



Sosialisasi Penerapan Kepemimpinan Situasional Berbudaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Perawat

Heryyanoor Heryyanoor¹, Melinda Restu Pertiwi², Diana Hardiyanti³

¹Prodi Profesi Ners, Stikes Intan Martapura, Banjar, Jl. Samadi No.1, Jawa, Kec. Martapura, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan 71213, Indonesia

²Prodi Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Stikes Intan Martapura, Banjar, Jl. Samadi No.1, Jawa, Kec. Martapura, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan 71213, Indonesia

³Prodi Diploma Tiga Keperawatan, Stikes Intan Martapura, Banjar, Jl. Samadi No.1, Jawa, Kec. Martapura, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan 71213, Indonesia

*Email koresponden: heryyanoor37@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received: 22 Jul 2023

Accepted: 30 Jul 2023

Published: 10 Aug 2023

Kata kunci:

Budaya organisasi, kepemimpinan situasional, kinerja, manajer keperawatan, perawat

Keywords:

Nurses, nursing managers, organizational culture, performance, situational leadership

ABSTRAK

Latar Belakang: Kesalahan penerapan gaya kepemimpinan bagi manajer keperawatan berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja perawat. Dampak lain juga mempengaruhi kepuasan dan loyalitas pelanggan serta kualitas pelayanan kesehatan. Tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah mensosialisasikan penerapan gaya kepemimpinan situasional berbudaya organisasi untuk meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. **Metode:** Kegiatan utama yang dilakukan adalah penyampaian materi sosialisasi yang dilanjutkan dengan kegiatan FGD (Focus Group Discussion) yang dilakukan di awal dan akhir kegiatan dengan menggunakan formulir diskusi situasi kondisi staf sebagai bahan evaluasi dengan 8 pernyataan kepada 18 manajer keperawatan. **Hasil:** Terdapat perubahan sikap dan kesamaan persepsi responden tentang penerapan gaya kepemimpinan situasional berbudaya organisasi untuk meningkatkan kinerja perawat sebelum dan sesudah dilakukan sosialisasi. **Kesimpulan:** Kegiatan sosialisasi dapat diterima, diapresiasi, dan dapat diterapkan oleh pengelola keperawatan sebagai upaya peningkatan kinerja perawat di rumah sakit dengan pedoman penelitian dan modul pembelajaran yang telah disampaikan

ABSTRACT

Background: Mistakes in applying leadership style for nursing managers have an impact on the performance and work productivity of nurses. Other impacts also affect customer satisfaction and loyalty as well as the quality of health services. The purpose of this community service activity is to socialize the application of an organizational cultured situational leadership style to improve the performance of nurses in hospitals. **Method:** The main activity carried out is the delivery of socialization material followed by FGD (Focus group discussion) activities carried out at the beginning and end of the activity using a discussion form on the situation of staff conditions as evaluation material with 8 statements to 18 nursing managers. **Result:** There was a change in attitude and similarity of respondents' perceptions about the application of an organizational cultured situational leadership style to improve nurse performance before and after socialization was carried out. **Conclusion:** Socialization activities can be accepted, appreciated, and can be applied by nursing managers as an effort to improve the performance of nurses in hospitals with research guidelines and learning modules that have been delivered.



PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja perawat dalam menunjang layanan kesehatan di rumah sakit harus menjadi perhatian bidang manajemen di berbagai tingkatan mulai dari manajer tingkat atas, menengah dan bawah seperti kepala ruangan, ketua tim atau perawat penanggung jawab asuhan (PPJA). Hal ini penting untuk menjaga kualitas mutu layanan kesehatan terutama bidang keperawatan yang dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan pasien.

Studi dari 46 rumah sakit di Inggris menunjukkan anggapan pasien tentang kepuasan layanan kesehatan/keperawatan tergantung kinerja perawat (Aiken et al., 2018). Penelitian Simorangkir et al., (2021) tentang dampak kualitas pelayanan kesehatan terhadap kepuasan pelanggan yang bermakna positif. Kepuasan pelanggan sendiri terjadi ketika kebutuhan, keinginan, dan harapan mereka dapat terpenuhi dengan baik (Lestari & Ningsih, 2019).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di antaranya faktor pemimpin. Hasil penelitian Demirhan et al., (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan perawat manajer berdampak kepada motivasi dan kinerja perawat. Kinerja juga dapat ditingkatkan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai (Brady Germain & Cummings, 2010). Gaya kepemimpinan yang baik sangat diperlukan oleh staf termasuk perawat untuk dapat meningkatkan kualitas kerja dan memberikan layanan yang baik (Retnoningtyas, Handiyani, & Nurdiana, 2020).

Upaya yang dapat dilakukan manajer keperawatan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi situasi staf. Sehingga menjadi keharusan bagi manajer keperawatan di tiap tingkatan termasuk kepala ruang, ketua tim atau PPJA yang pasti mempunyai kemampuan untuk berkembang (González-García, Pinto-Carral, Pérez-González, & Marqués-Sánchez, 2021) dan mengembangkan keterampilan diri dalam kepemimpinan (Kusmayanti et al, 2023).

Pengalaman dan pendidikan kepemimpinan berbasis teori juga harus diperkenalkan secara bertahap dan sistematis sejak awal karir perawat (Kim, Lee, & Lee, 2022). Sehingga penting bagi perawat untuk selalu belajar dan mendapatkan informasi tentang kepemimpinan seperti kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey, P. & Blanchard, (1988). Gaya kepemimpinan situasional ini merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kemampuan dan kemauan staf termasuk perawat di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan Heryyanoor et al., (2021) disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional terutama yang paling dominan gaya konsultasi, partisipasi, yang dilakukan kepala ruang berbasis budaya organisasi mempengaruhi kinerja profesional perawat di rumah sakit.

Berdasarkan hal ini maka pengabdian kepada masyarakat khususnya bagi perawat manajer pada tingkat kepala ruang, ketua tim atau PPJA telah dilakukan oleh Dosen Divisi Keperawatan Dasar dan Manajemen Keperawatan Stikes Intan Martapura sebagai wujud pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan mengimplementasikan hasil penelitian. Kegiatan ini dilaksanakan dengan cara sosialisasi tentang kepemimpinan situasional berbudaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang diterapkan dalam pengabdian ini yaitu pendidikan masyarakat yang berfokus pada manajer keperawatan di rumah sakit yang terdiri meliputi kepala bidang keperawatan, kepala ruang, ketua tim dan atau PPJA. Langkah-langkah yang telah dilaksanakan dalam kegiatan ini yaitu:

- a. Tahap persiapan, di mana pada tahapan ini pengabdian melakukan analisis terkait penelitian yang dilakukan sebelumnya untuk diterapkan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, membuat proposal pengabdian sekaligus melakukan analisis situasi, menentukan lokasi dan sasaran kegiatan yang dipresentasikan di forum Dosen.
- b. Tahap pelaksanaan pengabdian masyarakat diawali dengan proses perizinan tempat pelaksanaan kegiatan di RSUD Ratu Zalecha Martapura dan dilaksanakan pada hari Kamis 25 Mei 2023.
- c. Metode pelaksanaan pengabdian masyarakat yang digunakan yaitu ceramah tanya jawab terhadap 18 responden yang terdiri atas pimpinan pada level kepala ruangan/ketua tim/PPJA berupa penyampaian materi tentang penerapan kepemimpinan situasional berbudaya organisasi untuk meningkatkan kinerja perawat dilanjutkan dengan kegiatan FGD (*Focus group discussion*) yang dilakukan di awal dan akhir kegiatan dengan formulir diskusi terhadap situasi/masalah terkait kondisi staf sebagai bahan evaluasi. Berikut masalah dan 8 pernyataan yang dibahas untuk mendapatkan solusi yang tepat terkait penerapan gaya kepemimpinan situasional :
 - 1) Pernyataan 1: Gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan bapak/ibu terhadap staf/karyawannya
 - 2) Pernyataan 2: Budaya organisasi : kebiasaan yang khas diterapkan dan disepakati di rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja perawat
 - 3) Pernyataan 3: Bagaimana sikap Bapak/Ibu dalam menghadapi perawat yang dalam melakukan pekerjaan merasa tidak mampu dan tidak mau
 - 4) Pernyataan 4: Bagaimana sikap Bapak/Ibu dalam menghadapi perawat yang mempunyai beberapa kompetensi yang rendah/tidak bisa dan mempunyai komitmen yang rendah
 - 5) Pernyataan 5: Bagaimana sikap Bapak/Ibu dalam menghadapi perawat yang dalam melakukan pekerjaan sebenarnya ia mampu namun tidak mau
 - 6) Pernyataan 6: Bagaimana sikap Bapak/Ibu dalam menghadapi perawat yang dalam melakukan pekerjaan mempunyai kompetensi dan komitmen yang tinggi
 - 7) Pernyataan 7: Menurut pendapat Bapak/Ibu bagaimanakah alur perencanaan penerapan kepemimpinan situasional di ruang perawatan
 - 8) Pernyataan 8: Menurut pendapat Bapak/Ibu bagaimanakah tahap/langkah penerapan kepemimpinan situasional di ruang perawatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengabdian masyarakat yang didapatkan sebelum dan sesudah kegiatan terkait persepsi atau pendapat responden tentang penerapan gaya kepemimpinan situasional berbudaya organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut :

Tabel 1. Persepsi pernyataan sebelum dan sesudah pelaksanaan sosialisasi kepemimpinan situasional berbudaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.

No	Pernyataan/ Bahan Diskusi	Pernyataan Sebelum	Pernyataan Sesudah
1	Gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan bapak/ibu terhadap staf/karyawannya	Mayoritas responden menyatakan kepemimpinan yang diterapkan Demokratis	Semua responden sebanyak 18 (100%) akan menerapkan gaya kepemimpinan situasional

No	Pernyataan/ Bahan Diskusi	Pernyataan Sebelum	Pernyataan Sesudah
		sebesar 14 responden (78%) lainnya menerapkan perpaduan gaya kepemimpinan oteriter, demokratis dan <i>laissez fair</i>	
2	Budaya organisasi: kebiasaan yang khas diterapkan dan disepakati di rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja perawat	Budaya organisasi yang khas diterapkan berdasarkan hasil simpulan pernyataan dari responden: Ketepatan waktu datang saat berdinias, berpakaian rapi dan sesuai ketentuan, melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, adanya rapat bulanan untuk evaluasi, pemberian <i>reward</i> bagi staf yang berprestasi dalam kinerja, musyawarah mufakat dalam pengambilan keputusan, adanya kesempatan untuk pengembangan karir atau keilmuan seprti diikutkan pelatihan kompetensi, kerjasama tim dan saling tolong menolong, timbang terima berkunjung ke pasien	Budaya organisasi yang dapat diterapkan selain yang telah dinyatakan sebelumnya yaitu pemimpin dan staf melakukan inovasi dan berani mengambil risiko atas setiap pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, menganalisis setiap perencanaan dan permasalahan dalam pekerjaan dan mencari tindakan atau solusi terbaik, pemimpin dan staf berorientasi atas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan proses, menerapkan gaya kepemimpinan situasional sesuai kondisi staf, meningkatkan kerja sama tim, menciptakan budaya kompetitif, selektif dan demokratis
3	Bagaimana sikap Bapak/Ibu dalam menghadapi perawat yang dalam melakukan pekerjaan merasa tidak mampu dan tidak mau	Sikap yang dinyatakan responden yaitu mengkaji penyebab masalah, menjelaskan pentingnya komitmen, memotivasi, mendampingi, membimbing dan memberikan perhatian	Sikap yang dinyatakan responden pada kondisi staf tersebut dengan menerapkan gaya kepemimpinan situasional berupa <i>directing/</i> instruksi/arahan yaitu menyesuaikan keadaan staf, memberikan instruksi dengan jelas dan detail, memberikan contoh cara kerja yang baik dalam melaksanakan tugas, berkomunikasi dan tetap mengambil keputusan sendiri dengan segera, melakukan pengawasan secara ketat dan terencana.
4	Bagaimana sikap Bapak/Ibu dalam menghadapi perawat yang mempunyai beberapa kompetensi yang rendah/tidak bisa dan mempunyai komitmen yang rendah	Sikap yang dinyatakan responden yaitu mengingatkan dampak yang dapat terjadi apabila tidak kompeten dalam melaksanakan tugas, mengatur jadwal <i>shift</i> dengan sejawat yang kompeten, serta memberikan motivasi dan memberikan dampingan	Sikap yang dinyatakan responden pada kondisi staf tersebut dengan menerapkan gaya kepemimpinan situasional berupa <i>coaching/</i> konsultasi/pengajaran yaitu pemimpin banyak menjelaskan, bertukar informasi dengan baik dan berkomunikasi terbuka, mau menerima pendapat staf sebelum memtuskan kebijakan, melakukan pengawasan secara wajar dan terencana terkait pekerjaan.
5	Bagaimana sikap Bapak/Ibu	Sikap yang dinyatakan	Sikap yang dinyatakan responden

No	Pernyataan/ Bahan Diskusi	Pernyataan Sebelum	Pernyataan Sesudah
	dalam menghadapi perawat yang dalam melakukan pekerjaan sebenarnya ia mampu namun tidak mau	responden yaitu mengkaji penyebab masalah terhadap ketidakmampuan kompetensi, memberikan tugas sesuai tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki, serta selalu memotivasi	pada kondisi staf tersebut dengan menerapkan gaya kepemimpinan situasional berupa <i>supporting/partisipasi/dukungan</i> yaitu pemimpin berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi dua arah dan kerja sama, bertukar pendapat dan saling bertanggung jawab terutama dalam menghadapi permasalahan terkait pekerjaan dan kinerja
6	Bagaimana sikap Bapak/Ibu dalam menghadapi perawat yang dalam melakukan pekerjaan mempunyai kompetensi dan komitmen yang tinggi	Sikap yang dinyatakan responden yaitu memberikan reward setidaknya pujian dan dukungan positif, mengajak diskusi hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja agar dapat ditularkan ke staf yang lain, memberikan pengarahan dan tugas yang lebih kompleks	Sikap yang dinyatakan responden pada kondisi staf tersebut dengan menerapkan gaya kepemimpinan situasional berupa delegasi yaitu pemimpin melimpahkan sepenuhnya pekerjaan, percaya kepada kea mampuan staf baik teknis dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab, pemimpin tidak banyak melakukan komunikasi, namun tetap melakukan pengawasan dan evaluasi
7	Menurut pendapat bapak/ibu bagaimanakah alur perencanaan penerapan kepemimpinan situasional di ruang perawatan	Pernyataan yang diterangkan responden yaitu pelaksanaan perencanaan dimulai dari menetapkan masalah, kemudian menerapkan gaya kepemimpina situasional melalui manajer tingkat atas, menengah dan bawah (Kepala bidang, Kepala ruang, Ketua Tim/PPJA, dan perawat), selanjutnta mencari solusi permasalahan yang didapatkan	Responden menyatakan alur yang direncanakan yaitu menetapkan tujuan dan target capaian yaitu kinerja keperawatan, mempelajari dan menguasai konsep teori tentang kepemimpinan situasional, menetapkan waktu pelaksanaan, melakukan analisis situasi termasuk mengkategorikan kriteria staf, menyiapkan instrumen sesuai variabel, tahap implementasi, dan evaluasi
8	Menurut pendapat bapak/ibu bagaimanakah tahap/langkah penerapan kepemimpinan situasional di ruang perawatan	Pernyataan yang diterangkan responden yaitu menerapkan fungsi manajemen mulai perencanaan, pengorganisasian, membagi tugas/ <i>staffing</i> , melaksanakan/menerapkan dan evaluasi, serta merencanakan tindak lanjut dalam upaya meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan	Responden menyatakan tahapan penerapan kepemimpinan situasional yaitu pimpinan menguasai konsep teori, menetapkan waktu pelaksanaan 1-4 minggu, melakukan analisis situasi, menetapkan instrumen awal, menerapkan gaya kepemimpinan situasional berdasarkan kemampuan dan kemauan staf, melakukan evaluasi keberhasilan dengan instrumen akhir, merencanakan tindak lanjut.

Berdasarkan tabel terjadi perubahan persepsi dari responden tentang penerapan gaya kepemimpinan situasional berbudaya organisasi untuk meningkatkan kinerja perawat sebelum dan

sesudah dilaksanakan sosialisai. Perubahan yang terjadi yaitu kesamaan persepsi responden tentang gaya kepemimpinan situasional berbudaya organisasi.



Gambar 1-5. Pelaksanaan sosialisai kepemimpinan situasional berbudaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja perawat

Kegiatan pengabdian msyarakat yang telah dilaksanakan dengan tema sosialisai kepemimpinan situasional berbudaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja perawat ini mendapatkan apresiasi oleh seluruh peserta kegiatan yang terdiri dari Kabid Keperawatan, kepala ruangan/ketua tim/PPJA. Mereka berpendapat dari kegiatan telah mendapatkan informasi baru dan pemahaman tentang penerapan gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat.

Terjadi perubahan positif terhadap persepsi atau pendapat responden sebelum dan sesudah dilaksanakan sosialisai. Peningkatan pemahaman tentang penerapan gaya kepemimpinan situasional dibuktikan dengan perubahan persepsi sikap gaya kepemimpinan yang akan diterapkan dalam merespon perilaku staf berdasarkan kemampuan dan kemauan serta kompetensi dan komitmen. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Liu et al (2016) di mana pengetahuan dan pemahaman berdampak kepada perubahan sikap dan perilaku seseorang.

Gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan berdasarkan kondisi staf yaitu instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi sebagaimana konsep teori Hersey, P. & Blanchard, sehingga ada

perbedaan pendekatan yang dilakukan pemimpin terhadap masing-masing staf setelah dilakukan analisis awal. Perbedaan penerapan gaya kepemimpinan situasional yang sesuai dilihat berdasarkan kemampuan dan kemauan serta kompetensi dan komitmen yang dimilikinya.

Penerapan gaya kepemimpinan situasional yang tepat nantinya berdampak kepada peningkatan kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan [Heryyanoor et al \(2021\)](#) tentang model kepemimpinan situasional berbasis budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Penelitian [Pasaribu et al \(2022\)](#) menerangkan bahwa kepemimpinan situasional berdampak kepada kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi staf. Sehingga penerapan gaya kepemimpinan situasional yang sesuai perlu disikapi dengan sebaik mungkin dengan strategi langkah pelaksanaan yang tepat.

Gaya *directing*/ instruksi/ arahan diterapkan pada staf yang merasa tidak mampu, tidak mau, mempunyai kompetensi yang rendah namun mempunyai komitmen tinggi. Dalam hal ini pemimpin harus memberikan instruksi dengan jelas dan detail, memberikan contoh cara kerja yang baik dalam melaksanakan tugas, berkomunikasi dan tetap mengambil keputusan sendiri dengan segera, melakukan pengawasan secara ketat terencana. Penerapan gaya instruksi sebagaimana penelitian [Margaretta & Isnaeni \(2020\)](#) dan [Mala et al \(2021\)](#) terutama dengan memberikan arahan dan pembelajaran diharapkan mampu meningkatkan kemampuan, kompetensi dan kemauan staf untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Gaya konsultasi diterapkan pada staf tidak mampu namun mau belajar, meski mempunyai kompetensi dan komitmen yang rendah. Pemimpin dalam hal ini harus banyak menjelaskan, bertukar informasi dengan baik dan berkomunikasi terbuka, mau menerima pendapat staf sebelum memutuskan kebijakan, melakukan pengawasan secara wajar dan terencana terkait pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian [Choi et al \(2018\)](#) di mana penting untuk seorang pemimpin memberikan arahan konsultasi dan menjaga komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi.

Gaya partisipasi/ dukungan diterapkan pada staf yang mampu namun tidak mau, mempunyai kompetensi yang cukup baik tapi komitmen berubah-ubah. Dalam hal ini diperlukan partisipasi pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi dua arah dan kerja sama, bertukar pendapat dan saling bertanggung jawab terutama dalam menghadapi permasalahan terkait pekerjaan dan kinerja. Partisipasi yang diterapkan pemimpin dalam hal pekerjaan dapat menimbulkan rasa percaya diri staf dan meningkatkan kinerja sebagaimana hasil penelitian [Usman et al \(2021\)](#) tentang kepemimpinan partisipasi terhadap pengembangan staf dan menciptakan hubungan yang baik.

Gaya delegasi dapat diterapkan pada staf yang sudah sangat mampu, mau dan percaya diri, serta mempunyai kompetensi dan komitmen yang tinggi. Pemimpin dalam hal ini dapat melimpahkan sepenuhnya pekerjaan, percaya kepada kemampuan staf baik teknis dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab, pemimpin tidak banyak melakukan komunikasi, namun tetap melakukan pengawasan dan evaluasi. Hasil penelitian [Yoon et al \(2016\)](#) menyatakan delegasi bermanfaat bagi pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan, namun demikian perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya. Delegasi sendiri merupakan cara penyelesaian tugas melalui orang lain dengan mempertimbangkan kemampuan, tanggung jawab dan wewenang ([Nursalam, 2018](#)).

Berdasarkan penjelasan tentang kepemimpinan situasional dan penerapannya sesuai dengan kondisi staf nantinya akan dikaitkan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi yang perlu disikapi yaitu selalu melakukan inovasi dan berani mengambil risiko atas setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, menganalisis setiap perencanaan dan permasalahan dalam pekerjaan dan mencari tindakan atau solusi terbaik, pemimpin dan staf berorientasi atas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan proses, menerapkan gaya kepemimpinan situasional sesuai kondisi staf, meningkatkan kerja sama tim, menciptakan budaya kompetitif, selektif dan demokratis.

KESIMPULAN

Sosialisasi tentang kepemimpinan situasional berbudaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit dapat diterima dan diapresiasi oleh responden kegiatan yang terdiri dari Kabid Keperawatan, kepala ruangan/ketua tim/PPJA. Sosialisasi tersebut merubah persepsi dan pendapat mereka dalam penerapan kepemimpinan situasional berbudaya organisasi yang menyesuaikan dengan kondisi staf. Selanjutnya gaya kepemimpinan situasional dapat diterapkan oleh manajer keperawatan di rumah sakit dengan pedoman hasil penelitian dan modul pembelajaran yang sudah disampaikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Ketua Stikes Intan Martapura, Ketua Unit Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Yayasan Banjar Insan Prestasi yang telah mendukung pendanaan dalam kegiatan ini. Apresiasi kepada rekan Dosen dan Mahasiswa, Direktur dan Kabid Keperawatan RSUD Ratu Zalecha Martapura, para responden yang terlibat dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Brady Germain, P., & Cummings, G. G. (2010). The influence of nursing leadership on nurse performance: A systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 18(4), 425–439. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01100.x>
- Choi, E. H., Kim, E. K., & Kim, P. B. (2018). Effects of the Educational Leadership of Nursing Unit Managers on Team Effectiveness: Mediating Effects of Organizational Communication. *Asian Nursing Research*, 12(2), 99–105. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.03.001>
- Demirhan, S., Gezginci, E., & Göktas, S. (2020). The Effect of Leadership Behaviours of Nurse Managers on Nurses ' Work Motivation. *International Journal of Caring Science*, 13(1), 381–391.
- González-García, A., Pinto-Carral, A., Pérez-González, S., & Marqués-Sánchez, P. (2021). Nurse managers' competencies: A scoping review. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1410–1419. <https://doi.org/10.1111/jonm.13380>
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Heryyanoor, H., Nursalam, N., Hidayat, A. A. A., Raziansyah, R., Hidayat, T., & Zubaidah, Zubaidah Pusparina, I. (2021). Culture-Based Situational Leadership Model in Improving the Organization Nurse Performance. *Journal of International Dental and Medical Research*, 14(3), 1251–1259.
- Kim, H. O., Lee, I., & Lee, B. S. (2022). Nursing leaders' perceptions of the state of nursing leadership and the need for nursing leadership education reform: A qualitative content analysis from South Korea. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2216–2226. <https://doi.org/10.1111/jonm.13596>
- Kusmayanti et al. (2023). Kebutuhan Perawat terhadap Pengembangan Kapasitas Leadership di Tatanan Pelayanan Kesehatan Komunitas. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(2), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jks.v6i2.4861>
- Lestari, M. D., & Ningsih, F. (2019). the Relationship Between Nurse Performance and Inpatient Satisfaction in the Jasmine Room of Delta Surya Hospital, Sidoarjo. *International Conference of Kerta ...*, (September 2017), 215–220. Retrieved from <http://ejournalkertacendekia.id/index.php/ICKCNA/article/view/106%0Ahttp://ejournal-kertacendekia.id/index.php/ICKCNA/article/view/106/111>
- Liu, L., Liu, Y. P., Wang, J., An, L. W., & Jiao, J. M. (2016). Use of a knowledge-attitude-behaviour education programme for Chinese adults undergoing maintenance haemodialysis: Randomized controlled trial. *Journal of International Medical*
- Doi: <https://doi.org/10.22236/solma.v12i2.11916>

-
- Research*, 44(3), 557–568. <https://doi.org/10.1177/0300060515604980>
- Mala, Y. P. M., Roesminingsih, E., & Riyanto, Y. (2021). The effect of instructional leadership on student's active and learning outcomes. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 9(1), 42–48. <https://doi.org/10.21831/jppfa.v9i1.40316>
- Margaretta, S. S., & Isaeni, E. (2020). Instructional Leadership Based On Theory Of Planned Behaviors In Improving Nuring Students 'Commulative Achievement Index. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 9(2), 1445–1456. <https://doi.org/10.30994/sjik.v9i2.488>
- Nursalam. (2018). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Pasaribu, S. B., Goestjahjanti, F. S., Srinita, S., Novitasari, D., & Haryanto, B. (2022). The Role of Situational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee Performance. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 10–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896539>
- Retnoningtyas, W. K., Handiyani, H., & Nurdiana, N. (2020). Pengembangan jenjang karir perawat manajer di rumah sakit. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(2), 292–300. <https://doi.org/10.33024/hjk.v14i2.2702>
- Simorangkir, R. M., Thomson, T., & Hadi, A. J. (2021). Relationship on Nursing Performance of Patient Satisfaction in Installation of Hospital in General Hospital Deli Serdang Region. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(2), 33–44. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v2i2.103>
- Usman, M., Ghani, U., Cheng, J., Farid, T., & Iqbal, S. (2021). Does Participative Leadership Matters in Employees' Outcomes During COVID-19? Role of Leader Behavioral Integrity. *Frontiers in Psychology*, 12(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.646442>
- Yoon, J., Kim, M., & Shin, J. (2016). Confidence in delegation and leadership of registered nurses in long-term-care hospitals. *Journal of Nursing Management*, 24(5), 676–685. <https://doi.org/10.1111/jonm.12372>