian K, Scott LD, Steeg LM. Occupational fatigue, workload and nursing teamwork in hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2022;78(8):2313–26. Doi: <https://doi.org/10.1111/jan.15246>
12. Tewal FS, Mandey SL, Rattu AJM. Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*. 2017;5(3):3744-53. Doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18054>
13. Angelita R, Anisah S, Kamilah L. (2026). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto. *Journal of Innovative and Creativity*. 2026;6(1):14300–8. Available from: <https://joecy.org/index.php/joecy/article/view/8598>
14. Mahfud FM, Putri IRR, Fatimah FS. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam

- keselamatan pasien di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*. 2023;11(2):166-74. Doi: <https://doi.org/10.14710/jmki.11.2.2023.166-174>
15. Herleni H, Wulandari RY, Nugroho TA, Nur S. Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan quality of nursing work life (QNWL) dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. *Journal of Qualitative Health Research & Case Studies Reports*. 2025;5(1):16–26. Doi: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i1.610>
  16. Solehudin, Hadi M, Sulaeman S, Kurniati T, Nursalam N. Efek kepemimpinan transformasional pada kinerja perawat. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. 2022;5(1):1–7. Doi: <https://doi.org/10.32584/jkmk.v5i1.1183>
  17. Gebreheat G, Teame H, Costa EI. The impact of transformational leadership style on nurses' job satisfaction: an integrative review. *SAGE Open Nursing*. 2023;9:23779608231197428. Doi: <https://doi.org/10.1177/23779608231197428>
  18. Witarsih S, Syaodih E, Veranita M. Pengaruh komunikasi internal dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja tenaga perawat di RSHS Slawi. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*. 2025;8(5):1303-12. Doi: <https://doi.org/10.31539/5e9p5h50>.
  19. Pantha S, Jones M, Gray R. Stakeholders' perceptions of how nurse–doctor communication impacts patient care: a concept mapping study. *Nursing Reports*. 2023;13(4):1607-23. Doi: <https://doi.org/10.3390/nursrep13040133>
  20. Khairani M, Salviana D, Bakar A. Kepuasan pasien ditinjau dari komunikasi perawat-pasien. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 2021;12(1):9–17. Doi: <https://doi.org/10.29080/jpp.v12i1.520>
  21. Hikmah DN, Gunardi WD, Fushen MH. Pengaruh kompetensi dan komunikasi perawat terhadap kepuasan pasien dengan kinerja perawat sebagai variabel mediasi. *YUME: Journal of Management*, 2024;7(1):337–44. Doi: <https://doi.org/10.37531/yum.v7i1.6347>
  22. Syamsuri AR, Fiona F, Cahyani N. Kinerja perawat RSUD Teluk Kuantan berdasarkan budaya organisasi dan motivasi kerja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*. 2025;5(1):12–25. Doi: <https://doi.org/10.60036/jbm.v5i1.287>
  23. Wahyuni I, Negara DJ, Mantikei B. Pengaruh budaya kerja bajenta bajorah terhadap kinerja perawat melalui motivasi pada RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*. 2022;2(3):218–24. Doi: <https://doi.org/10.37304/jem.v2i3.4382>
  24. Johan B. Nursing leadership: Developing effective leaders in healthcare. *Journal of Advanced Practices in Nursing*. 2024;9(4):393. Doi: <https://doi.org/10.37421/2573-0347.2024.9.393>