



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja serta Intensi Pindah Kerja Perawat di RSUD Sabang

Ariyani^{1*}, Sri Lestari Ramadhani Nasution², Ermi Girsang³

¹Postgraduate Program In Public Health, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

^{2,3}Master of Public Health Program, Faculty of Medicine, Dentistry and Health Sciences, PUI PHYTO Degenerative and Lifestyle Medicine, Universitas Prima Indonesia

Email: ^{1*}ariyani.ibr@gmail.com

Abstract

Nurse performance and turnover intention are critical issues in hospital human resource management, influenced by leadership style, job satisfaction, and workload. Objective: This study aimed to analyze the effects of transactional and transformational leadership styles, job satisfaction, and workload on nurse performance and turnover intention at Sabang Regional General Hospital (RSUD Kota Sabang). Methods: A quantitative analytic design with a cross-sectional approach was employed. The study population and sample comprised all staff nurses in the inpatient units of RSUD Kota Sabang using total sampling (n=120). Data were collected using standardized Likert scale questionnaires (1–5), adapted from the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) by Bass & Avolio, the Job Descriptive Index (JDI), and a validated turnover intention instrument. Multiple linear regression analysis was performed following normality, linearity, and multicollinearity testing. Results: Simultaneously, all four independent variables significantly influenced nurse performance (Sig.=0.037; R²=3.8%) and turnover intention (Sig.=0.032; R²=2.8%). In partial analysis, transformational leadership demonstrated the strongest positive effect on performance (B=0.211; Sig.=0.002) and the strongest negative effect on turnover intention (B=-0.111; Sig.=0.030). Workload was the most dominant predictor of performance decline (B=-0.186; Sig.=0.035), while job satisfaction was the most significant predictor of nurse retention (B=-0.110; Sig.=0.014). Conclusion: Transformational leadership and workload management represent priority interventions for improving nurse performance and reducing turnover intention. The low R² values indicate the need for further research integrating organizational culture, remuneration systems, and individual factors into the explanatory model.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Workload, Nurse Performance, Turnover Intention.

Abstrak

Kinerja perawat dan intensi pindah kerja merupakan isu kritis dalam manajemen sumber daya manusia rumah sakit yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja serta

Penulis Korespondensi:

Ariyani | ariyani.ibr@gmail.com

intensi pindah kerja perawat di RSUD Kota Sabang. Metode: Penelitian menggunakan pendekatan analitik kuantitatif dengan rancangan *cross-sectional*. Populasi sekaligus sampel adalah seluruh perawat pelaksana di unit rawat inap RSUD Kota Sabang (*total sampling*, n=120). Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstandar dengan skala Likert 1–5, diadaptasi dari *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) Bass & Avolio, *Job Descriptive Index* (JDI), serta instrumen *turnover intention* baku. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Hasil: Secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Sig.=0,037; R²=3,8%) dan intensi pindah kerja (Sig.=0,032; R²=2,8%). Secara parsial, kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terkuat terhadap kinerja (B=0,211; Sig.=0,002) dan pengaruh negatif terkuat terhadap intensi pindah kerja (B=-0,111; Sig.=0,030). Beban kerja merupakan prediktor paling dominan dalam menurunkan kinerja (B=-0,186; Sig.=0,035), sedangkan kepuasan kerja adalah prediktor retensi paling signifikan (B=-0,110; Sig.=0,014). Kesimpulan: Kepemimpinan transformasional dan pengelolaan beban kerja merupakan intervensi prioritas untuk meningkatkan kinerja sekaligus menekan intensi pindah kerja perawat. Rendahnya nilai R² mengindikasikan perlunya penelitian lanjutan yang mengintegrasikan variabel budaya organisasi, sistem remunerasi, dan faktor individu.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Perawat, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen krusial dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas di rumah sakit. Perawat, sebagai tenaga kesehatan yang paling intensif berinteraksi dengan pasien, menjadi ujung tombak pelayanan klinis (Huseno, 2016). Kinerja perawat berkontribusi besar terhadap kepuasan pasien dan keselamatan layanan kesehatan secara keseluruhan (Fardhoni, 2023).

RSUD Kota Sabang merepresentasikan konteks yang secara struktural unik dan belum banyak diteliti. Sebagai satu-satunya rumah sakit umum daerah yang berfungsi sebagai pusat rujukan tunggal di Pulau Weh wilayah kepulauan di ujung barat Indonesia RSUD Sabang menghadapi tekanan institusional yang berbeda dari rumah sakit di daratan. Pertama, keterbatasan geografis menjadikan perawat di RSUD Sabang menanggung beban kerja fisik dan mental yang lebih berat karena minimnya tenaga kesehatan cadangan dan terbatasnya kemungkinan redistribusi pasien ke fasilitas lain. Kedua, posisi sebagai satu-satunya institusi rujukan menciptakan dinamika kepuasan kerja yang paradoks: perawat yang sebenarnya mengalami ketidakpuasan cenderung tetap bertahan bukan karena komitmen yang tinggi, melainkan karena keterbatasan mobilitas kerja akibat isolasi geografis sebuah fenomena yang oleh Labrague et al. (2020) disebut sebagai "*forced retention*" pada tenaga kesehatan di daerah terpencil. Ketiga, keterbatasan akses terhadap pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peluang promosi karier di wilayah kepulauan berpotensi menciptakan kondisi stagnasi profesional yang secara bertahap mengikis motivasi kerja dan kualitas pelayanan keperawatan.

Dalam kerangka Health System Framework WHO (2000), sistem kesehatan yang efektif harus memenuhi enam blok bangunan: pelayanan, tenaga kesehatan, sistem informasi, akses terhadap obat dan teknologi, pembiayaan, serta kepemimpinan dan tata kelola. Dalam konteks RSUD Sabang, blok "tenaga kesehatan" dan "kepemimpinan" menjadi titik kritis karena keterbatasan geografis kepulauan secara langsung memengaruhi ketersediaan SDM, tingkat beban kerja, serta intensitas keinginan perawat untuk pindah ke fasilitas kesehatan di luar pulau. Penelitian ini hadir untuk mengisi

kesenjangan tersebut dengan mengkaji faktor-faktor kepemimpinan, kepuasan kerja, dan beban kerja yang secara spesifik memengaruhi kinerja dan intensi pindah kerja perawat di konteks rumah sakit kepulauan sebuah konteks yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur manajemen keperawatan di Indonesia.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja dan intensi pindah kerja. Perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, motivasi, dan performa kerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan burnout, stres kerja, dan memicu keinginan untuk meninggalkan organisasi. Beban kerja yang tinggi, baik secara fisik maupun mental, juga dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja (Muthmainnah, 2023; Rahmadani & Anwar, 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan faktor determinan kinerja perawat yang kompleks. Dua gaya yang relevan dalam konteks rumah sakit adalah kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inspirasi, motivasi intrinsik, dan pengembangan potensi individu dan kepemimpinan transaksional, yang menekankan kepatuhan SOP melalui sistem imbalan dan sanksi (Wardani, 2022; Hidayat, 2019; Dongoran, 2023). Penelitian Abisatyo et al. (2025) dan Al-Rjoub et al. (2024) menunjukkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja dan retensi perawat.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja serta intensi pindah kerja perawat di RSUD Sabang dengan mempertimbangkan secara eksplisit konteks geografis kepulauan sebagai variabel kontekstual penting.

METODE

Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan studi analitik kuantitatif dengan rancangan *cross-sectional*. Seluruh variabel dikumpulkan dari responden pada satu titik waktu yang sama untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Penelitian dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Sabang pada bulan Februari 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana (perawat klinis) yang bertugas di unit rawat inap RSUD Kota Sabang, berjumlah 120 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *total sampling* sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian.

Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang diadopsi dan dimodifikasi dari instrumen baku, yaitu: (1) *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) oleh Bass & Avolio untuk mengukur gaya kepemimpinan transaksional (imbalan kontingen, manajemen eksepsi aktif/pasif) dan transformasional (pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individual); (2) *Job Descriptive Index* (JDI)/skala Luthans untuk kepuasan kerja (gaji, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, kebijakan organisasi); (3) instrumen beban kerja mencakup aspek fisik, mental, dan alokasi waktu; (4) skala kinerja perawat meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian; serta (5) instrumen *Turnover Intention* yang mengukur pikiran untuk berhenti, niat mencari pekerjaan lain, dan rencana pindah dalam satu tahun. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Validitas Alat Ukur

Uji validitas instrumen menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan signifikansi 0,05. Penilaian relevansi setiap item dilakukan melalui *Content Validity Index* (CVI) oleh tenaga ahli, di mana item dinilai menggunakan skala 1 (tidak relevan) hingga 4 (sangat relevan). *Item Content Validity Index* (I-CVI) dihitung sebagai proporsi tenaga ahli yang memberikan penilaian 3 atau 4 terhadap total tenaga ahli (Polit & Beck, 2012).

Reliabilitas Alat Ukur

Koefisien reliabilitas merupakan indikator penting dari mutu instrumen. Interpretasi untuk membandingkan tingkatan kelompok, koefisien berkisar 0,70 pada umumnya adekuat, walaupun koefisien 0,80 atau yang lebih besar sangat diinginkan (Polit & Beck, 2012).

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap melalui tahapan *editing, coding, data entry, dan cleaning*. Analisis meliputi tiga tahap. Pertama, analisis deskriptif menyajikan data demografi responden (usia, masa kerja, pendidikan) dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian (X1, X2, X3, X4, Y1, Y2) menggunakan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan interpretasi kategori (Tinggi, Sedang, Rendah). Kedua, uji persyaratan analisis (asumsi klasik) meliputi uji normalitas untuk menguji distribusi data, uji multikolinearitas untuk menguji korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk menguji kesamaan varians dari residual. Ketiga, analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y1 (kinerja perawat) dan Y2 (intensi pindah kerja) secara terpisah, dengan persamaan model:

$$Y1 = \beta_0 + \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \beta_4X4 + e$$

$$Y2 = \beta_0 + \beta_1X1 + \beta_2X2 + \beta_3X3 + \beta_4X4 + e$$

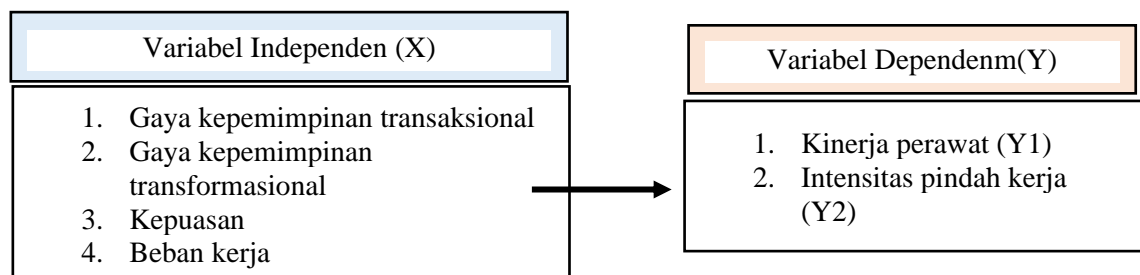
Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R²).

HASIL

Analisa Univariat

Model Hubungan Antara Variabel

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat serta intensi pindah kerja perawat di RSUD Kota Sabang. Model hubungan antar variabel penelitian disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Model Hubungan Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y) pada Perawat RSUD Kota Sabang.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Penelitian ini melibatkan 120 perawat pelaksana di RSUD Kota Sabang. Berdasarkan data demografi, mayoritas responden adalah perempuan (86,7%) dengan kelompok usia produktif terbanyak pada rentang 26-35 tahun (54,2%). Dari sisi latar belakang pendidikan, sebagian besar merupakan lulusan D3 Keperawatan (59,2%), dan hampir separuh responden telah memiliki masa kerja stabil antara 6-10 tahun (47,5%)

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden (n=120)

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	16	13,3
	Laki-laki	104	86,7
	Perempuan		
	Total	120	100,0
2	Usia		
	< 25 Tahun	7	5,8
	26 – 35 Tahun	65	54,2
	36 – 45 Tahun	38	31,7
	> 45 Tahun	10	8,3
	Total	71	59,2
3	Pendidikan		
	D3 Keperawatan	71	59,2
	S1 Keperawatan/Ners	49	40,8
	Total	120	100,0
4	Masa Kerja		
	< 5 Tahun	20	16,7
	6 – 10 Tahun	57	47,5
	> 10 Tahun	43	35,8
	Total	120	100,0

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 2. Gambaran Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	N	Mean	Standar Deviasi	Kategori
1	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	120	30.19	6.204	Sedang
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	120	20.20	3.634	Sedang
3	Kepuasan Kerja (X3)	120	19.20	3.675	Sedang
4	Beban Kerja (X4)	120	19.53	4.197	Sedang
5	Kinerja Perawat (Y1)	120	27.65	4.666	Sedang
6	Intensi Pindah Kerja Perawat (Y2)	120	9.86	3.301	Sedang

Analisis Deskriptif Variabel Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian gaya kepemimpinan (transaksional dan transformasional), kepuasan kerja, beban kerja, kinerja, hingga intensi pindah kerja berada dalam kategori

sedang. Nilai Standar Deviasi yang relatif kecil pada seluruh variabel juga mengindikasikan bahwa persepsi atau jawaban para perawat cenderung seragam, yang berarti kondisi kerja, kepuasan, maupun beban kerja yang dirasakan oleh tenaga perawat di RSUD Sabang berada dalam kondisi yang cukup stabil dan merata. Hal ini mengindikasikan kondisi kerja dan persepsi perawat di RSUD Kota Sabang cenderung stabil namun memiliki ruang untuk optimalisasi lebih lanjut

Uji Normalitas Data dan Linearitas

Tabel 3. Uji Normalitas Data

Variabel	Sig. (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. (Shapiro-Wilk)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0.241	0.241	Berdistribusi Normal
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.087	0.087	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0.145	0.145	Berdistribusi Normal
Beban Kerja	0.067	0.067	Berdistribusi Normal
Kinerja Perawat	0.320	0.320	Berdistribusi Normal
Intensi Pindah Kerja	0.145	0.145	Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, dengan rentang 0,067–0,320 pada uji Kolmogorov Smirnov dan Shapiro Wilk terhadap 120 perawat di RSUD Sabang. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga seluruh variabel memenuhi asumsi normalitas dan layak dianalisis menggunakan statistik parametrik.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	F	P (Sig.)	Keterangan
Kinerja Perawat (Y1)			
* Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,570	0,567	Linear
* Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	1,568	0,213	Linear
* Kepuasan Kerja (X3)	0,024	0,876	Linear
* Beban Kerja (X4)	0,114	0,736	Linear
Intensi Pindah Kerja (Y2)			
* Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	1,619	0,203	Linear
* Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,851	0,430	Linear
* Kepuasan Kerja (X3)	0,605	0,438	Linear
* Beban Kerja (X4)	0,111	0,740	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ANOVA, seluruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Pada variabel kinerja perawat (Y1), nilai signifikansi berkisar 0,213–0,876, sedangkan

pada intensi pindah kerja (Y2) sebesar 0,203–0,740. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang linear, sehingga asumsi linearitas terpenuhi dan model regresi linear layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Coeff. (B)	t-stat	Sig.	VIF	Keterangan
(Constant)	1,848	6,487	0,000	-	
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,112	0,920	0,049	1,605	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,211	1,647	0,002	1,475	Signifikan
Kepuasan Kerja	-0,100	-0,522	0,003	1,960	Signifikan
Beban Kerja	-0,186	-1,053	0,035	1,669	Signifikan

Uji regresi menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Sig. F = 0,037). Secara parsial, seluruh variabel juga signifikan ($p \leq 0,05$). Nilai R Square sebesar 0,038 menunjukkan kontribusi sebesar 3,8%, sehingga sebagian besar variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Intensi Pindah Kerja

Intensi Pindah Kerja	Coeff. (B)	t-stat	Sig.	VIF	Keterangan
(Constant)	1,679	8,771	0,000	-	
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,049	0,599	0,050	1,605	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-0,111	-	0,030	1,475	Signifikan
Kepuasan Kerja	-0,110	-	0,014	1,960	Signifikan
Beban Kerja	0,125	1,053	0,046	1,669	Signifikan

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap intensi pindah kerja perawat (Sig. = 0,032). Secara parsial, seluruh variabel juga berpengaruh signifikan ($p \leq 0,05$), dengan kepemimpinan transformasional berperan menurunkan intensi pindah kerja. Nilai R Square sebesar 0,028 menunjukkan kontribusi model sebesar 2,8%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sabang dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 ($<0,05$) dan koefisien regresi positif sebesar 0,112. Hal ini berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transaksional, maka semakin meningkat kinerja perawat. Kepemimpinan transaksional yang bekerja melalui mekanisme imbalan kontingen, pengawasan aktif, dan kejelasan tugas terbukti efektif dalam mendorong kepatuhan perawat terhadap standar prosedur operasional (SPO) dan protokol klinis.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Mustofa et al. (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat rumah sakit, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap prosedur dan efisiensi kerja. Demikian pula Rohaeni (2023) menegaskan bahwa pendekatan transaksional efektif dalam menjaga konsistensi layanan klinis karena adanya standarisasi pedoman dan pembagian kerja yang jelas. Secara kritis, meskipun pengaruh transaksional signifikan, nilai koefisiennya relatif kecil ($B=0,112$) yang mengindikasikan bahwa mekanisme reward-punishment semata tidak cukup untuk mendongkrak kinerja secara substansial; diperlukan pendekatan kepemimpinan yang lebih holistik dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat

Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh signifikan yang lebih kuat terhadap kinerja perawat dibandingkan gaya transaksional, dengan nilai signifikansi 0,002 dan koefisien regresi sebesar 0,211. Pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi, memotivasi secara intrinsik, dan mengembangkan potensi individu perawat terbukti berkontribusi lebih besar pada peningkatan efektivitas kerja di RSUD Sabang.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Abisaty et al. (2025) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kepercayaan diri, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja perawat secara bermakna. Penelitian Al-Rjoub et al. (2024) juga mengkonfirmasi bahwa perawat di bawah kepemimpinan transformasional menunjukkan ketaatan lebih tinggi terhadap kebijakan umum pengawasan pasien. Secara kritis, tingginya koefisien transformasional dibandingkan transaksional menegaskan bahwa dalam konteks rumah sakit di daerah kepulauan seperti RSUD Sabang, pendekatan kepemimpinan berbasis motivasi intrinsik dan visi jangka panjang lebih efektif daripada sekadar mekanisme kontrol dan imbalan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi 0,003 dan koefisien regresi negatif sebesar -0,100. Secara statistik, hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang bermakna dalam menentukan kinerja perawat di RSUD Sabang. Namun, arah hubungan yang negatif merupakan temuan yang memerlukan interpretasi mendalam dan tidak dapat dipahami secara dangkal. Arah negatif ini tidak serta-merta berarti bahwa kepuasan kerja merugikan kinerja, melainkan mencerminkan kompleksitas dinamika kerja yang unik di lingkungan rumah sakit kepulauan seperti RSUD Sabang.

Jika dikaji berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg (1959), kepuasan kerja dibedakan menjadi dua dimensi: faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan karier; serta faktor hygiene (ekstrinsik) seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi. Herzberg menegaskan bahwa hanya faktor motivator yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja, sedangkan faktor hygiene hanya mencegah ketidakpuasan tanpa otomatis meningkatkan produktivitas. Dalam konteks penelitian ini, apabila kepuasan yang dirasakan perawat RSUD Sabang lebih banyak bersumber dari faktor hygiene (misalnya rasa nyaman dengan lingkungan kerja yang stabil, hubungan yang baik dengan rekan sejawat, atau kepastian status pekerjaan sebagai satu-satunya rumah sakit di wilayah tersebut), maka kepuasan tersebut tidak akan secara otomatis mendorong peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan argumen Herzberg bahwa kepuasan ekstrinsik tanpa stimulasi motivator intrinsik justru dapat menciptakan kondisi “*comfortable mediocrity*” atau kenyamanan yang stagnan.

Temuan ini juga dapat dipahami melalui perspektif Teori Harapan Vroom (1964), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh keyakinan individu bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik (ekspektansi), dan bahwa kinerja yang baik akan membuahkan hasil yang diinginkan (instrumentalitas). Di RSUD Sabang sebagai satu-satunya rumah sakit di wilayah kepulauan, perawat yang sudah merasa puas dengan kondisi pekerjaannya mungkin memiliki ekspektasi karier yang rendah karena terbatasnya peluang promosi dan kompetisi. Akibatnya, peningkatan usaha tidak dipersepsikan akan membawa imbalan tambahan yang signifikan, sehingga motivasi untuk meningkatkan kinerja melemah meskipun kepuasan kerja secara subjektif tinggi. Kondisi ini menciptakan paradoks di mana kepuasan tinggi justru berkorelasi negatif dengan output kinerja terukur.

Secara empiris, temuan ini berbeda dari mainstream literatur yang umumnya menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja (Robbins, 2008; Luthans, 2006). Robbins (2008) dengan tegas menyatakan bahwa pekerja yang puas cenderung lebih produktif, lebih loyal, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Luthans (2006) pun menyatakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja individu terutama pada pekerjaan yang bersifat kompleks dan membutuhkan inisiatif tinggi. Namun demikian, beberapa peneliti telah mencatat bahwa hubungan kepuasan-kinerja tidak selalu bersifat linier dan dapat dimoderasi oleh variabel kontekstual. Penelitian Judge et al. (2001) dalam meta-analisis terhadap 312 sampel dan 54.417 subjek menemukan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja hanya sebesar 0,30 dan bersifat kompleks, terutama dipengaruhi oleh kompleksitas pekerjaan dan sistem penilaian kinerja yang diterapkan organisasi.

Penelitian Muthmainnah (2023) mengingatkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berkorelasi linear dengan kinerja ketika faktor kontekstual seperti budaya organisasi dan sistem penilaian kinerja tidak mendukung. Sejalan dengan hal tersebut, Fardhoni (2023) menegaskan bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh sistem manajemen kinerja yang transparan dan akuntabel; tanpa sistem evaluasi yang mendorong peningkatan berkelanjutan, kepuasan kerja yang ada tidak akan tersalurkan menjadi peningkatan kinerja yang terukur. Temuan serupa juga ditemukan oleh Rahmadani dan Anwar (2023) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi rumah sakit yang tidak memberdayakan perawat secara aktif dapat menyebabkan kepuasan kerja yang semu, yakni kepuasan yang bersumber dari minimnya tekanan dan tuntutan kerja, bukan dari pencapaian prestasi profesional. Kondisi inilah yang diduga terjadi di RSUD Sabang, mengingat status institusi sebagai satu-satunya layanan rumah sakit di wilayah kepulauan meminimalkan tekanan kompetitif yang biasanya mendorong perawat untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Implikasinya, manajemen RSUD Sabang perlu merancang sistem manajemen kinerja yang mengkaitkan kepuasan kerja dengan pencapaian target klinis yang terukur, menambahkan dimensi motivator intrinsik seperti program pengembangan kompetensi, jalur karier yang jelas, dan sistem pengakuan atas prestasi profesional perawat.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi 0,035 dan koefisien regresi negatif sebesar -0,186. Arah negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Meskipun seluruh variabel beban kerja berada dalam kategori sedang, signifikansinya mengindikasikan bahwa perawat di RSUD Sabang sangat sensitif terhadap penambahan beban kerja baik fisik maupun mental.

Temuan ini sejalan dengan studi Havaei et al. (2021) yang mengidentifikasi bahwa beban kerja yang tidak terkelola dengan baik mengakibatkan kelelahan emosional dan

penurunan efisiensi layanan. Secara kritis, koefisien beban kerja (-0,186) merupakan yang terbesar di antara variabel independen lainnya dalam model kinerja, mengindikasikan bahwa pengurangan beban kerja yang berlebihan memiliki dampak paling besar dalam meningkatkan kinerja perawat dibandingkan intervensi pada variabel lainnya. Kondisi ini mendesak manajemen RSUD Sabang untuk segera meninjau rasio perawat-pasien dan mendistribusikan beban kerja secara lebih merata.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Intensi Pindah Kerja Perawat

Kedua gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap intensi pindah kerja perawat, namun dengan arah pengaruh yang berbeda. Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif ($B=0,049$, $Sig.=0,050$), artinya semakin dominan pendekatan transaksional yang diterapkan, intensi pindah kerja cenderung meningkat. Sebaliknya, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif ($B=-0,111$, $Sig.=0,030$), yang berarti semakin baik kualitas kepemimpinan transformasional, semakin rendah keinginan perawat untuk berpindah kerja.

Perbedaan arah pengaruh ini secara kritis mengungkap bahwa model kepemimpinan berbasis kontrol dan transaksional dapat memicu rasa tidak nyaman dan alienasi pada perawat, mendorong mereka mencari lingkungan kerja yang lebih suportif. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional yang membangun kepercayaan, visi bersama, dan pengembangan diri terbukti menjadi penahan retensi yang lebih efektif. Pancasila et al. (2020) dan Al-Mansoori et al. (2021) mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan adaptif yang menggabungkan elemen transformasional secara signifikan menurunkan tingkat turnover intention di lingkungan rumah sakit.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Pindah Kerja Perawat

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi pindah kerja dengan nilai signifikansi 0,014 dan koefisien regresi -0,110. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel paling sensitif dan paling kuat pengaruhnya dalam memprediksi keinginan perawat untuk meninggalkan RSUD Sabang dibandingkan variabel lainnya dalam model. Secara substantif, setiap peningkatan kepuasan kerja perawat sebesar satu satuan akan menurunkan intensi pindah kerja sebesar 0,110 unit, sebuah pengaruh yang bermakna secara praktis dan menjadikan kepuasan kerja sebagai titik intervensi prioritas dalam strategi retensi perawat di RSUD Sabang.

Temuan ini memiliki landasan teori yang kokoh. Model March dan Simon (1958) mengenai “keputusan untuk berpartisipasi” menyatakan bahwa keputusan seorang pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi ditentukan oleh dua faktor utama: keinginan untuk pindah (*desire to move*) dan kemudahan untuk pindah (*ease of movement*). Kepuasan kerja secara langsung menekan keinginan untuk pindah: perawat yang merasa dihargai, mendapatkan kompensasi yang adil, bekerja dalam lingkungan yang mendukung, dan melihat prospek karier yang jelas akan memiliki motivasi yang lemah untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Selanjutnya, Porter dan Steers (1973) memperkuat argumen ini dengan konsep “*met expectations*”, yakni seberapa besar harapan awal seorang perawat terhadap pekerjaannya terpenuhi. Ketika harapan terpenuhi dan kepuasan tercapai, niat untuk keluar secara konsisten menurun.

Jika ditinjau dari dimensi-dimensi kepuasan kerja yang diukur dalam penelitian ini, yaitu kepuasan terhadap gaji, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi, maka setiap dimensi berkontribusi secara berbeda terhadap intensi pindah kerja. Kepuasan terhadap gaji berkaitan erat dengan kompensasi yang diterima perawat dibandingkan dengan standar profesi dan pasar kerja kesehatan. Ketika gaji yang diterima dipersepsikan tidak sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, perawat akan mulai mengeksplorasi peluang di institusi lain. Hubungan dengan rekan

kerja dan lingkungan kerja yang positif menciptakan ikatan sosial dan rasa memiliki terhadap institusi yang menjadi penahan kuat terhadap niat berpindah, sebuah mekanisme yang oleh Mobley (1977) disebut sebagai “embeddedness organisasional”. Kebijakan organisasi yang transparan dan adil, di sisi lain, membangun kepercayaan institusional yang merupakan salah satu prediktor retensi terkuat dalam literatur manajemen sumber daya manusia (Price, 2001).

Temuan ini didukung oleh berbagai penelitian empiris di bidang keperawatan. Aydogdu dan Asikgil (2011) menemukan kepuasan kerja sebagai prediktor terkuat intensi pindah kerja pada perawat dibandingkan variabel komitmen organisasi dan persepsi keadilan. Penelitian Labrague et al. (2020) yang melibatkan perawat di beberapa negara Asia Tenggara secara konsisten menunjukkan bahwa kepuasan kerja, khususnya dimensi kepuasan terhadap otonomi kerja dan pengakuan profesional, memiliki korelasi negatif yang kuat dengan turnover intention. Di Indonesia, penelitian Rahmadani dan Anwar (2023) pada rumah sakit daerah menemukan pola serupa: perawat yang puas dengan iklim organisasi dan gaya kepemimpinan atasan mereka menunjukkan intensi pindah kerja yang secara signifikan lebih rendah dibandingkan rekan-rekan yang tidak puas. Secara khusus, penelitian Huseno (2016) menegaskan bahwa perawat yang berinteraksi langsung dengan pasien dan menghabiskan sebagian besar waktu di lingkungan klinis sangat rentan terhadap ketidakpuasan akibat kondisi lingkungan kerja, dan ketika kondisi tersebut tidak diperbaiki, intensi pindah kerja meningkat secara bermakna.

Secara kritis, meskipun pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja terbukti signifikan, nilai R Square model secara keseluruhan yang hanya 2,8% mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja bersama variabel lainnya dalam model belum mampu menangkap sebagian besar variasi intensi pindah kerja perawat. Kondisi geografis RSUD Sabang sebagai rumah sakit kepulauan memberikan penjelasan yang penting: keterbatasan opsi mobilitas pekerjaan di wilayah kepulauan menyebabkan perawat yang sebenarnya tidak puas tetap bertahan karena tidak ada alternatif kerja yang mudah diakses. Labrague et al. (2020) mengidentifikasi dinamika serupa pada perawat di daerah terpencil, di mana “keterpaksaan bertahan” karena keterbatasan geografis secara artifisial melemahkan hubungan antara ketidakpuasan dan intensi pindah. Fenomena ini secara metodologis dapat menekan kekuatan prediktif variabel kepuasan kerja dan menyebabkan R Square yang lebih rendah dari yang diperkirakan berdasarkan teori. Oleh karena itu, manajemen RSUD Sabang perlu mengembangkan strategi kepuasan kerja yang proaktif dan menyeluruh, mencakup peningkatan sistem remunerasi dan tunjangan daerah terpencil, pemberian kesempatan pengembangan profesional berkelanjutan (CPD), penguatan budaya organisasi yang suportif, serta program kesejahteraan fisik dan mental perawat, agar kepuasan kerja yang dihasilkan bukan sekadar kepuasan semu akibat keterpaksaan geografis, melainkan kepuasan kerja yang otentik yang benar-benar meningkatkan komitmen dan kualitas layanan keperawatan di RSUD Sabang.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Intensi Pindah Kerja Perawat

Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap intensi pindah kerja perawat dengan nilai signifikansi 0,046 dan koefisien regresi positif sebesar 0,125. Arah positif ini menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi keinginan perawat untuk meninggalkan RSUD Sabang. Kondisi ini secara logis konsisten: beban kerja berlebih menciptakan kelelahan fisik dan mental yang pada akhirnya mendorong perawat mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang.

Secara kritis, temuan ini mengkonfirmasi bahwa beban kerja bukan hanya faktor penurun kinerja tetapi juga pendorong utama kehilangan tenaga perawat. Kondisi ini berpotensi menciptakan siklus negatif: perawat yang keluar meningkatkan beban kerja

bagi yang tersisa, yang kemudian semakin terdorong untuk keluar pula. Penelitian Rahmadani dan Anwar (2023) menegaskan bahwa iklim organisasi yang tidak memberdayakan dan beban kerja tinggi secara bersamaan merupakan prediktor turnover yang paling berbahaya di lingkungan rumah sakit. Oleh karena itu, optimalisasi rasio perawat-pasien, penjadwalan kerja yang humanis, serta penambahan tenaga perawat menjadi prioritas mendesak bagi manajemen RSUD Sabang.

Pembahasan Simultan: Pengaruh Bersama terhadap Kinerja dan Intensi Pindah Kerja

Secara simultan, keempat variabel independen yakni gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, kepuasan kerja, dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Sig.=0,037) maupun intensi pindah kerja (Sig.=0,032). Hal ini mengkonfirmasi bahwa keempat faktor tersebut secara bersama-sama membentuk ekosistem kerja yang menentukan performa dan retensi perawat di RSUD Sabang. Namun, temuan paling kritis dalam penelitian ini adalah rendahnya nilai R Square pada kedua model: 3,8% untuk kinerja dan 2,8% untuk intensi pindah kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa keempat variabel meskipun signifikan secara statistik hanya mampu menjelaskan sebagian kecil dari variasi kinerja dan intensi pindah kerja perawat. Sebagian besar variasi (lebih dari 96%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, sistem remunerasi dan insentif, faktor individu (kepribadian, nilai personal, komitmen profesi), dukungan sosial rekan sejawat, kondisi geografis dan infrastruktur wilayah kepulauan, serta ketersediaan fasilitas pengembangan karier.

Rendahnya nilai R Square dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa dinamika kinerja dan intensi pindah kerja perawat di RSUD Sabang kemungkinan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kontekstual yang belum dimasukkan dalam model penelitian. Dalam konteks rumah sakit kepulauan seperti RSUD Sabang, faktor status kepegawaian (PNS, PPPK, atau non-PNS), sistem remunerasi dan tunjangan daerah khusus, keamanan kerja, keterbatasan mobilitas kerja antardaerah, serta peluang pengembangan karier diduga memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap perilaku kerja perawat dibandingkan variabel psikologis organisasi semata. Kondisi geografis kepulauan juga dapat menyebabkan perawat tetap bertahan bekerja bukan semata karena kepuasan organisasi, tetapi karena keterbatasan alternatif pekerjaan dan faktor sosial keluarga. Hal ini menjelaskan mengapa variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan beban kerja hanya memberikan kontribusi kecil terhadap variasi kinerja dan intensi pindah kerja dalam model penelitian ini.

Secara komparatif, penelitian serupa di Indonesia seperti studi Mustofa et al. (2023) pada rumah sakit di Jawa menemukan R Square lebih tinggi untuk model kinerja perawat dengan variabel yang sebanding, mengindikasikan bahwa konteks institusional dan geografis RSUD Sabang sebagai rumah sakit kepulauan memiliki karakteristik unik yang memerlukan model penelitian yang lebih komprehensif. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengintegrasikan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan faktor lingkungan kerja fisik agar model prediktif kinerja dan retensi perawat di RSUD Sabang menjadi lebih kuat dan dapat ditindaklanjuti secara manajerial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda terhadap 120 perawat pelaksana di RSUD Kota Sabang, diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Sig.=0,037) dan intensi pindah kerja (Sig.=0,032). Secara

parsial, kepemimpinan transformasional merupakan prediktor terkuat peningkatan kinerja ($B=+0,211$; $Sig.=0,002$) sekaligus faktor paling efektif dalam menekan intensi pindah kerja ($B=-0,111$; $Sig.=0,030$). Beban kerja terbukti menjadi faktor paling dominan dalam menurunkan kinerja perawat ($B=-0,186$; $Sig.=0,035$) dan mendorong intensi pindah kerja ($B=+0,125$; $Sig.=0,046$). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($Sig.=0,003$) dan merupakan prediktor retensi paling kuat ($B=-0,110$; $Sig.=0,014$). Sementara itu, kepemimpinan transaksional berkontribusi positif terhadap kinerja ($Sig.=0,049$) namun berpotensi meningkatkan intensi pindah kerja apabila diterapkan secara dominan ($Sig.=0,050$). Nilai R^2 yang rendah pada kedua model (3,8% dan 2,8%) mengindikasikan bahwa faktor lain seperti budaya organisasi, sistem remunerasi, dan komitmen organisasi perlu diintegrasikan dalam penelitian selanjutnya.

Manajemen rumah sakit disarankan meningkatkan kapasitas kepemimpinan kepala ruangan melalui pelatihan kepemimpinan guna memperkuat motivasi staf, serta meninjau kembali distribusi beban kerja perawat mengingat beban kerja berkontribusi terhadap intensi pindah kerja; optimalisasi rasio perawat-pasien juga diperlukan. Tenaga kesehatan diharapkan meningkatkan daya tanggap dan efisiensi kerja melalui pengurangan aktivitas non-value added dan penguatan koordinasi. Institusi pendidikan perlu memperkuat kurikulum terkait manajemen bangsal dan kepemimpinan klinis, khususnya kepemimpinan transformasional. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk menggali lebih jauh faktor-faktor yang memengaruhi intensi pindah kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abisaty, E. B. M., Dewi, P. K., Sagala, J. T., Rajagukguk, V. I. R., & Ridwan, H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan motivasi kerja perawat di rumah sakit: literature review. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37287/jppp.v7i2.6238>
- Al-Mansoori, R. S., Koç, M., & Al-Thani, H. (2021). The impact of leadership styles on the turnover intention of nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*
- Al-Rjoub, S., Alsharawneh, A., Alhawajreh, M. J., & Othman, E. H. (2024). Exploring the Impact of Transformational and Transactional Style of Leadership on Nursing Care Performance and Patient Outcomes. *Journal of Healthcare Leadership*, 16(December), 557–568. <https://doi.org/10.2147/JHL.S496266>
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). *An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention*. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.
- Dongoran, F. R. (2023). Teori dan Model Kepemimpinan Implementasi Teori dan Model Kepemimpinan dalam membangun kepemimpinan yang efektif (D. H. Syah (ed.)). *UMSU Press*. https://www.google.co.id/books/edition/Teori_dan_Model_Kepemimpinan_Implementas/XSU3EQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=gaya+kepemimpinan+transaksional&pg=PA41&printsec=frontcover
- Fardhoni, F. (2023). *Pengaruh Pelayanan Keperawatan dan Kinerja Perawat terhadap Kepuasan Pasien*. Penerbit NEM. https://www.google.co.id/books/edition/Pengaruh_Pelayanan_Keperawatan_dan_

Kiner/c0nfEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Pengaruh+Pelayanan+Keperawatan
+dan+Kinerja+Perawat+terhadap+Kepuasan+Pasien&pg=PA9&printsec=frontcover

- Fitriana, D., Mahfud, M., Putri, I. R. R., & Fatimah, F. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(2), 166–174. <https://doi.org/10.14710/jmki.11.2.2023.166-174>
- Handayani, R., Ramadini, I., & Fadriyanti, Y. (2023). *Konsep dasar komunikasi terapeutik, manajemen stres kerja, dan caring dalam keperawatan* (M. Ekaputri (ed.)). Penerbit NEM.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat, A. T., Arafah, M., Yanti, L., & Sari, F. (2019). Relationship between leadership style and characteristics of room head and nurses' performance. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 2(4), 975–984. <https://doi.org/10.37287/ijgh.v2i4.250>
- Hidayat, H. (2019). Kepemimpinan dan supervisi pendidikan. *Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju*.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja pegawai*. Media Nusa Creative.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kosasih, A. (2020). *Kepemimpinan Transformasional membangun kepuasan kerja dan kinerja individu* (A. Rachmatullah (ed.)). Indigo Media. https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Transformasional/Zx9kEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=gaya+kepemimpinan+transformasional&pg=PA64&printsec=frontcover
- Labrague LJ, De Los Santos JAA, Falguera CC, Nwafor CE, Galabay JR, Rosales RA, et al. Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time. *Int Nurs Rev*. 2020;67(2):191–198. doi:10.1111/inr.12581.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mobley, W. H. (1977). *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Mustofa, E., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2023). Transactional Leadership Style and Supervision of Nurse Performance Through Service Behavior in Hospitals. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ)*, 11(1), 1–10. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ/article/download/11763/pdf>
- Muthmainnah, M. (2023). *Buku manajemen keperawatan: perawat, kinerja, motivasi dan remunerasi* (K. Yetti (ed.)). CV. Adanu Abimata. https://www.google.co.id/books/edition/BUKU_MANAJEMEN KEPERAWATAN PERAWAT KINER/nE3LEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+faktor+yang+mempengaruhi+kinerja+perawat+di+rumah+sakit&pg=PA6&printsec=frontcover

- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of transformational leadership and psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment in determining turnover intention. *Archives of Business Research*, 8(3), 250–259.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2012). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice* (9th ed.). Philadelphia, PA: Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams & Wilkins.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). *Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism*. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176.
- Price, J. L. (2001). *Reflections on the determinants of voluntary turnover*. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624.
- Rahmadani, S., & Anwar, A. A. (2023). *Kepemimpinan, Iklim Organisasi Rumah Sakit, dan Kepuasan Kerja Perawat* (M. Nasrudin (ed.)). Penerbit NEM. https://www.google.co.id/books/edition/Kepemimpinan_Iklim_Organisasi_Rumah_Sakit/8SLJEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepemimpinan+di+rumah+sakit&pg=PA98&printsec=frontcover
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (13th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Samsudin. Mohammad Agus. (2024). *Membangun Kinerja Rumah Sakit: Optimalisasi Keterlekatan Kerja Melalui Kepe... - Google Books*. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Membangun_Kinerja_Rumah_Sakit_Optimalisa/ydBBEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepemimpinan+di+rumah+sakit&pg=PA113&printsec=frontcover
- Wardani, L. K. (2022). *Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Penerbit NEM. https://www.google.co.id/books/edition/Meningkatkan_Mutu_Sekolah_dengan_Gaya_Ke/n15oEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=gaya+kepemimpinan+transformasional&pg=PA27&printsec=frontcover
- World Health Organization. (2000). *The World Health Report 2000: Health Systems: Improving Performance*. Geneva: World Health Organization.