



## GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PERAWAT PELAKSANA

### ROOM HEAD LEADERSHIP STYLE WITH PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT OF IMPLEMENTING NURSES

**Dia Resti Dewi Nanda Demur<sup>1\*</sup>, Lola Gus Endang<sup>2</sup>, Aldo Yuliano<sup>3</sup>**

Universitas Perintis Indonesia

(diaresty@gmail.com / 081363277067)

#### ABSTRAK

Pemberdayaan psikologis adalah rasa yakin bahwa individu mampu melaksanakan kegiatan kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang diharapkan. Faktanya bahwa perawat merasa tidak dihargai hasil kerjanya, selalu dianggap salah, tidak diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan pemberdayaan psikologis Perawat Pelaksana. Metode penelitian *deskriptif analitik* dengan rancangan *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan di RSUD Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar. Populasi adalah perawat pelaksana yang berjumlah 200 orang. Sampel 67 orang yang diambil secara *proporsional stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian angket, kemudian diolah dan dianalisa menggunakan uji *chi-square*. Analisa univariat didapatkan 70,1 % responden menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis dan 64,2 % menyatakan adanya pemberdayaan psikologis perawat pelaksana. Hasil bivariat, ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pemberdayaan psikologis perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar ( $p = 0,001$ ). Disimpulkan gaya kepemimpinan kepala ruangan berhubungan dengan pemberdayaan psikologis perawat pelaksana. Disarankan agar kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan menghargai bawahannya, sehingga dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis perawat pelaksana

**Kata kunci** : *Gaya kepemimpinan; pemberdayaan; psikologis*

#### ABSTRACT

*Psychological empowerment is a sense of confidence that individuals are able to carry out work activities according to the expected abilities and competencies. The fact is that nurses feel unappreciated for their work, always considered wrong, not included in decision making. The purpose of this study was to determine the relationship between the leadership style of the Head of the Room and the psychological empowerment of Nurses. The research method was descriptive analytical with a cross-sectional design. The study was conducted at Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar Hospital. The population was 200 nurses. A sample of 67 people was taken proportionally using stratified random sampling. Data collection was carried out by filling out a questionnaire, then processed and analyzed using the chi-square test. Univariate analysis showed that 70.1% of respondents stated that the leadership style of the head of the room was democratic and 64.2% stated that there was psychological empowerment of nurses. Bivariate results showed that there was a relationship between the leadership style of the head of the room and the*



*psychological empowerment of nurses at Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar Hospital ( $p = 0.001$ ). It was concluded that the leadership style of the head of the room was related to the psychological empowerment of nurses. It is recommended that the head of the room apply the right leadership style and appreciate his subordinates, so that he can increase the psychological empowerment of implementing nurses.*

**Keywords:** *leadership style; psychological empowerment*

## PENDAHULUAN

Perawat dalam bekerja harus profesional. Sehingga dengan pekerjaannya itu diharapkan perawat bisa memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki, 2014). Kepuasan kerja ini akan berdampak pada kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya dalam pelayanan keperawatan. Sesuai dengan penelitian Maulana (2020), bahwa kepuasa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja perawat saat bekerja pada sebuah rumah sakit merupakan elemen yang sangat penting dari sebuah pelayanan keperawatan yang ada di rumah sakit. Sumber daya yang dimiliki oleh seorang perawat apabila dikelola secara benar dan profesional, maka perawat mampu memberikan umpan balik berupa kontribusi yang besar untuk menjaga dan meningkatkan kualitas rumah sakit (Basri, 2018). Namun demikian, banyak survey yang membuktikan bahwa kepuasan kerja perawat di rumah sakit masih tergolong rendah. Penelitian Gedif, et.al (2018) di Ethiopia memperlihatkan bahwa kepuasan kerjanya hanya sebesar 54%. Sedangkan kepuasan kerja di India sebesar 60% dan di China sebesar 58% (Meng et al., 2018).

Kepuasan kerja perawat yang rendah mengakibatkan perawat yang bekerja dengan lamban, seringkali absen, lalai dalam

menjalankan tugasnya, memiliki prestasi yang rendah, kualitas pelayanannya rendah, dan kedisiplinannya kurang (Suweko & Dwiantoro, 2020). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja intrinsik yang rendah bisa berdampak pada kualitas kerja perawat berupa pekerjaan yang lamban, lalai dalam menjalankan tugas, prestasi rendah dan kualitas pelayanan rendah. Sesuai dengan pendapat Hurriyati (2017) yang mengungkapkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, yaitu dengan datang tepat waktu, tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuannya masing-masing.

Pemberdayaan psikologis merupakan rasa yakin bahwa seorang individu mampu melaksanakan kegiatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi (Sista & Utama, 2019). Sehingga diharapkan dengan adanya pemberdayaan psikologis yang tinggi, maka perawat dapat bekerja dengan handal. Terdapat empat dimensi di dalam pemberdayaan psikologis, yaitu kebermaknaan, kompetensi, determinasi diri, dan pengaruh diri. Dimensi-dimensi tersebut dapat ditunjukkan melalui kepercayaan perawat mengenai pekerjaannya yang akan menghasilkan makna dalam hidupnya (Putri & Ratnaningsih, 2020). Perawat yang merasa terberdayakan psikologisnya akan lebih melihat kemampuannya dan akan mampu untuk mempengaruhi pekerjaan serta



organisasi dengan cara yang lebih berarti (Saifullah et al., 2019).

Banyak faktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis perawat, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Karyawan yang dipimpin dengan cara demokratis diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan otoritas, serta digunakannya umpan balik sebagai peluang untuk training karyawan (Herlisa et al., 2020). Gaya kepemimpinan demokratis adalah model kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang menjadikan kerjasama tim sebagai hal utama (Djunaedi & Gunawan, 2018).

Fenomena yang ditemukan di RSUD dr. MA. Hanfiah SM Batusangkar bahwa tidak semua kepala ruangan yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Dimana ada kepala ruangan yang kurang mendengarkan pendapat perawat pelaksana, ada yang sering berdiskusi dengan perawat pelaksana dalam membuat keputusan dan ada kepala ruangan yang melimpahkan sepenuhnya wewenang ke perawat pelaksana. Hal ini juga berdampak pada pemberdayaan psikologis perawat, seperti perawat yang merasa tidak dihargai hasil kerjanya, perawat yang selalu dianggap salah dalam mengerjakan sesuatu, tidak diikut sertakan dalam pengambilan keputusan. Perawat juga lebih cenderung hanya lebih fokus pada tindakan medis saja dalam melaksanakan tugasnya, yang bersifat rutinitas saja, dan kurang memperhatikan tugas-tugas keperawatan lainnya. Tindakan tersebut timbul karena perawat kurang mampu menentukan tindakan keperawatan lainnya yang dibutuhkan pasien.

Survey awal yang dilakukan terhadap 10 orang perawat di beberapa ruangan rawat inap, diperoleh informasi bahwa 3 orang menyatakan bahwa kepala ruangnya suka mengambil keputusan sendiri, 3 orang lainnya menyatakan diberi kebebasan dalam

melakukan tindakan yang dibutuhkan dan 4 orang menyatakan bahwa kepala ruangan mau menerima kritikan dari perawat pelaksana dengan senang hati. Diantara 10 perawat tersebut, sebanyak 6 orang merasa tidak memiliki otonomi untuk menentukan cara dalam melakukan pekerjaan, dan 4 orang yakin dengan kemampuan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang hubungan gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan pemberdayaan psikologis Perawat Pelaksana di RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar. Tujuan penelitian ini adalah hubungan gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan pemberdayaan psikologis Perawat Pelaksana di RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar.

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif analitik* dengan desain *cross sectional* yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (Notoatmodjo, 2010). Penelitian ini telah dilaksanakan di RSUD Dr. MA Hanafiah SM Batusangkar pada tanggal 20 – 26 Januari 2024. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Notoatmojo, 2010). Populasi adalah seluruh perawat pelaksana yang terdapat di RSUD Dr. MA Hanafiah Batusangkar, berjumlah 200 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi atau keseluruhan objek yang akan diteliti dan dianggap mewakili dari populasi (Notoadmodjo, 2010). Sampel berjumlah 67 orang yang diambil secara *proporsional stratified random sampling*.

Teknik pengumpulan data terdiri dari data primer dan data sekunder Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari



responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara pengukuran langsung yaitu melalui pemberian kuisioner. Data sekunder yaitu data yang diambil dari Bidang Keperawatab RSUD Dr. MA Hanafiah Batusangkar untuk mengetahui jumlah perawat pelaksana di RSUD Dr. MA Hanafiah Batusangkar. Teknik pengolahan data adalah mengedit (*Editing*). Mengkode data (*coding*). Memasukkan data (*entry*). Pembersihan data (*cleaning*). Teknik Analisa Data terdiri dari anaalisa univariat dan Analisa bivariat. Analisa *univariat* bertujuan untuk menjelaskan atau

mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian, yang disajikan dalam bentuk table distribusi frekuensi dan persentase (Notoatmodjo, 2010). Analisa *Bivariat* dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis hasil uji statistic dengan menggunakan Chi-Square test, untuk menyimpulkan adanya hubungan 2 variabel. Etika Penelitian Etika penelitian yang diterapkan pada penelitian ini adalah: *Informed Conccent* (Lembar Persetujuan). *Anonimity* (Tanpa Nama). *Confidentiality* (Kerahasiaan).

## HASIL

### Hasil Analisa Univariat Kepemimpinan Kepala Ruangan

**Tabel 4.1**  
**Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan  
di RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar**

Gaya Kepemimpinan	f	%
Otoriter	9	13,4
Demokratis	47	70,1
Liberal	11	16,4
Total	67	100,0

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 67 responden, lebih dari sebagian menyatakan gaya

kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis, yaitu sebanyak 47 responden (70,1 %).

### Pemberdayaan Psikologis

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Pemberdayaan Psikologis Perawat Pelaksana  
di RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar.**

Pemberdayaan Psikologis	f	%
Diberdayakan	43	64,2
Kurang diberdayakan	24	35,8
Total	67	100,0

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 67 responden, lebih dari sebagian menyatakan adanya pemberdayaan psikologis perawat pelaksana, yaitu sebanyak 43 responden (64,2 %).



## Analisa Bivariat

### Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Pemberdayaan Psikologis Perawat Pelaksana

**Tabel 4.3**  
**Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Pemberdayaan Psikologis Perawat Pelaksana di RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar.**

Gaya Kepemimpinan	Pemberdayaan Psikologis				Jumlah		P <sub>value</sub>
	Diberdayakan		Kurang Diperdayakan		N	%	
	n	%	n	%			
Otoriter	2	22,2	7	77,8	9	100	0,001
Demokratis	37	78,7	10	21,3	47	100	
Liberal	4	36,4	7	63,6	11	100	
Total	43	64,2	24	35,8	67	100	

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa diantara 9 responden yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter, hanya terdapat 2 responden (22,2 %) yang merasa diperdayakan. Diantara 47 responden yang menyatakan kepemimpinan kepala ruangan demokratis, terdapat 37 responden (78,7 %) merasa diperdayakan. Dan diantara 11 responden yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala

ruangan liberal, hanya terdapat 4 responden (36,4 %) yang merasa diperdayakan. Hasil uji statistik menggunakan chi-square test, didapatkan nilai  $p = 0,001$  artinya ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pemberdayaan psikologis perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar.

## PEMBAHASAN

### Analisa Univariat

#### Kepemimpinan Kepala Ruangan

Hasil penelitian yang tergambar pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 67 responden, lebih dari sebagian menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis, yaitu sebanyak 47 responden (70,1 %).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari (2022) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di IRNA RSD Idaman Kota Banjarbaru. Berdasarkan

penelitian tersebut didapatkan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruang yaitu 56,9% demokratis. Tidak sejalan dengan penelitian Najir (2021) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari, bahwa hanya 46,3 % responden yang menyatakan gaya kepemimpinan demokratis.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara produktif dan dalam



kondisi yang menyenangkan. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dapat menciptakan situasi yang menginspirasi para pengikutnya agar mencapai tujuan yang lebih baik dan lebih tinggi dari sebelumnya. Pemimpin yang efektif mampu membaca situasi, mengatasi permasalahan, bertanggung jawab, bersedia mengembangkan pengikutnya, serta memiliki integritas dan etika yang baik (Suni, 2018). Menurut Robbins & Coutler (2012) terdapat 3 model kepemimpinan yang berbeda, yaitu gaya kepemimpinan otoriter (otoriter), pola kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan liberal (laizis Faire).

Menurut asumsi peneliti, banyak responden yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah gaya demokratis karena gaya kepemimpinan yang dipakai kepala ruangan lebih dominan demokratis, walaupun pada saat-saat tertentu kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter ataupun liberal. Gaya kepemimpinan demokratis yang banyak diterapkan kepala ruangan seperti bersama-sama dengan perawat pelaksana membuat keputusan, beban kerja di ruangan menjadi tanggung jawab bersama, dan kepala ruangan mampu menciptakan suasana kekeluargaan yang menyenangkan. Hal ini dilakukan karena dalam sebuah tim keperawatan sangat diperlukan kerjasama antara kepala ruangan dan juga perawat pelaksana. Tanpa adanya kerjasama yang baik maka tugas pelayanan keperawatan juga tidak dapat dilakukan secara optimal.

### **Pemberdayaan Psikologis**

Hasil penelitian yang tergambar pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 67 responden, lebih dari sebagian menyatakan adanya pemberdayaan psikologis perawat pelaksana, yaitu sebanyak 43 responden (64,2 %).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohaeni (2023) tentang Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan komitmen organisasional terhadap kinerja pelayanan publik. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa pemberdayaan psikologis tergolong baik (85,47 %). Begitu juga dengan penelitian Arrum (2015) tentang kontribusi perbedaan psikologis perawat terhadap pemberdayaan psikologis, didapatkan bahwa 55,7 % responden menyatakan pemberdayaan psikologis perawat pelaksana pada kategori baik.

Pemberdayaan psikologis merupakan rasa yakin bahwa seorang individu mampu melaksanakan kegiatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi (Sista & Utama, 2019). Sehingga diharapkan dengan adanya pemberdayaan psikologis yang tinggi, maka perawat dapat bekerja dengan handal. Terdapat empat dimensi di dalam pemberdayaan psikologis, yaitu kebermaknaan, kompetensi, determinasi diri, dan pengaruh diri. Dimensi-dimensi tersebut dapat ditunjukkan melalui kepercayaan perawat mengenai pekerjaannya yang akan menghasilkan makna dalam hidupnya (Putri & Ratnaningsih, 2020). Perawat yang merasa terberdayakan psikologisnya akan lebih melihat kemampuannya dan akan mampu untuk mempengaruhi pekerjaan serta organisasi dengan cara yang lebih berarti (Saifullah et al., 2019).

Menurut asumsi peneliti, banyak responden yang menyatakan adanya pemberdayaan psikologis karena mereka merasa yakin bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hasil pengumpulan data diketahui bahwa pemberdayaan psikologis yang banyak dimiliki responden yaitu merasa yakin dengan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, memiliki otonomi



yang besar untuk menentukan bagaimana melakukan pekerjaan, dan pekerjaan yang dilakukan sangat berarti bagi responden. Tentunya hal ini tidak terlepas dari kepercayaan dan wewenang yang diberikan kepala ruangan sehingga perawat bisa merasa lebih percaya diri dengan pekerjaannya.

## **Analisa Bivariat**

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Pemberdayaan Psikologis Perawat Pelaksana**

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa diantara 9 responden yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter, hanya terdapat 2 responden (22,2 %) yang merasa diperdayakan. Diantara 47 responden yang menyatakan kepemimpinan kepala ruangan demokratis, terdapat 37 responden (78,7 %) merasa diperdayakan. Dan diantara 11 responden yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan liberal, hanya terdapat 4 responden (36,4 %) yang merasa diperdayakan. Hasil uji statistik menggunakan chi-square test, didapatkan nilai  $p = 0,001$  artinya ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pemberdayaan psikologis perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Khumaira & Muhid (2022) tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap pemberdayaan psikologis karyawan: literature review. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa kepemimpinan demokratis bisa mempengaruhi pemberdayaan psikologis karyawan karena karyawan dilibatkan secara aktif sehingga merasakan terdapatnya kebermaknaan, determinasi diri, dampak, serta kompetensi dalam bekerja (Demur et al., 2022).

Menurut asumsi peneliti, adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologis perawat pelaksana disebabkan responden yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis, cenderung merasakan adanya pemberdayaan psikologis. Sebaliknya responden yang menyatakan gaya kepemimpinan otoriter dan liberal, cenderung merasakan kurangnya pemberdayaan psikologis. Hal ini dapat terjadi karena gaya kepemimpinan demokratis lebih sering memberikan kepercayaan kepada perawat pelaksana, sehingga ini dapat menimbulkan kepercayaan diri pada perawat pelaksana dalam melakukan setiap tugasnya. Sementara penerapan gaya kepemimpinan otoriter menyebabkan responden tidak bebas untuk melakukan tindakan kepada pasien, karena diberi kepercayaan oleh pimpinan dan mereka tidak yakin bisa melakukan tindakan tersebut. Adapun penerapan gaya kepemimpinan liberal terkadang menyebabkan responden kurang yakin dalam melakukan tindakan, karena tidak adanya arahan dari kepala ruangan. Responden juga merasa tidak memiliki kendali terhadap apa yang terjadi di ruangannya, karena kebebasan yang diberikan kepala ruangan kepada masing-masing perawat untuk membuat keputusan. Masalah ini terutama timbul pada mereka yang baru pindah ruangan atau belum memiliki banyak pengalaman dalam melakukan ataupun pengalaman di ruangan tersebut.



## KESIMPULAN

Lebih dari sebagian menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis. Lebih dari sebagian menyatakan adanya pemberdayaan psikologis perawat pelaksana. Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan pemberdayaan psikologis perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. MA Hanafiah Batusangkar

## DAFTAR PUSTAKA

- Arruum, D., Sahar, J., & Gayatri, D. (2015). Kontribusi Perbedaan Psikologis Perawat terhadap Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(1), 17–22.
- Basri, B. (2018). Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Imelda Medan. *Jurnal Maternitas Kebidanan*, 3(2), 91–106.
- Demur, D. R. D. N., Primal, D., & Sari, Y. P. (2022). Emotional intelligence stimulates nurses' decent caring behavior in nursing practice in Bukittinggi City, Indonesia. *ABCS Health Sciences*, 47, e022213. <https://doi.org/10.7322/abcshs.2020098.1550>
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 3(3), 400–408.
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Research Notes*, 11(1), 1–7.
- Herlisa, Umaroh, S. K., & Ramadhan, Y. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Karyawan. *Motivasi*, 7(1), 19–29.
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180–188.
- Jácome, I., & Chi6n, S. (2022). Psychological Empowerment and Job Stress in Higher Education Institutions in Ecuador. *Psychology Research and Behavior Management*, 3297–3312.
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literature Review. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21–31.
- Koesindratmono, F., & Septarini, B. G. (2011). Hubungan antara masa kerja dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Jurnal INSAN*, 13(1), 50–57.
- Kreitner, & Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba.
- Lestari, B. I. N. R., Pertiwiwati, E., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di IRNA RSD Idaman Kota Banjarbaru. *Nerspedia*, 4(2), 173–178.
- Maulana, T. I. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Meng, R., Li, J., Zhang, Y., Yu, Y., Luo, Y., Liu, X., Zhao, Y., Hao, Y., Hu,



- Y., & Yu, C. (2018). Evaluation of patient and medical staff satisfaction regarding healthcare services in Wuhan Public Hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(4), 769.
- Munawarah, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Najir, N. N., Narmi, N., & Asrul, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, 1(02), 39–44.
- Nursalam, N. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4*. Salemba Medika.
- Purwanggono, C. J. (2020). *Buku Ajar Kepemimpinan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim.
- Putri, P. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Psychological Empowerment Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Distributor PT. X. *Jurnal Empati*, 7(1), 352–361.
- Robbins, S. P., & Coutler. (2012). *Management*. Pearson Education.
- Rohaeni, A., & Syukrullah, M. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan komitmen organisasional terhadap kinerja pelayanan publik. *Jurnal Niara*, 16(2), 391–400.
- Saifullah, M. A., Tarigan, M., & Nurendah, G. (2019). Bagaimana Kepribadian Dan Pemberdayaan Psikologis Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Start-Up? *Jurnal Psikologi Insight*, 3(1), 46–62.
- Sista, N. M. M. A. S., & Utama, I. W. M. (2019). *Peran Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Psikologis*. Udayana University.
- Suni, A. (2018). Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: teori dan aplikasi dalam praktik klinik keperawatan. *Jakarta: Bumi Medika. Summary, E.(2015). ICF Global Coaching Study*, 44(4), 447–678.
- Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 106–112.