**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. ABDUL AZIZ KOTA SINGKAWANG KALIMANTAN BARAT**

# ARTIKEL JURNAL

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Magister Manajemen Rumah Sakit

**OLEH : PENI SUSANTI NPM. 198.020.092**



# PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG

**2022**

# ARTIKEL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PERAWAT DI RSUD DR. ABDUL AZIZ KOTA SINGKAWANG KALIMANTAN BARAT**

**PENI SUSANTI NPM. 198.020.092**



## PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerja di RSUD dr. Abdul Aziz. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan rumah sakit dan manajer keperawatan dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan manajemen rumah sakit, khususnya mengenai aspek kinerja perawat, kepuasan kerja perawat, gaya kepemimpinan, dan keterikatan kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif-deskriptif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan. Sampel penelitian sebanyak 164 yang diambil menggunakan *random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2022. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara umum gaya kepemimpinan, keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz.

**Kata Kunci :** gaya kepemimpinan, keterikatan kerja, kepuasan kerja, kinerja perawat

***ABSTRACT***

*This study aims to determine and analyze the effect of transformational This study aims to determine and analyze the effect of leadership style and work engagement on nurse performance mediated by job satisfaction in RSUD dr. Abdul Aziz. The results of this study are expected to provide input for hospital leaders and nursing managers to use the results of this study to be taken into consideration in overcoming problems related to hospital management, especially regarding aspects of nurse performance, nurse job satisfaction, leadership style, and engagement. work.*

*The research method used is a quantitative-descriptive method. The data collection used is interviews using a questionnaire accompanied by observation and library techniques. The research sample was 164 which were taken using random sampling. Data collection in the field was carried out in 2022. The data analysis technique used Path Analysis.*

*The results showed that in general the leadership style, work engagement, job satisfaction, and nurse performance tended to be less good. There is an influence of leadership style and work engagement on job satisfaction either partially or simultaneously and job satisfaction affects the performance of nurses in RSUD dr. Abdul Aziz.*

***Keywords:*** *leadership style, work engagement, job satisfaction, nurse performance*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu bentuk organisasi yang kegiatannya memberikan pelayanan berupa promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Hal tersebut sebagimana disampaikan dalam Undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, bahwa Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Keberhasilan rumah sakit tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satunya SDM termasuk didalamnya perawat. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien secara terus menerus, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik, mampu memberikan kepuasan pada pasien yang dilayaninya, dan juga memiliki komitmen atas ikatan kerja dengan rumah sakit dimana mereka bekerja.

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting yang dijadikan sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi. Sebagaimana telah diuraikan di atas, keberhasilan dan pelayanan keperawatan di suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimple-mentasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Untuk mengukur baik tidaknya kinerja dari seorang perawat dapat dilakukan dengan cara melakukan penilaian terhadap pekerjaannya. Penilaian kinerja perawat dapat dilakukan dengan cara me-*review* standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan *instrumen* penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, membandingkan kinerja aktual dengan standar, mengkaji hasil penilaian, memberikan hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana–rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran-sasaran dan standar-standar kinerja masa depan (Usman, 2011:165).

Kinerja perawat dapat diartikan sebagai apa saja yang telah dikerjakan oleh perawat atau bekerja sebagaimana pekerjaannya di rumah sakit. Menurut Mitchel dan Larson (2018:189), kinerja dapat diukur berdasarkan indikator : (1) kualitas hasil kerja; (2) ketepatan waktu; (3) prakarsa/inisiatif; (4) kemampuan; dan (5) komunikasi*.*

Penelitian yang mengkaji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sudah banyak dilakukan. Bahkan penelitian yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja juga sudah banyak dilakukan yang hasilnya satu dengan lainnya berbeda, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Fuadati (2022:43-64), Sasmito dan Askafi (2015:60-73), dan penelitian lainnya. Begitu juga dengan penelitian yang meneliti mengenai pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja juga sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Pujianto (2020:6). Penelitian yang dilakukan oleh mereka hasilnya ditemukan adanya perbedaan yang satu dengan lainnya. Selain itu, belum ada penelitian yang dilakukan mengkaji sekaligus mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, hal tersebut menjadi sejumlah alasan yang menyebabkan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Abdul Aziz Kota Singkawang Kalimantan Barat”.

## Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Kinerja Perawat
2. Komunikasi antar perawat RSUD dr. Abdul Aziz masih kurang baik.
3. Kualitas hasil kerja perawat kurang baik
4. *Skil* para perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang berdasarkan hasil penilaian pihak manajemen rumah sakit masih rendah dan belum merata.
5. Kepuasan Kerja
6. Gaji/honor Perawat masih belum sesuai dengan yang diharapkan.
7. Perawat kurang puas dengan pekerjannya.
8. Perawat tidak puas dengan kondisi ruangan yang kurang kondusif dikarenakan keterbatasan fasilitas.
9. Gaya Kepemimpinan
10. Perawat kurang diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan mewakili rumah sakit.
11. Perawat kurang diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam menyusun rencana kerja.
12. Kurangnya tindakan tegas atau *punishment* terhadap para perawat yang melakukan berbagai pelanggaran
13. Keterikatan Kerja
14. Perawat tidak dapat konsentrasi dan serius dalam melaksanakan pekerjaannya.
15. Minimnya peluang naik jenjang karir perawat
16. Tingginya *turnover* perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang.
17. Adanya hasil penelitian yang berbeda atau dikenal dengan masalah kesenjangan penelitian *(research gap)*.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan, dan keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat
3. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat

## Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Deskripsi gaya kepemimpinan, keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat.
3. Pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat

## Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

## Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki keguanaan teoritis, yaitu diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan bidang manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan aspek kepemimpinan, keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pada bidang keperawatan.

## Manfaat Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi penulis dalam meningkatkan wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen rumah sakit, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Bagi RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangsih pemikiran, ide, dan upaya solutif guna mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan manajemen rumah sakit, khususnya mengenai aspek kinerja perawat, kepuasan kerja perawat, gaya kepemimpinan, dan keterikatan kerja.

1. Bagi Perawat

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para perawat di RSUD dr. Abdul Aziz Kota Singkawang, Kalimantan Barat untuk meningkatkan kinerjanya, memiliki kepuasan dalam bekerja, menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasannya, dan keterikatan kerja yang tinggi.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan/referensi bagi penelitian lainnya untuk melakukan pengembangan dari penelitian ini agar semakin memperkaya ragam penelitian manajemen, khususnya manajemen rumah sakit.

## KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia yang dominan di seluruh rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Mereka merupakan petugas yang senantiasa siap selama 24 jam memberikan layanan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan di rumah sakit. Posisi perawat dalam suatu rumah sakit memiliki peran penting, sehingga Pemerintah dan DPR mengesahkan Undang-Undang yang mengatur tentang keperawatan, yaitu Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dan secara teknis di atur dalam Permenkes Nomor 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Gaya kepemimpinan atasan di rumah sakit diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Banyak ahli mengemukakan pendapatnya mengenai arti dari kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017, dalam Yaningsih dan Triwahyuni, 2022:605), bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang bisa mencerminkan melalui pesan kerja, ketaatan, dan hasil kerja. Begitu juga para ahli lainnya, seperti Kreitner dan Kinicki (2014), Egenius *et al.* (2020), Rivai (2016), dan lain-lain. Berdasarkan pengertian yang mereka sampaikan mengenai kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, dapat berupa sikap positif atau sikap negatif, yang dalam penelitian ini diukur berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Priyono dan Matris (2016, dalam Yaningsih dan Triwahyuni, 2022:606), yaitu: (1) Adanya balas jasa yang adil dan layak, (2) Penempatan sesuai dengan keahlian, (3) Beban kerja, (4) Lingkungan kerja, (5) Sarana pendukung, (6) Sikap pemimpin dan sikap kepada pemimpinnya, dan (7) Sifat pekerjaan (monoton/tidak).

Sejumlah penelitian menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, seperti penelitian yang ditunjukkan oleh Marques, dkk. (2021), Maryati, dkk. (2021), dan Rahman, dkk. (2020). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat

Para ahli mendefinisikan keterikatan kerja sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja Kahn (2012) dalam Yalabik (2017:3). Pengertian lain dikemukakan oleh Perrin (2013), Schmidt (2014), Wellin dan Concelman (2014), dan lain-lain. Dari definisi yang mereka kemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keterikatan kerja perawat adalah wujud dari komitmen individu dengan organisasi dalam melaksanakn pekerjaan yang dilandasi oleh emosi, sikap, dan intelektual guna mencapai tujuan organisasi. Dimensi/indikator keterikatan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2010, dalam Sukoco, dkk., 2020:264), yaitu: (1) semangat *(vigor),* (2) pengabdian *(dedication),* dan (3) penyerapan/penghayatan *(absorption).* Penelitian mengenai pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Atthohiri dan Wijayati (2021), Paramarta dan Darmayanti(2020), Cahyati dan Qomariyah (2019), dan lain-lain. Dari hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, keterikatan kerja *(work engagement)* diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja*.*

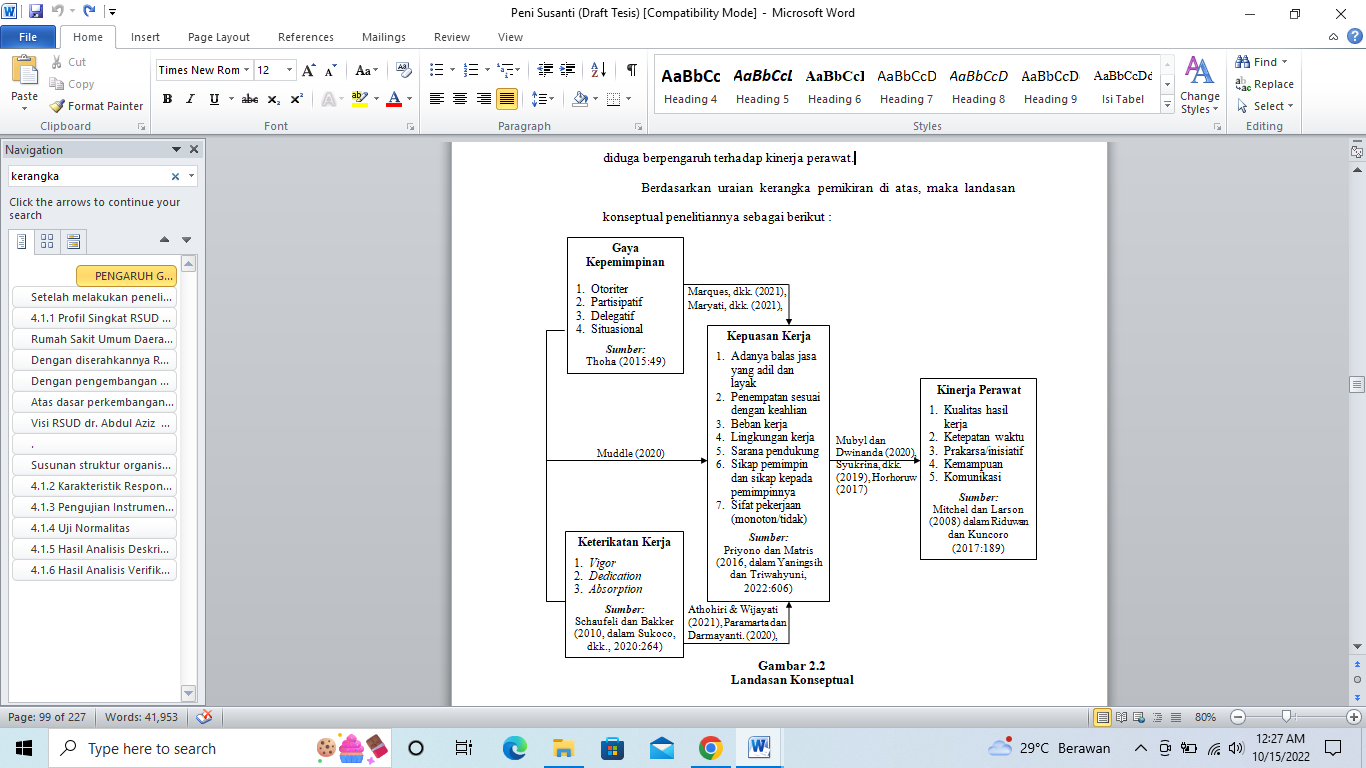
## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian sebelumnya mengemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dan keterikatan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja terhadap kinerja perawat. Hal tersebut sesuai dengan sejumlah penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Fuadati (2022) dan Sasmito dan Askafi (2015). Kemudian, penelitian sebelumnya juga mengemukakan bahwa adanya pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan sejumlah penelitian yang dilakukan oleh Pujianto (2020). Dari hasil penelitian sebelumnya juga ditunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan keterikatan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Muddle (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan keterikatan kerja. Degan demikian, gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Sejumlah ahli telah banyak mengemukakan pendapatnya mengenai arti dari kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Rivai dan Fawji (2019), Mangkunegara (2017), Hasibuan (2016), dan lain-lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja perawat adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja *(output)* individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kinerja alami atau yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Untuk mengukur kinerja perawat dapat dilakukan berdasarkan dimensi/indikator yang dikemukakan oleh Mitchel dan Larson (2018:189) mengemukakan dimensi kinerja (*performance*), yaitu: (1) kualitas hasil kerja (*quality of work*); (2) kemampuan (*capability*); (3) prakarsa/inisiatif (*initiative*); (4) komunikasi (*communication*), dan (5) ketepatan waktu (*promptness*)*.* Penelitian-penelitian sebelumnya sudah banyak yang meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat seperti penelitian Mubyl dan Dwinanda (2020), Syukrina, dkk. (2019), dan Horhoruw. (2017). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka landasan konseptual penelitiannya sebagai berikut:



## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis simultan yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

## METODOLOGI PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif yang mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono, 2017:14). Teori merupakan kerangka dalam penelitian kuatitatif yang melandasi perumusan masalah atau pertanyaan, pegembangan hipotesis, pengujian data, dan pembuatan kesimpulan. Posisi dan peran teori dalam penelitian kuantitatif direfleksikan dalam hasil penelitian yang berupa dukungan atau penolakan terhadap teori (Sugiyono, 2017:7). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik-deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Abdul Aziz baik Secara Parsial maupun Simultan**

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Besarnya pengaruh parsial dari Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 20,19%. Gaya Kepemimpinan merupakan kumpulan sifat, ciri atau perangai, strategi atau pola perilaku yang diterapkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan memenuhi harapan para perawat yang menjadi bawahannya.

Menurut Hasibuan (2017), bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang bisa mencerminkan melalui pesan kerja, ketaatan, dan hasil kerja dimana salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah gaya kepemimpinan, begitu juga pendapat yang sama dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014). Pendapat ahli tersebut diperkuat oleh sejumlah penelitian yang menyimpulkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, seperti penelitian yang ditunjukkan oleh Marques, dkk. (2021), Maryati, dkk. (2021), dan Rahman, dkk. (2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan perawat, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz.

1. **Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Besarnya pengaruh parsial dari Keterikatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 43,71%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik keterikatan kerja yang ditunjukkan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz . Keterikatan kerja perawat adalah wujud dari komitmen individu dengan organisasi dalam melaksanakn pekerjaan yang dilandasi oleh emosi, sikap, dan intelektual guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schmidt (2014), keterikatan kerja sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja bisa berdampak pada aspek emosional seseorang. Dalam konteks keperawatan dengan adanya keterikatan kerja yang jelas dan tidak merugikan pihak yang terikat akan berdampak pada kepuasan dalam mel;aksanakan pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat menjadi motivator atau pendorong para perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaanya secara baik dan benar.

Sejumlah penelitian menunjukkan hal tersebut, seperti penelitian Atthohiri dan Wijayati (2021), Paramarta dan Darmayanti(2020), Cahyati dan Qomariyah (2019), dan lain-lain. Dari hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin rendah keterikatan kerja perawat, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz.

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Pengaruh total atau pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Keterikatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 64%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 36,1%. Varibel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah lingkungan kerja, budaya kerja, stress kerja, dan lain-lain.

Hasil penelitian sebelumnya mengemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dan keterikatan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja terhadap kinerja perawat. Hal tersebut sesuai dengan sejumlah penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Fuadati (2022) dan Sasmito dan Askafi (2015). Kemudian, penelitian sebelumnya juga mengemukakan bahwa adanya pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Maka dapat diduga bahwa terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan sejumlah penelitian yang dilakukan oleh Pujianto (2020). Dari hasil penelitian sebelumnya juga ditunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan keterikatan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Muddle (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan keterikatan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin rendah keterikatan kerja perawat, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz, begitu sebaliknya.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Abdul Aziz**

Kepuasan kerja (Y) memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat (Z) sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya sebesar 35,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kepuasan kerja perawat diartikan sebagai sikap atau perasaan perawat terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan dalam bidang keperawatan yang sesuai dengan penilaian masing-masing perawat. Perawat yang puas terhadap pekerjaannya akan semakin meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di rumah sakit. Kinerja perawat adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut oleh perawat berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundangan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa untuk meningkatkan kinerja adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja.

Hal yang sama juga ditunjukkan oleh hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian Mubyl dan Dwinanda (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di RSJ Negeri Makassar. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian Syukrina, dkk. (2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

## SIMPULAN DAN REKOMENDASI Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Perawat di RSUD dr. Abdul Aziz”, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan di RSUD dr. Abdul Aziz diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,92 yang berarti Gaya Kepemimpinan di RSUD dr. Abdul Aziz diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi pengendalian emosional memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi memotivasi memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukan bawahannya, sedangkan nilai nilai rata-rata yang rendah berada pada indikator mengenai :
2. Cakap dalam menyampaikan ide/gagasannya kepada bawahan.
3. Kemampuan membuat bawahan taat terhadap keinginannya.
4. Keterikatan Kerja perawat di RSUD Dr. Abdul Aziz diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata variabel Keterikatan Kerja sebesar 2,91 berada di nilai interval 2,61 – 3,40, yang berarti Keterikatan Kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi *vigor* memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi *dedication* memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator terus menambah pengetahuan, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator kontribusi ide/gagasan.
5. Kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz dalam kriteria cenderung kurang baik yang terlihat dari nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 2,96, yang berarti kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi sifat pekerjaan memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi penempatan sesuai dengan keahlian memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai perawat tidak puas karena pekerjaan perawat merupakan pekerjaan yang sifatnya monoton, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator :
6. Sistem mutasi sesuai keahlian.
7. Istirahat yang kurang akibat beban kerja yang besar.
8. Kurangnya peralatan keperawatan
9. Kinerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata variabel kinerja perawat sebesar 2,99, yang berarti kinerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi ketepatan waktu gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kualitas hasil kerja memberikan gambaran yang paling rendah. Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai kurang memperhatikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator :
10. Kemampuan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan yang sedang dilakukan.
11. Kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap pasien dan masyarakat.
12. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD dr. Abdul Aziz baik secara parsial dan simultan, yaitu sebagai berikut:
13. Besarnya pengaruh parsial dari Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 20,19%.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan perawat, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz.
14. Besarnya pengaruh parsial dari Keterikatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 43,71%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bahwa semakin baik keterikatan kerja yang ditunjukkan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Abdul Aziz.
15. Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Keterikatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 63,90%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 36,10%. Varibel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah lingkungan kerja, budaya kerja, stress kerja, dan lain-lain.
16. Besar pengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja perawat (Z) sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya sebesar 35,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan di RSUD dr. Abdul Aziz, maka penulis mengajukan beberapa saran, antara lain :

1. Pimpinan RSUD Dr. Abdul Aziz hendaknya memperhatikan gaya kepemimpinannya, khususnya dalam hal tata cara penyampaian ide/gagasan terhadap para perawat. Mereka hendaknya menyampikannya dengan cara yang mudah dipahami dan bisa diterima oleh para perawat selaku bawahan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara seringnya berkomunikasi antara pimpinan dengan para bawahan, sehingga dapat membuat terbiasa dan saling pengertian. Selain itu, pimpinan juga hendaknya mampu mendorong para perawat taat terhadap mereka, namun tanpa ada rasa paksaan.
2. Manajemen RSUD Dr. Abdul Aziz hendaknya melakukan evaluasi terhadap sistem keterikatan kerja perawat. Kurangnya keterikatan kerja ditunjukkan oleh minimnya kontribusi para perawat dalam menyampaikan ide/gagasan. Untuk itu, perlu dibuat suatu sistem yang mampu mendorong para perawat berani mengemukakan pendapatnya, sehingga diharapkan dari pendapat yang dikemukakan tersebut bisa menjadi salah satu solusi mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Pihak manajemen bisa melakukannya melalui cara membuat kotak saran, dan hendaknya dihilangkan tekanan atau teguran jika masukan yang disampaikan perawat berupa kritikan, karena hal tersebut menunjukkan adanya keterikatan atau kepedulian perawat terhadap rumah sakit.
3. Bagi suatu institusi rumah sakit, kepuasan kerja perawat merupakan hal penting yang harus tetap dijaga. Adanya ketidakpuasan bisa berdampak pada kurang maksimalnya kerja para perawat. Untuk itu, adanya permasalahan terkait kepuasan kerja, hendaknya pihak rumah sakit mengkaji ulang sistem mutasi kerja pegawai yang lebih menekankan aspek kesesuaian keahlian. Pihak manajemen juga hendaknya mengurangi beban kerja yang harus dilakukan perawat agar sesuai dengan kemampuannya, juga memberikan waktu istirahat yang cukup agar perawat bisa bekerja lebih maksimal. Hal lain yang perlu dilakukan oleh manajemen rumah sakit adalah dengan cara melakukan inventarisasi dan penggantian peralatan yang dinilai sudah tidak layak lagi untuk digunakan, karena hal tersebut berbahaya bagi para perawat dan pasien.
4. Kinerja perawat merupakan indikator penting keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Namun, dalam kasus di RSUD dr. Abdul Azis masih ditemukan sejumlah permasalahan terkait kinerja perawat. Dari hasil temuan penelitian, untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan cara memberikan kesempatan kepada para perawat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman guna dijadikan bekal bagi mereka untuk mengatasi permasalahan yang sedang dilakukan. Pengalaman dimaksud adalah dengan cara diikutsertakan dalam berbagai asuhan keperawatan. Juga diterapkan pola komunikasi yang intensif, dengan lebih melibatkan para perawat dalam berbagai rapat atau diskusi. Dengan demikian, mereka akan tebiasa berkomunikasi dengan sesama rekan kerja dan juga atasannya.
5. Penelitian ini hanya melibatkan beberapa variabel saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat. Hal tersebut memungkinkan untuk penelitian berikutnya disarankan melibatkan variabel-varaibel lain dalam kajian berikutnya, karena dilihat dari nilai *e* (epsiolon), baik pengaruh gaya kepemimpinan dan keterikatan kerja terahadap kepuasan kerja maupun pengaruh kepuasan krja terahdap kinerja masih sangat besar. Ini mengindikasikan masih ada variabel lain yang juga berpengaruh terhadap variabel kepusan kerja dan kinerja perawat. Juga bisa digunakan metode penelitian lain guna menjadikan hasil penelitian berikutnya menjadi lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, R. P. I. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017”, *UMJ (UMI Medical Journal)),* Vol. 4 No. 1, ISSN: 2685-7561, 81-89.

Arep, I. dan Tanjung, H. 2015. *Manajemen Motivasi.* Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia

As’ad, M. 2014. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri,* Edisi IV. Yogyakarta: Liberty

Atthohiri, N. A. dan Wijayati, D. T. 2021. “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel *Intervening*”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9 No. 3, 1092-1100

Ayu, D. R., Maarif, S., dan Sukmawati, A. 2013. “Pengaruh *Job Demands, Job Resource* dan *Personal Resources* Terhadap *Work Engagement*”. *Journal IPB,* Vol. 1, No. 1, 12-22

Ayuningtias, L. 2013. “Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Family Balance padaWanita yang Bekerja”. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.* Vol. 2 No.1, 1-10

Bakker, A.B., *et al.* 2014. “Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Psychology”. *Work and Stress,* Vol. 22 No. 3, 187−200

Cahaya, K. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang,* Palembang : Universitas Islam Negeri Raden Fatah.

Cahyati, S. dan Qomariyah, N. 2019. “Peran *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 12 No.1, 11-21

Cristiana, M. dan Sunjoyo, 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Identifikasi”. *JMM: Jurnal Manajemen Maranatha,* Vol. 7, No. 2, 1-17

Fatimah, S. dan Frinaldi, A. 2016. “Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging”. *Jurnal Mahasiwa Ilmu Administrasi Publik (JMIA*P), Vol. 2 No. 3. 134-144

Federman, B. 2019. *Employee Engagement: A Road for Creating Profits,  
Optimizing Performance, and Increasing Loyality.* San Fransisco: Jossey Bass

Gallup, 2013. *The State ff the Global Workplace: Employee Engagement Insights  
for Business Leaders Worldwide*. Washington DC: Gallup

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit BPFE

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., dan Konopaske, R. 2013. *Organizations: Behavior, Structure, Processes.* Fourth Edition. New York: McGraw Hill-Irwin

Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset

Griffin, J. 2016. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan. Kesetiaan Pelanggan.* Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.

Handoyo, A. W. dan Setiawan, R, 2017. “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata”. *AGORA,* Vol. 5, No. 1.

Hasibuan. M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Horhoruw, A. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy Ambon”, *GLOBAL HEALTH SCIENCE,* Vol. 2 No. 4, ISSN 2503-5088, 366-374

Jewell, L. N. dan Siegall, M, 2013. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Edisi 2. (Terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.

Junaedi, A. A. S., Pasinringi, S. A., dan Sangkala 2021. “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Dokter Melalui *Work Engagement* Di Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Di Kota Makassar”, *Jurnal Ilmiah Ecosystem,* Vol. 21 No. 1, 158-167

Kartono, K. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Keputusan Menkes RI Nomor 228/Menkes/SK/III/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yang Wajib Dilaksanakan Daerah

Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2014, *Perilaku Organisasi,* Edisi 9, Buku ke-1. Jakarta: Salemba Empat

Kuncoro. M. 2013.*Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Lerner, R. M. dan Spainer, G. B. 2010. *Adolescent Development: A Lifespan Perspectives.* New York: McGraw Hill Co.

Lockwood, N. R. 2017. *Leveraging Employee Engagement for Competitive  
Advantage: HR’s Strategic Role Society for Human Resource  
Management (SHRM Research Quarterly Report).* Alexandria: Society for  
Human Resource Management

Lopez, S. J. dan Snyder, C. R. 2013. Positive *Psychology: The Scientific and  
Practice Explorations of Human Strengths.* USA: Oxford University Press

Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan.* Bandung: PT.Refika Aditama

Marques, P. M. S., Berkanis, A. T., dan Feoh, F. R. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di *Hospital* *Referal* *Raeao Oe-Cusse Timor-Leste*”, *CHMK HEALTH JOURNAL,* Vol. 5 No. 3, 343-347.

Maryati, dkk. 2021. “Gaya Kepemimpinan Tehadap Kepuasan Kerja Staf Di Puskesmas”,

Satisfaction, Work Engangement and Turnover Intention’, European *Journal of Training and Development*, Vol. 40 No. 6

Mitchel, T. R. dan Larson. 2018. *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior.* Singapore: Mc Graw Hill Inc

Mubyl, M. dan Dwinanda, G. 2020. “Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien”, *Jurnal Mirai Management,* Vol. 5 No. 3, ISSN: 2597-4084, 185-199

Muddle, G. R. 2020. “The Relationship between Leadership Style and Hospital Employee Engagement in Papua New Guinea”, *Disertasi Tidak Dipublikasikan,* California: Fakultas Ekonomi, California Southern University

Mujiasih, E. dan Ratnaningsih, I. Z, 2014. “Meningkatkan Work Engagement  
Melalui Gaya Kapemompinan Transformational Dan Budaya Organisasi”. *Proceeding*. SBN : 978-979-097-184-4, 1-14

Murtie, A. 2015. *Menciptakan SDM Berkualitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara. Pratama

Paramarta, W. A. dan Darmayanti, N.P.K. 2020. “*Employee Engagement* dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali”, *Jurnal Widya Manajemen*, Vol. 2 No. 1, ISSN 2655-9501, 60-79

Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) No. 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan

Perrin, T. 2013. *Working Today: Understanding What Drivers Employee  
Engagement* The Tower Perrin Talent Report U.S Report.  
http://www. towerperrin.com

Pujianto, Z. T. 2020. “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”, *Naskah Publikasi,* Malang: Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim

Rahman, M. R., Partiwiwati, E., dan Rizany, I. 2020. “Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat”, *Jurnal Keperawatan Raflesia*, Vol. 2 No. 2, ISSN: 2657-1595, 89-97

Rencher, A. C, 2012. *Methods of Multivariate Analysis*. Amerika: John Wiley &  
Sons, Inc

Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

Rivai, V. dan Fawzi A.M.B. 2019. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dalam meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Robbins, S. P. 2016. *Organizational Behavior.* (12th Ed). Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, S. P. dan Judge, J. A. 2018. *Perilaku Organisasi.* Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Buku 1, Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat

Saks, A. M. 2016. “Antecedents and consequences of employee engagement”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, 600-619

Sasmito, Y. Y. dan Askafi, E. 2015. “Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Di Instalasi Rawat Inap Di RS. Baptis Kediri”, *JURNAL REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen,* Vol. 4 No. 4, 60-73

Segerestrom, S. C. 2018. “Optimism”. *Journal of Clinical Psychology Review,* Vol. 30, 879–889

Shane, J. 2015. *The Encyclopedia of Positive Psychology*. United Kingdom: Blackwell Publishing Ltd

Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Silalahi, U. 2013. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Srisayekti, W. dan Setiady, D. A. 2015. “Harga-diri (Self-esteem) Terancam dan Perilaku Menghindar”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 42 No. 2, 141-156

Sugiyono dan Susanto, A. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suharsaputra, U. 2018. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan.* Bandung: Refika Aditama

Sukoco, I., Fu’adah, D. N., dan Muttaqin, Z. 2020. “Work Engagement Of Millenial Generation Employees at PT. X Bandung”, *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan,* Vol. 5 No. 3, 263-281

Sulistiyani, A. T. 2015. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Gava Media

Syukrina, A., Kartikowati, S., dan Setiawan, D. 2019. “The Effect Of Organizational Culture And Job Satisfaction On The Motivation And Performance Of Permanent Nurses At The Arifin Achmad Regional General Hospital In Riau Province”, *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen,* Vol. 7 No. 4, 391-406

Taufik, Rasyidin, dan Hasmin. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar“. *YUME: Journal of Management,* Vol. 1, No. 2, 79-90.

Thoha, M. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT. RajaGrafindo : Jakarta

Undang-Undang No. 12 Tahun 2001 tentang Pembentukan Pemerintah Kota Singkawang (Lembaran Negara RI Nomor 4119)

Undang-undang No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan

Undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit

Utami, C. T. dan Helmi, A. F. 2017. “Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta-Analisis”. *Buletin Psikologi,* Vol. 25, No. 1, 54 – 65