

## **Gaya Kepemimpinan Transformasional : *Inspirational Motivation* dan Prilaku Sportmanship berpengaruh meningkatkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Kanker “Dharmais “**

Sri Sugiarti Retnosari.,  
 ( email : [ssujiarti6@gmail.com](mailto:ssujiarti6@gmail.com) )  
 Dr. Rokiah Kusumapradja,MHA  
 ( [rokiah.kusumapradja@esaunggul.ac.id](mailto:rokiah.kusumapradja@esaunggul.ac.id) )

This study aims to explain and prove empirically the influence of transformational leadership style and Organization Citizen Behavior (OCB) to performance. The subject of this research is a nurse at Cancer Hospital "Dharmais" with one short study time horizon of 200 people. Sampling technique using proportional sampling with slovin method. The unit of analysis uses binary logistic regression.

The research findings, In the transformational leadership style, the indicators that have a significant effect on the performance are on the inspirational motivation and intellectual stimulation dimension with each value of P Value  $\leq 0.005$  and the Organization Citizen Behavior (OCB) the behavior of the nurses on the performance is obtained, on the dimensions of Conscientiousness, Courtesy and Sportmanship with each value of P Value  $\leq 0.005$ .

The multivariate analysis of regressilogistic binary-related relative variables with performance are motivational leadership while OCB sportmanship and conscientious as variable counfounding. The Odds Ratio (OR) analysis of the sportmanship dimension is 5,345 means that sportmanship has an impact on 5 times more than the conscientiousness and motivation.

**Keywords:** *Transformational leadership style, Organizational citizenship behavior (OCB), and nurse performance.*

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *Organization Citizen Behavior (OCB)* terhadap kinerja. Subjek penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Kanker “Dharmais” dengan horison waktu *one short study* sebanyak 200 orang. Tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling proposional dengan metode slovin. Unit analisis menggunakan regresi logistik binary.

Adapun temuan penelitian : Pada gaya kepemimpin transformasional, indikator yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah pada dimensi *inspirational motivation* dan *intellectual stimulation* dengan masing- masing nilai P Value  $\leq 0.005$  dan pada *Organization Citizen Behavior (OCB)* prilaku perawat terhadap kinerja didapatkan, indikator yang berpengaruh signifikan pada dimensi *Conscientiousness, Courtesy* dan *Sportmanship* dengan masing- masing nilai P Value  $\leq 0.005$ .

Dari analisis multivariate regresi logistik binaryternyata variable yang berhubungan bermakna dengan kinerja adalah gaya kepemimpinan motivation sedangkan OCB *sportmanship* dan *conscientious* sebagai variable counfounding. Hasil analisis Odds Ratio (OR) dari dimensi *sportmanship* adalah 5,345 artinya *sportmanship* mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 5 kali lebih besar dibandingkan *conscientiousness* dan *motivation*.

**Kata kunci :** *Gaya kepemimpinan transformasional, Organizational citizenship behavior (OCB) , dan kinerja perawat.*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi. Perusahaan harus berusaha seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan.

Perkembangan industri rumah sakit yang sangat pesat menyebabkan persaingan bisnis rumah sakit, baik dipasar domestik maupun pasar internasional. Sumber Daya Manusia rumah sakit yang paling dominan adalah perawat. Penelitian di beberapa rumah sakit menyatakan bahwa 60-70 % SDM dirumah sakit adalah perawat ( Gilles, 1994 ), sehingga kinerja perawat berperan penting pada keberhasilan sebuah rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi pelanggan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari individu, kepemimpinan, tim kerja, sistim organisasi, dan situasi ( priyono, 2010 ). Terdapat faktor individu dan juga faktor kepemimpinan didalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Kedua faktor yaitu faktor individu dan faktor kepemimpinan sangat melekat erat dengan perilaku manusia. Perilaku (*behavior*) merupakan proses cara seseorang mengerjakan sesuatu dan sebuah unsur yang menjadi pusat perbedaan manusia antar individu. Perilaku seseorang dalam bekerja sangat mempengaruhi Keberhasilan organisasi. Dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang melakukan kerja sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior* ), tetapi perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*) juga mendukung berfungsinya suatu organisasi. Perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya disebut Organ (1998) dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan orang yang menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) disebut sebagai karyawan yang baik ( *good citizen* ). Organ mengukur *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan 5 dimensi. Dimensi- dimensi tersebut yaitu, *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy dan civic virtue*. Kelima dimensi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian Desi Natalia S., *et al.* (2015) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga semakin kuatnya OCB terkait dengan perilaku perawat yang suka membantu atau mengutamakan orang lain, berdisiplin tinggi, berperilaku baik terhadap organisasi, baik dan sopan terhadap orang lain dan memiliki rasa toleransi tinggi yang terbentuk secara kuat akan menjadi faktor pendorong kinerja perawat.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran dalam Robbins (2006: 432). Seorang pemimpin akan mempunyai sebuah kepribadian yang nantinya akan dapat mempengaruhi anggota timnya agar dapat mencapai tujuan mereka bersama. Kepemimpinan memudahkan perubahan dalam organisasi yang mempengaruhi "kinerja, pengembangan keterampilan tertentu, atau perasaan pertumbuhan pribadi yang lebih luas "(Harper, 2012). Dalam menjalankan kepemimpinan tersebut, seseorang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda- beda. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Ada beberapa gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan transformasional. Bass and Avolio (1994) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi karakteristik (*the Four I's*) yakni: *idealized, inspiration, intellectual stimulaion, dan individualized consideration*.

Sumber daya manusia terutama perawat di Rumah Sakit Kanker "Dharmais" yang berjumlah 517 perawat. Gaya kepemimpinan kepala ruangan di rumah sakit Kanker "Dharmais" berbeda- beda. Dari hasil survey menggambarkan bahwa perawat RS.Kanker "Dharmais" rata- rata prilaku perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sebesar 81.95 % artinya sudah mencapai target kepuasan pasien sebesar 80 %. Perawat melakukan kerja sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*) sebesar 81.95 %, belum menggambarkan perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*). Sedangkan dari hasil audit keperawatan ( pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi ) yang dilakukan tahun 2016, didapatkan hasil. Dari hasil audit keperawatan, terlihat adanya hasil yang

rendah di ruang Anak yaitu 75.3 % dibandingkan dengan ruang lain.

## II. KERANGKA TEORITIK

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Untuk mengukur kinerja seseorang maka diperlukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja tenaga keperawatan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya di rumah sakit dalam rangka terselenggaranya asuhan keperawatan yang bermutu. Penilaian kinerja adalah cara untuk mengetahui kualitas kerja staf sesuai dengan uraian tugasnya ( Depkes, 2002). Kinerja perawat dapat diukur dengan melakukan penilaian dari hasil asuhan keperawatan. Gillies (1994) dalam bukunya *Nursing Manajemen A Systems Approach* mengatakan bahwa tujuan dari standar asuhan keperawatan adalah untuk memperbaiki kualitas asuhan keperawatan.

Teori kepemimpinan telah dipelajari secara komprehensif oleh banyak orang. Berbagai teori kepemimpinan telah muncul: the Great Man teori; Teori sifat; Teori perilaku, teori kepemimpinan partisipatif, Teori kepemimpinan situasional, teori kontingensi, teori transaksional, Teori transformasional dan lain-lain.

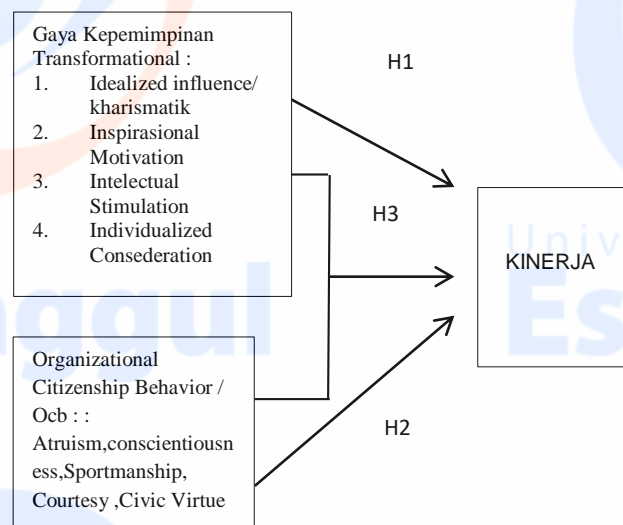
### Kepemimpinan *Transformasional*

Teori ini mengacu pada kemampuan seseorang pemimpin untuk memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individukan, dan yang memiliki karisma. Dengan kata lain pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut, menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Bowel and Frort dalam Podsakoffel al., 1996). Avolio dan Bass mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi karakteristik (*the Four I's*) yang berbeda dengan

karakteristik kepemimpinan transaksional, yakni: *idealized, inspiration, intellectual stimulaion*, dan *individualized consideration*. Bass and Avolio ( 1990 ) mengembangkan Multifactor Leadership Questionnaire ( MLQ) untuk melakukan test pada gaya kepemimpinan Transaksional dan Transformasional dan Non-transaksional Laissez Faire.

### *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pada tahun 1988 untuk pertama kalinya istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperkenalkan oleh Organ, dan mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*). Organ menerangkan, terdapat 5 dimensi dalam *Organizational Citizenship Behavior ( OCB )*, yaitu: *Altruism* (ketidak egoisan), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), *Sportmanship* (sikap sportif), *Courtesy* (Kesopanan), *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan). Hubungan konsepsional antara gaya kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behaviour ( OCB )* terhadap kinerja adalah sebagai berikut.



Gambar 5. Kerangka konseptual

## III. METODE PENELITIAN

Analisis data menggunakan regresi logistik binary.

### Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Kanker "Dharmais" kriteria inklusi. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah perawat yang sedang tidak cuti kerja (cuti tahunan, cuti sakit, atau cuti melahirkan), bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Total sample



200 perawat dengan menggunakan *metode slovin*

### Uji Statistik

#### 1. Uji Validitas

Menggunakan alat uji korelasi pearson . Jika nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi ( $\alpha \geq 0,05$ ), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja (*internal consistency*), kemudian dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Sugiyono kriteria pengujian analisis ini adalah:

- jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 ( $> 0,60$ ), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.
- jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60 ( $< 0,60$ ), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak reliabel

### Deskriptif Statistik

#### 1. Analisa Univariat

Untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi dan distribusi nilai variabel-variabel penelitian.

#### 2. Analisa Bivariat

Untuk menguji variabel terikat dan variabel bebas dengan melihat apakah hubungan yang terjadi memang bermakna secara statistik. Dari hasil analisa ini akan diketahui variabel bebas manakah yang hubungannya dengan variabel terikat bermakna secara statistik. Untuk mengetahui hubungan variabel terikat dan bebas yang diteliti dengan uji statistik Chi Square karena masing- masing variabel datanya kategorik. kemaknaan  $\alpha = 0,05$

#### 3. Pengujian Hipotesis

Untuk menilai hubungan antara subvariabel yang ingin diteliti lebih mendalam dengan variabel lain maka digunakan analisa regresi logistik karena datanya kategorik-kategorik.

### III. HASIL PENELITIAN

Kinerja perawat bahwa mereka mengetahui dan melaksanakan asuhan keperawatan melalui proses keperawatan dari mulai pengkajian,

merumuskan diagnosa keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan dan melakukan evaluasi rata- rata sebesar 91.3 %.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan yang penulis dapatkan dari kuesioner oleh perawat pelaksana dari hasil distribusi frekuensi yaitu : Perawat menyatakan pemimpin mereka mempunyai dimensi kharismatik yang menyatakan setuju 71 orang ( 35.5 % ) dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 128 orang ( 70.0 % ).

Prilaku organisasi perawat RSKD, dilihat dari analisa distribusi frekuensi Pada dimensi Altruisme ( ketidakegoisan ) yang menyatakan setuju sebanyak 57 orang ( 28.5 % ) dan sangat setuju sebanyak 135 orang ( 67.5 % ) . Prilaku perawat dilihat dari analisa distribusi frekuensi *Conscientiousness* ( berhati- hati ) yang menyatakan setuju 129 orang ( 64,5 % ) dan yang menyatakan sangat setuju sebesar 65 orang ( 32.5 % ). Prilaku perawat dilihat dari analisa distribusi frekuensi *Courtesy* ( kesopanan ) yang menyatakan setuju ada 97 orang ( 48.5 % ), menyatakan sangat setuju 19 orang ( 9.9 % ). Sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 19 orang ( 9.5 % ) dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 65 orang ( 32.5 % ). Prilaku perawat dilihat dari analisa distribusi frekuensi *sportmanship* ( sikap sportif ) yang menyatakan setuju ada 143 orang ( 71.5 % ), menyatakan sangat setuju 44 orang ( 22.0 % ). Prilaku perawat dilihat dari analisa distribusi frekuensi *civic virtue* ( moral kemasyarakatan ) yang menyatakan setuju ada 128 orang ( 64.0 % ), menyatakan sangat setuju 71 orang ( 35.5 % ). (*in role behavior*), tetapi perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*).

### Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat RSKD.

Tabel 1

Analisis hubungan Kinerja & Gaya kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan	P Value	OR (95% CI)	Signifikan
1.	Idealized Influence / Kharismatik	1.000	1.006 ( 0.995 – 1.017 )	( - )
2.	Inspirational Motivation	0.005	32,211 ( 3.909 – 265.412 )	( + )
3.	Intellectual Stimulation	0.005	0.875 ( 0,752 – 1,018 )	( + )
4.	Individualized Consederation	1.000	1.021 ( 1.000 – 1.043 )	( - )

Berdasarkan hasil rekapitulasi dari masing-masing dimensi dengan menggunakan Chi square pada P Value 0.005 didapatkan ada hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada dimensi Stimulation dengan P Value 0.005 dan motivation dengan P Value 0.005. Artinya Gaya kepemimpinan stimulation yaitu memberi kesempatan staf untuk mengeluarkan gagasan-gagasan, memberitahu bagaimana staf mengerjakan pekerjaannya dan menyarankan staf untuk menggunakan cara-cara baru dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan. Sedangkan pada gaya motivation yaitu menunjukkan kepercayaan diri, membicarakan secara optimis masa depan akan meningkatkan kinerja perawat. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Siti Baidoery ( 2003 ) terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan asuhan keperawatan melalui proses keperawatan.

### Analisis Pengaruh Organization Citizen Behavior ( OCB ) terhadap kinerja perawat RSKD.

Tabel 2

Rekapitulasi analisis hubungan OCB terhadap Kinerja

No	Dimensi 2 OCB	P Value	OR (95% CI)	Signifikan
1	Altruism	0,05	29 ( 5,447 -154.402 )	( - )
2	Conscientiousness	0.004	8,2238 (1.561-43.464 )	( + )
3	Courtesy	0.002	3.961 (1.557 - 10.027)	( + )
4	Sportmanship	0.002	5.629 (1,642- 18.605)	( + )
5	Civic Virtue	1.000	1.006 ( 0.995 -1.017 )	( - )

Berdasarkan hasil rekapitulasi dari masing-masing dimensi dengan menggunakan Chi square pada P Value 0.005 didapatkan ada hubungan yang signifikan Organization Citizen Behavior ( OCB ) terhadap kinerja perawat pada dimensi Conscientiousness ( berhati-hati ) dengan P Value 0.004, Courtesy ( kesopanan ) dengan P Value 0.002 dan sportmanship ( Sikap sportif ) dengan P Value 0.002. Artinya mayoritas perawat RSKD berperilaku organisasi berhati-hati, sopan dan bersikap sportif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dini Fitrianasari, et.al ( 2013 ) . Hal ini

dibuktikan dari hasil uji koefisien jalur dengan probabilitas (p) yang bernilai lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat. Besarnya koefisien path (beta) sebesar 0,533 mengindikasikan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja perawat adalah positif. Artinya persepsi akan semakin kuatnya *rganizational Citizenship Behavior* (OCB) terkait dengan perilaku perawat yang suka membantu atau mengutamakan oranglain, berdisiplin tinggi, berperilaku baik terhadap organisasi, baik dan sopan terhadap orang lain dan memiliki rasa toleransi tinggi yang terbentuk secara kuat akan menjadi faktor pendorong kinerja perawat. Begitu juga dengan penelitian Desi Natalia ( 2015 ) OCB adalah perilaku sukarela di luar tuntutan peran (*extra-role*) yang mampu menunjang efektivitas suatu organisasi. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang melakukan tugas lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja melebihi harapan.

### Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Organization Citizen Behavior ( OCB ) terhadap kinerja perawat RSKD.

Tabel 33

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan OCB terhadap kinerja perawat

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
							Lower	Upper
Ste Sportmanship	1.676	.749	5.002	1	.025	5.345	1.230	23.223
Conscientiousness	2.184E+01	14658.990	.000	1	.999	3.267E-10	.000	.
Motivation	1.343	.385	12.184	1	.000	3.829	1.802	8.137
Constant	39.198	29317.979	.000	1	.999	1.056E+17		

Analisis menggunakan model regresi Logistik yang bersifat cross sectional interpretasi yang dilakukan menjelaskan nilai OR (Exp B) pada masing-masing variable. Dari analisis variable yang berhubungan bermakna dengan kinerja adalah gaya kepemimpinan motivation sedangkan OCB sportsmanship dan conscientious sebagai variable councounding. Hasil analisis Odds Ratio (OR) dari variable sportsmanship adalah 5,345 artinya sportsmanship mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 5 kali lebih besar dibandingkan conscientious dan motivation.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil utama dari penelitian yang telah dilakukan dan analisis terhadap data, diketahui bahwa:

1. Mayoritas perawat RSKD, mengetahui dan melaksanakan asuhan keperawatan melalui proses keperawatan dari mulai pengkajian, merumuskan diagnosa keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan dan melakukan evaluasi rata-rata sebesar 91.3 %.
2. Mayoritas gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSKD sudah mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional. Dimana pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut, menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.
3. Mayoritas perilaku organisasi / OCB perawat RSKD adalah positif. Artinya mereka dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang melakukan kerja sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), tetapi perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*).
4. Kinerja dipengaruhi gaya kepemimpinan motivation dan OCB sportsmanship. Hasil analisis Odds Ratio (OR) dari variable sportsmanship adalah 5,345 artinya sportsmanship mempunyai pengaruh terhadap kinerja 5 kali lebih besar dibandingkan conscientious dan motivation.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Aditama, 2000, Manajemen Administrasi Rumah Sakit, cetakan pertama, UI -Press, Jakarta.
2. Betty Indah Rahmawati, 2016. Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb) Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi, Universitas Lampung.
3. Carolyn Hix, DNP, RN, NEA-BC Leslie Mckeon, Phd, RN, CNL Sandra Walters, MSN, RN Clinical Nurse Leader Impact On Clinical Microsystems Outcomes Vol.39, 2009
4. Citra Leoni, Bernhard, Jantje L. Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan *Laissez Faire* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Jurnal EMBA, 2014
5. Depkes RI-1995, Instrumen Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit, Direktorat rumah sakit Umum dan Pendidikan, Direktorat Jenderal Pelayanan Medik.
6. Dunford, Richard W.1995. *Organisational Behaviour: An organisational Analysis Perspective*. Sydney: Addison-Wesley Publishing Company. Fowles, J. (Ed.). (1984). *Handbook of Futures Research*. London: Greenwood Press.
7. Dewi Masruroh. Peranan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat
8. Dewi Diniaty, Muhamad Fairus, 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau, Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri, Vol. 11, No. 2.
9. David L. Turnipseed. *Handbook Of Organizational Citizenship Behavior: A Review Of 'Good Soldier' Activity In Organizations* Editor Nova Science Publishers, Inc. New York, 2005
10. Dini Fitrianasari, dkk, Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" Di Kabupaten Ponorogo) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
11. Desi Natalia Soepono, Veronika Agustini Srimulyani, 2015 Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di Rs Santa Clara Madiun,



12. Giles, 1994. *Manajemen A system Approach*, edisi 3. WB. Saunders Company.
13. Kusuma Chandra Kirana, Spd., MM., Dr. Ririn Tri Ratnasari, SE., Msi Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Gosyen publishing, tahun 2017
14. Greta G. Cummings a,b,\*, Tara MacGregor a,b, Mandy Davey c, How Lee ,b, Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review International Journal of Nursing Studies, 2009
15. Iqbal N1\*, Anwar S, and Haider N, 2015 *Effect of Leadership Style on Employee Performance Pakistan Arabian Journal of Business and 10.4172/2223-5833.1000146 Management Review*.
16. Jesus Casida P H D , Rn, And Jessica Parker Msn, Rn, *Staff Nurse Perceptions Of Nurse Manager Leadership Styles And Outcomes Journal Of Nursing Management, 2011, 19, 478-486*
17. Kusuma Chandra Kirana, Spd., MM., Dr. Ririn Tri Ratnasari, SE., MSi. Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Gosyen publishing, 2017
18. Komang Yuli Pridarsanti, Etna Nur Afri Yuyetta, 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Di Kota Semarang), *Diponegoro Journal Of Accounting*, 2013
19. Ma'ruf Abdullah, Prof. Dr. SH. MM, 2014. *Manajemen dan Evaluasi kinerja karyawan, perputakaan nasional*.
20. Muslim Sudirman, 2003. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Instalasi Penyakit Dalam Rumah Sakit Dr. Mohammad Hoesin Palembang, UI, 2003
21. M. Iqbal Hasan, Ir., MM. Pokok- pokok Materi Statistik 2 ( Statistik Inferensif), edisi 2. 2008
22. Nanjundeswaraswamy T. S.\* And Swamy D. R. 2014, Leadership Styles Department Of Indust Rial Engineering And Management , JSS Academy Of Technical Educat Ion, Bangalore, INDIA.
23. Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit epKhair.
24. Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington, MA: , 1988.
25. Podsakoff, P.M, Mackenzie, S.B, et al. *Organizational Citizenship Behavior. A Critical Review of Theoretical Emprical Literatruure and Suggestions for Future Research. Journal of Managemant*, 26 (3): 513-563, 2000.
26. Priyono, *Manajemen sumber daya manusia, zifatama publiser tahun 2010*
27. Robbins, Steppen, 2013. *Organizational Behaviour , Prentice Hall, 2013*
28. Sania Zahra Malik, Maheen Saleem And Ramsha Naeem\* *Effect Of Leadership Styles On Organizational Citizenship Behaviour In Employees Of Telecom Sector In Pakistan Pakistan Economic and Social Review Volume 54, No. 2 (Winter 2016), pp. 385-406*
29. Sitti Baidoeri, 2003. Hubungan antara karakteristik inddividu, motivasi kerja perawat dan kepemimpinan Atasan dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Ashobirin Tangerang, universitas Indonesia.
30. Sugiyono, Prof. Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta Bandung.
31. Swanburg, R. C. *Kepemimpinan dan Manajemen untuk Perawat Klinis*. Alih bahasa Suharyati Samba. EGC. Jakarta, 2000.
32. Sutanto Priyo Hastomo, 2007. Analisis Data Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
33. Udik Budi Wibowo, 2011. *Teori Kepemimpinan*, BKD Kota Yogyakarta.
34. Vivek Sharma, Dr. Dr. Sangeeta Jain. *A Scale for Measuring organizational Citizenship Behavior in Manufacturing Sector Pacific Business Review International Volume 6, Issue 8, February 2014 Dr. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Organizational Behavior, edisi 15, 2013*
35. Wanda., G., Bradsan, MSN, RN, 2010. Importance of Nursing Leadership in advancing Evidence Based Nursing Practice.





