



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Solok Selatan

Gema Rahma Yani^{1*}, Syamsurizaldi², Novera Wandra³

^{*1,2,3} Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

[1*gemarahmayani1@gmail.com](mailto:gemarahmayani1@gmail.com), [2Syamsurizaldi@gmail.com](mailto:Syamsurizaldi@gmail.com), [3noverawandra11@gmail.com](mailto:noverawandra11@gmail.com)

Corresponding Author

Nama Penulis : Gema Rahma Yani

E-mail : gemarahmayani1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Sampel penelitian ini berjumlah 49 responden perawat yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, dan uji F melalui software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat capaian responden untuk variabel kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja berada dalam kategori baik, sedangkan stres kerja masuk kategori kurang baik. Secara parsial, stres kerja terbukti berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perawat, sementara kepemimpinan transformasional dan pelatihan berpengaruh tidak signifikan. Kesimpulannya, secara simultan kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan. Manajemen rumah sakit perlu memprioritaskan pengelolaan stres kerja perawat untuk menjaga mutu pelayanan kesehatan.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Stres Kerja, dan Kinerja Perawat.

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, training, and job stress on nurse performance at Solok Selatan Regional Hospital. The method used was quantitative with a descriptive and associative approach. The sample consisted of 49 nurse respondents selected using simple random sampling. Data collection was conducted through questionnaires, while data analysis used multiple linear regression, t-tests, and F-tests using SPSS software. The results showed that respondents' achievement levels for the variables of leadership, training, and performance were in the good category, while job stress was in the poor category. Partially, job stress was proven to have a significant and negative effect on nurse performance, while transformational leadership and training had no significant effects. In conclusion, transformational leadership, training, and job stress simultaneously significantly influence nurse performance at Solok Selatan Regional Hospital. Hospital management needs to prioritize managing nurse job stress to maintain the quality of healthcare services.

Keywords: Transformational Leadership, Training, Job Stress, and Nurse Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya persaingan, organisasi pelayanan kesehatan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan berkualitas. Kualitas pelayanan tersebut sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis organisasi (Decrisent et al., 2025; Putra & Yanti, 2024). SDM memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kesehatan sehingga mampu mewujudkan masyarakat yang sehat, produktif, dan berdaya saing. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memegang peranan strategis dalam memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, rumah sakit dituntut untuk terus meningkatkan mutu layanannya. Dalam konteks tersebut, perawat menjadi tenaga kesehatan yang memiliki kontribusi sangat besar karena memberikan pelayanan langsung kepada pasien secara berkesinambungan selama 24 jam.

Kinerja perawat merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kualitas pelayanan rumah sakit. Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan perawat dalam menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur *Standard Operating Procedure (SOP)*, memberikan pelayanan yang cepat, tepat, serta menunjukkan profesionalisme dan empati kepada pasien. Sebaliknya, penurunan kinerja perawat dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahan pelayanan (malpraktik), menurunkan tingkat kepuasan pasien, dan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit. (Kewuan 2013) menjelaskan bahwa kinerja perawat merupakan hasil pelaksanaan asuhan keperawatan yang secara langsung memengaruhi citra rumah sakit. Sementara itu, (Gibson 2017 (Alfiyon O. P.; Septaria, Vera; Bismark, Irma Auliyah; Putra, Mandra Adrika, 2024; Alfiyon et al., 2024; Elmita et al., 2023; Irfan et al., 2025; Mardiansyah et al., 2023; Putra, 2022; Putra et al., 2025; Putra & Novita, 2025; Ramayunis et al., 2024; Sari et al., 2024; Yanti, 2024) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, meliputi kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja. Pendapat tersebut diperkuat oleh Abas (2023) dan (Sartiyah et al. 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi individu perawat menjadi faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja yang kondusif.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja perawat adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan kepada bawahan sehingga mereka mampu bekerja secara optimal di tengah perubahan dan ketidakpastian. Penelitian (Kusumadewi et al. 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang didukung oleh supervisi yang efektif mampu meningkatkan kinerja perawat melalui penerapan supervisi berbasis kompetensi. Hasil penelitian Masaong dkk. juga menemukan adanya hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana ($r = 0,895$; $p = 0,000$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong motivasi dan produktivitas perawat.

Selain kepemimpinan, pelatihan merupakan faktor lain yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat. Pelatihan merupakan suatu proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut (Ningsih 2019) dan (Putra & Novita, 2025), pelatihan bertujuan mengembangkan kemampuan, keterampilan, keahlian, serta pengetahuan karyawan sehingga dapat menjalankan tugas sesuai tuntutan pekerjaan. Sejalan dengan itu, *World Health Organization (WHO)* menegaskan bahwa pengembangan kompetensi tenaga kesehatan melalui pelatihan yang berkelanjutan merupakan salah satu strategi utama dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan secara global. Dalam profesi keperawatan, pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan menjadi kebutuhan penting agar perawat mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi medis, serta standar pelayanan kesehatan yang terus berkembang.

Di sisi lain, perawat juga menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugasnya, terutama tingginya tekanan kerja yang berpotensi menimbulkan stres. Beban kerja yang besar, tuntutan pelayanan yang tinggi, serta penanganan pasien dengan kondisi kritis menjadi faktor yang dapat memicu stres kerja.

(Salleh et, al. 2018) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan bentuk tekanan yang dialami seseorang sebagai akibat dari berbagai tuntutan pekerjaan maupun kondisi organisasi. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko terjadinya burnout. Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan pengelolaan stres kerja merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja perawat di lingkungan rumah sakit. RSUD Solok Selatan merupakan salah satu rumah sakit rujukan utama di Kabupaten Solok Selatan. Sebagai rumah sakit tipe C yang berlokasi di Muara Labuh, rumah sakit ini menjadi pusat rujukan bagi berbagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, baik yang berada di Kabupaten Solok Selatan maupun wilayah sekitarnya, seperti Kabupaten Kerinci dan Kota Sungai Penuh. Berdasarkan data kepegawaian RSUD Solok Selatan tahun 2024, jumlah perawat yang bertugas sebanyak 97 orang dengan jenjang jabatan yang beragam. Perbedaan jenjang jabatan tersebut mencerminkan adanya variasi kompetensi, tanggung jawab, serta beban kerja yang dimiliki oleh perawat pada masing-masing unit pelayanan. Distribusi data kuantitas perawat berdasarkan jabatan disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1
Jumlah Perawat RSUD Solok Selatan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Perawat Muda	25 orang
2.	Perawat Penyelia	4 orang
3.	Perawat Pertama	9 orang
4.	Perawat Mahir	14 orang
5.	Perawat Ahli Pertama	12 orang
6.	Perawat Jamuan	1 orang
7.	Perawat Terampil/Pelaksana	30 orang
8.	Perawat Pelaksana	2 orang
TOTAL		97 orang

Sumber: Bidang Pelayanan RSUD Solok Selatan (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa mayoritas perawat berada pada jabatan Perawat Terampil/Pelaksana (30 orang), yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki peran dan interaksi langsung (*direct care*) dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Selama periode 2022–2025, RSUD Solok Selatan sebenarnya telah mengalami tren peningkatan kinerja yang terlihat dari volume kunjungan pasien, tingkat kepuasan masyarakat, serta kinerja keuangan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Kendati demikian, hasil observasi awal dan wawancara informal di lapangan mengindikasikan adanya beberapa isu krusial. Beban kerja yang tinggi didapati sering memengaruhi konsentrasi dan stamina perawat. Selain itu, program pelatihan yang diberikan dinilai masih bersifat umum dan belum sepenuhnya spesifik menjawab kebutuhan *skill* klinis di lapangan. Gaya kepemimpinan kepala ruangan juga fluktuatif dalam memengaruhi semangat kerja tim, ditambah dengan belum optimalnya manajemen pengelolaan stres kerja di beberapa unit pelayanan kritis.

Kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas di lapangan ini menegaskan perlunya sebuah kajian ilmiah yang terukur. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan, baik secara parsial maupun simultan, guna merumuskan rekomendasi kebijakan peningkatan mutu sumber daya manusia keperawatan yang tepat sasaran.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan

deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi atau fenomena yang terjadi di lapangan secara objektif berdasarkan data yang diperoleh dari responden, sedangkan pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel yang penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja perawat.

Penelitian dilaksanakan di RSUD Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat, pada bulan Maret 2026, setelah diawali dengan kegiatan observasi pendahuluan yang dilakukan pada tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di RSUD Solok Selatan sebanyak 97 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan perhitungan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 49 responden yang dianggap mewakili populasi penelitian. Penggunaan tingkat kesalahan 10% dipilih karena jumlah populasi relatif kecil (97 orang), karakteristik populasi relatif homogen, serta penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran hubungan antarvariabel pada tingkat ketelitian yang masih dapat diterima dalam penelitian sial.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik ini dipilih karena seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang relatif homogen sebagai perawat di rumah sakit yang sama serta setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden. Dengan demikian, teknik ini mampu meminimalkan bias pemilihan sampel dan menghasilkan sampel yang representatif terhadap populasi (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar daripada r tabel atau memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Ghozali, 2021). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ (Ghozali, 2021).

Tahapan penelitian diawali dengan observasi awal di RSUD Solok Selatan untuk mengidentifikasi berbagai fenomena yang berkaitan dengan kinerja perawat. Selanjutnya peneliti merumuskan masalah penelitian, menyusun hipotesis, mengembangkan instrumen penelitian, serta melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah instrumen dinyatakan layak, kuesioner disebarkan kepada 49 responden yang telah dipilih secara acak untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan transformasional, pelatihan, stres kerja, dan kinerja perawat.

Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis data diawali dengan analisis deskriptif menggunakan Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk menggambarkan karakteristik jawaban responden. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mengetahui tidak adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual bersifat konstan (Ghozali, 2021). Pemenuhan uji asumsi klasik diperlukan agar model regresi yang digunakan memenuhi asumsi *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*, sehingga hasil estimasi menjadi tidak bias dan dapat dipercaya.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil analisis tersebut menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

HIPOTESIS

- Ho1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Solok Selatan.
- Ha1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Solok Selatan.
- Ho2 : Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Solok Selatan.
- Ha2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Solok Selatan.
- Ho3 : Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Solok Selatan.
- Ha3 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Solok Selatan.
- Ho4 : Kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Solok Selatan.
- Ha4 : Kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Solok Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Data dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan signifikansi $< 0,05$. Pada penelitian ini, r tabel sebesar 0,288 diperoleh dari $df = n - 2 = 49 - 2 = 47$. Seluruh item (Y1-Y16) memiliki r hitung $> 0,288$ dan signifikansi $< 0,05$, sehingga dinyatakan valid.

a. Kinerja Perawat

Tabel 4.1
Uji Validitas Kinerja Perawat

Item pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Sig. (2-tailed)	keterangan
Y1	0,288	0,669	0,011	Valid
Y2	0,288	0,618	<0,001	Valid
Y3	0,288	0,464	<0,001	Valid
Y4	0,288	0,633	<0,001	Valid
Y5	0,288	0,759	<0,001	Valid
Y6	0,288	0,769	<0,001	Valid
Y7	0,288	0,328	<0,001	Valid
Y8	0,288	0,776	0,003	Valid
Y9	0,288	0,666	<0,001	Valid
Y10	0,288	0,770	<0,001	Valid

Y11	0,288	0,749	<0,001	Valid
Y12	0,288	0,799	<0,001	Valid
Y13	0,288	0,734	<0,001	Valid
Y14	0,288	0,717	<0,001	Valid
Y15	0,288	0,782	<0,001	Valid
Y16	0,288	0,694	<0,001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja perawat (Y), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,288. Seluruh item pernyataan (Y1-Y16) memiliki nilai r hitung sebesar 0,669-0,694, lebih besar dari r tabel, dengan nilai signifikansi <0,001. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel kinerja perawat.

b. Kepemimpinan Transformatif

Tabel 4.2

Uji Validitas Kepemimpinan Transformatif

Item pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Sig. (2-tailed)	keterangan
X1.1	0,288	0,462	<0,001	Valid
X1.2	0,288	0,622	<0,001	Valid
X1.3	0,288	0,760	<0,001	Valid
X1.4	0,288	0,883	<0,001	Valid
X1.5	0,288	0,786	<0,001	Valid
X1.6	0,288	0,729	<0,001	Valid
X1.7	0,288	0,672	<0,001	Valid
X1.8	0,288	0,861	<0,001	Valid
X1.9	0,288	0,803	<0,001	Valid
X1.10	0,288	0,844	<0,001	Valid
X1.11	0,288	0,826	<0,001	Valid
X1.12	0,288	0,892	<0,001	Valid
X1.13	0,288	0,858	<0,001	Valid
X1.14	0,288	0,882	<0,001	Valid
X1.15	0,288	0,914	<0,001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X1, seluruh item pernyataan (X1.1-X1.15) memiliki nilai r hitung sebesar 0,462-0,914, lebih besar dari r tabel (0,288), dengan nilai signifikansi <0,001. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

c. Pelatihan

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Sig. (2-tailed)	keterangan
X2.1	0,288	0,692	<0,001	Valid
X2.2	0,288	0,884	<0,001	Valid
X2.3	0,288	0,898	<0,001	Valid
X2.4	0,288	0,871	<0,001	Valid

X2.5	0,288	0,878	<0,001	Valid
X2.6	0,288	0,639	<0,001	Valid
X2.7	0,288	0,854	<0,001	Valid
X2.8	0,288	0,646	<0,001	Valid
X2.9	0,288	0,846	<0,001	Valid
X2.10	0,288	0,873	<0,001	Valid
X2.11	0,288	0,856	<0,001	Valid
X2.12	0,288	0,897	<0,001	Valid
X2.13	0,288	0,721	<0,001	Valid
X2.14	0,288	0,828	<0,001	Valid
X2.15	0,288	0,836	<0,001	Valid
X2.16	0,288	0,844	<0,001	Valid
X2.17	0,288	0,683	<0,001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X2, seluruh item pernyataan (X2.1-X2.17) memiliki nilai r hitung sebesar 0,639-0,898, lebih besar dari r tabel (0,288), dengan nilai signifikansi <0,001. Dengan demikian seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

d. Stres Kerja

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Sig. (2-tailed)	keterangan
X3.1	0,288	0,430	0,002	Valid
X3.2	0,288	0,403	0,004	Valid
X3.3	0,288	0,492	<0,001	Valid
X3.4	0,288	0,715	<0,001	Valid
X3.5	0,288	0,546	<0,001	Valid
X3.6	0,288	0,582	<0,001	Valid
X3.7	0,288	0,691	<0,001	Valid
X3.8	0,288	0,537	<0,001	Valid
X3.9	0,288	0,447	<0,001	Valid
X3.10	0,288	0,712	<0,001	Valid
X3.11	0,288	0,630	<0,001	Valid
X3.12	0,288	0,720	<0,001	Valid
X3.13	0,288	0,786	<0,001	Valid
X3.14	0,288	0,679	<0,001	Valid
X3.15	0,288	0,594	<0,001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

Uji Reliabilitas

Menurut Nunnally (1978) dalam (Ghozali 2018), suatu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang dapat diterima apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

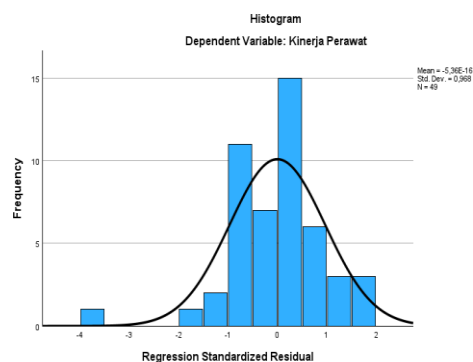
Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	0,956	Reliabel
2.	Pelatihan	0,967	Reliabel
3.	Stres Kerja	0,874	Reliabel
4.	Kinerja Perawat	0,898	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2026

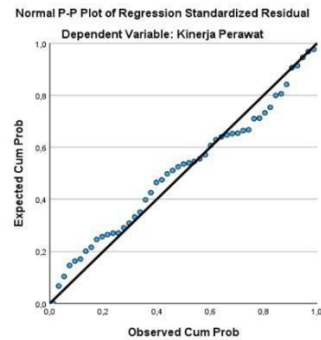
Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah kepemimpinan transformasional 0,956, pelatihan 0,967, stres kerja 0,874, dan kinerja perawat 0,898.

Uji Normalitas



Gambar 1.
Nama Gambar

Hasil uji normalitas melalui grafik histogram menunjukkan bahwa data residual pada model regresi memiliki pola distribusi yang mendekati distribusi normal. Hal ini terlihat dari penyebaran batang histogram yang berada disekitar nilai Tengah (nol) dan mengikuti pola kurva normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan, secara umum residual dapat dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, pengujian normalitas dilakukan menggunakan grafik *P-P Plot*.



Hasil uji normalitas menggunakan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menandakan bahwa distribusi residual pada model regresi cenderung mendekati distribusi normal. Meskipun terdapat beberapa titik yang sedikit menjauh dari garis diagonal, penyimpangan tersebut masih dalam batas wajar dan tidak menunjukkan pola penyimpangan yang ekstrem. Secara keseluruhan, sebaran titik yang mengikuti garis diagonal mengindikasikan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Berikut pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.15
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N		Unstandardized Residual	
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	6.82681227
Most Extreme Differences		Absolute	.083
		Positive	.083
		Negative	-.077
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e			.540
		99% Confidence Interval	
		Lower Bound	.527
		Upper Bound	.553

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada gambar di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar ,200 dan nilai *Monte Carlo Sig.* sebesar ,540. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Sesuai dasar pengambilan keputusan uji normalitas, apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

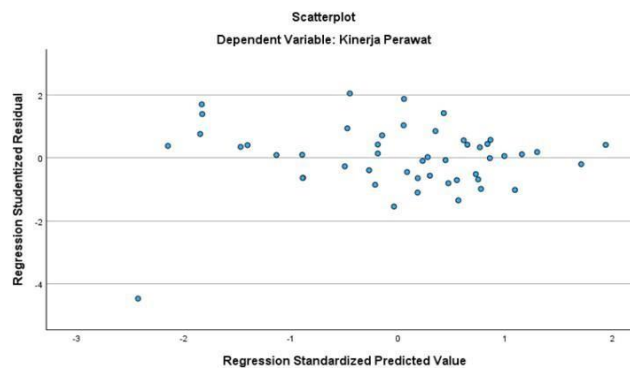
Tabel 4.16
Uji Multikolineritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	59,795	8,520		7,018	<,001		
	Kepemimpinan Transformasional	-,018	,176	-,022	-,105	,917	,378	2,647
	Pelatihan	,294	,147	,415	2,000	,052	,392	2,549
	Stres Kerja	-,219	,105	-,279	-2,072	,044	,928	1,078

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Dari Gambar 4.16, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel independen. Variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai *tolerance* sebesar ,378 dan *VIF* sebesar 2,647. Variabel Pelatihan memiliki nilai *tolerance* sebesar ,392 dan *VIF* sebesar 2,549. Sementara itu, variabel Stres Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar ,928 dan *VIF* sebesar 1,078. Berdasarkan kriteria pengujian multikolinearitas, apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas. Seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai *VIF* di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter Plot

uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak serta tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit. Terlihat bahwa titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*).

Analisis Linear Berganda

Tabel 4.17
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,795	8,520		7,018	<,001
	Kepemimpinan Transformasional	-,018	,176	-,022	-,105	,917
	Pelatihan	,294	,147	,415	2,000	,052
	Stres Kerja	-,219	,105	-,279	-2,072	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel *output SPSS* di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 59,795 - (-,018) X_1 + ,294 X_2 - (-,219) X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a) Konstanta sebesar 59,795

Berarti jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Pelatihan (X_2), dan Stres Kerja (X_3) nilainya adalah nol atau tetap, maka nilai variabel Kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 59,795 satuan.

b) Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar -,018

Berarti jika variabel Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Perawat akan mengalami penurunan sebesar -,018 satuan (dengan asumsi variabel lainnya tetap). Koefisien bernilai negatif menunjukkan hubungan yang tidak searah, di mana pada sampel ini, peningkatan kepemimpinan transformasional cenderung diikuti penurunan kinerja perawat yang sangat kecil, namun perlu dicatat bahwa secara statistik pengaruh ini tidak signifikan ($Sig. ,917 > 0,05$).

c) Koefisien Regresi Variabel Pelatihan (X2) sebesar ,294

Berarti jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Perawat akan mengalami kenaikan sebesar ,294 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah. Semakin baik pelatihan yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja perawat di RSUD Solok Selatan.

d) Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja (X3) sebesar -,219

Berarti jika variabel Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Perawat akan mengalami penurunan sebesar -,219 satuan. Koefisien bernilai negatif menunjukkan hubungan yang berbanding terbalik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, maka akan semakin menurunkan tingkat kinerja mereka secara signifikan ($Sig. ,044 < 0,05$).

Uji Koefisien Detreminasi

Tabel 4.18
Koefisien Detreminasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,491 ^a	,242	,191	7,05070

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan Trasformasional

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar ,242. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Stres Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Perawat adalah sebesar 24,2%. Sedangkan sisanya sebesar 75,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Uji hipotesis dengan membandingkan t hitung dan t tabel:
 - a) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Uji hipotesis berdasarkan nilai signifikansi:
 - a) Jika $Sig. > 0,05$, maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh signifikan).
 - b) Jika $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan). (Ghozali, 2018)

Tabel 4.19
Uji Parsial

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	59,795	8,520		7,018	<,001
	Kepemimpinan Trasformasional	-,018	,176	-,022	-,105	,917
	Pelatihan	,294	,147	,415	2,000	,052
	Stres Kerja	-,219	,105	-,279	-2,072	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Memiliki nilai t hitung sebesar $-1,105$ dengan nilai t tabel sebesar $2,014$ serta nilai signifikansi sebesar $,917$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ dan nilai absolut t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan.

Hasil Uji t Variabel Pelatihan (X2)

Memiliki nilai t hitung sebesar $2,000$ dengan nilai t tabel $2,014$ dan tingkat signifikansi sebesar $,052$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Hasil Uji t Variabel Stres Kerja (X3)

Memiliki nilai t hitung sebesar $-2,072$ (secara *absolut* $2,072$ dengan nilai t tabel sebesar $2,014$ serta tingkat signifikansi sebesar $,044$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ dan nilai *absolut* t hitung lebih besar dari pada t tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, yang berarti semakin tinggi stres kerja, maka kinerja perawat akan semakin menurun secara nyata.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.20
Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712,493	3	237,498	4,777	,006 ^b
	Residual	2237,058	45	49,712		
	Total	2949,551	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar $4,777 > F$ tabel sebesar $2,81$ dengan nilai signifikan sebesar $,006 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Solok Selatan. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah layak (*fit*) untuk digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat RSUD Solok Selatan.

Menurut (Kusumadewi et al. 2023), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja melalui pengawasan yang efektif dan penerapan supervisi berbasis kompetensi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai *mean* sebesar $4,017$ dengan TCR $80,4\%$ yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di RSUD Solok Selatan sudah dinilai baik oleh perawat.

Namun, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $-1,105$ dengan signifikansi $,917 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan sudah diterapkan dengan baik, belum tentu mampu secara langsung meningkatkan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Riki Ukhtul Fitri et al. 2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu, meskipun dapat berpengaruh pada aspek lain seperti motivasi dan kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional

terhadap kinerja dapat bersifat tidak langsung dan dipengaruhi oleh faktor lain seperti stres kerja, beban kerja, serta kondisi lingkungan organisasi.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat RSUD Solok Selatan.

Menurut (Wahyuningsih 2019), pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja untuk mencapai kinerja yang efektif. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel pelatihan memperoleh nilai mean 4,09 dengan TCR 81,63% dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan di RSUD Solok Selatan sudah berjalan dengan baik.

Hasil regresi menunjukkan koefisien ,294 yang berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Namun, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 2,000 dengan signifikansi ,052 > 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil ini sejalan dengan (Khristian et al. 2025) yang menyatakan bahwa pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan kerja agar dapat memberikan dampak nyata terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Meri Andesta 2015) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Solok Selatan.

Menurut (Salleh et al. 2018), stres kerja merupakan tekanan atau beban yang muncul dalam pekerjaan akibat faktor individu, tugas, maupun organisasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, stres kerja pada penelitian ini menunjukkan adanya kondisi yang cukup beragam pada responden, terutama terkait beban kerja, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja.

Hasil uji regresi menunjukkan koefisien sebesar -,219 yang berarti setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja perawat sebesar -,219 satuan. Hasil uji t juga menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,072 dengan signifikansi ,044 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perawat, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun kinerja perawat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ahmad Mubaraq 2025) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, serta penelitian lain yang menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja tenaga kesehatan. Namun, terdapat penelitian (Yoni Nurul Fathoni et al. 2022) yang menemukan hasil berbeda, yaitu stres kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang dapat menurunkan kinerja perawat apabila tidak dikelola dengan baik di lingkungan rumah sakit.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Solok Selatan.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi, stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y), sedangkan kepemimpinan transformasional (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh tidak signifikan karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Selain itu, hasil uji ANOVA atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4,777 > F tabel 2,81 dengan signifikan ,006 < 0,05, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (*fit*). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut, yaitu kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja perawat tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari beberapa faktor. Stres kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan karena berpengaruh signifikan dan bersifat negatif terhadap kinerja perawat.

Sementara itu, meskipun kepemimpinan transformasional dan pelatihan berpengaruh tidak signifikan secara parsial, keduanya tetap memiliki peran dalam mendukung kondisi kerja perawat secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang baik, didukung oleh kepemimpinan yang efektif serta pelatihan yang sesuai kebutuhan, menjadi strategi penting dalam

KESIMPULAN

Dari hasil uji t didapatkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan, dengan nilai t hitung sebesar $-0,105 < 2,014$ dan signifikansi $0,917 > 0,05$, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara mandiri belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja perawat dalam penelitian ini. Serta Pelatihan (X_2) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan, karena nilai t hitung sebesar $2,000 < 2,014$ dan signifikansi $0,052 > 0,05$, maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Meskipun memiliki arah positif, pelatihan yang diberikan belum memberikan kontribusi yang signifikan secara nyata terhadap kinerja perawat pada tingkat kepercayaan 95%. Dan Stres Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan, dengan nilai t hitung sebesar $-2,072$ (secara absolut $2,072 > 2,014$) dan signifikansi $0,044 < 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan perawat, maka tingkat kinerja mereka akan mengalami penurunan secara signifikan.

Hasil pengujian dari uji ANOVA atau F test dapat ditarik kesimpulan yaitu, didapatkan nilai F hitung sebesar $4,777 > F$ tabel sebesar 2,81, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan stres kerja terhadap variabel kinerja perawat di RSUD Solok Selatan. Hal tersebut juga konsisten dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan kepada manajemen RSUD Solok Selatan untuk menjadikan program manajemen stres sebagai prioritas utama. Hal ini dapat diimplementasikan melalui penyusunan jadwal dinas (sif) yang proporsional dan adil, serta memberikan dukungan keseimbangan kerja agar perawat terhindar dari *work-family conflict* dan *burnout*. Meskipun tidak signifikan secara parsial, pihak rumah sakit tetap disarankan untuk memperkuat fungsi kepala ruangan sebagai supervisor transformasional dan menyelenggarakan program pelatihan klinis yang spesifik sesuai kebutuhan unit untuk menunjang keterampilan perawat. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk mengkaji lebih dalam variabel-variabel eksternal dan internal lain yang memengaruhi kinerja perawat, seperti kelelahan kerja (*burnout*), motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, serta budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyon, F., Bismark, O. P., Septaria, V., Bismark, I. A., & Putra, M. A. (2024). Creating Performance Through Development and Quality of Human Resources: Case Study in Pauh Duo District, South Solok Regency. *Strata Social and Humanities Studies*, 2(1), 42–48.
- Abas, R. (2023). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Otanaha. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 1(2), 124–136.
- Adyani, N. A., & Dewi, I. G. A. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap pengembangan karier dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 85–98.
- Amrullah. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu.
- Antika, R. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja tenaga kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(1), 45–56.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Decrisent, K. M., Bismark, I. A., Putra, M. A., Wandra, N., & Septaria, V. (2025). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KETERSEDIAAN PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA MINIMARKET RIZKYMART 2 DI KABUPATEN SOLOK SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widwaswara Indonesia*, 1(2), 66–74.

- Elmita, Y., Wandra, N., Bismark, O. P., Suryani, E., & Putra, M. A. (2023). The Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Nagari Officials:(Study at the Wali Nagari Office of Pasir Talang Barat, Sungai Pagu District, South Solok Regency). *Strata Business Review*, 1(1), 107–116.
- Fathoni, Y. N., Ratnasari, S. L., Widyanti, R., Sutjahjo, G., Herminingsih, A., Elvais, K. P., Saputra, A., & Syakinah. (2023). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja perawat di RS BP Batam.
- Fitri, R. U., Komariah, A., Fiana, M., Maulana, N., & Budiman, M. A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2017). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Herdiyati, S., & Suwarsih, S. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Analisis pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 112-125.
- Irfan, M., Syamsurizaldi, S., Maas, I., Bismark, O., & Putra, M. A. (2025). THE EFFECT OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF NAGARI OFFICES IN SANGIR DISTRICT, SOUTH SOLOK REGENCY. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 256–263.
- Mardiansyah, N., Suryani, E., Maas, I., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2023). The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital. *Strata Business Review*, 1(1), 117–129.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Masaong, A. K., dkk. (2023). Hubungan kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Keperawatan Dan Manajemen*, 11(2), 145-152.
- Menon, N. K., et al. (2020). The effects of job stress and job satisfaction on service quality of employees in long-term care hospital. *Korean Public Health Research*, 46(1), 97–105.
- Mubaraq, A., & Syarif, M. (2025). Pengaruh work family conflict, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah (RSUD) Kabupaten Kolaka Timur.
- Nasution, F. M., et al. (2022). Leadership style and hospital performance: Empirical evidence from Indonesia. *Frontiers In Psychology*, 13, 911640.
- Nasution, S. (2018). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Tarsito.
- Praptiestrini, & Danawarti, Y. S. (2025). Perceived organizational support dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat: Peran mediasi motivasi intrinsik dan organizational citizenship behavior.
- Khristian, Munir, A. A., Daud, I., & Fauzan, R. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak.
- Kusumadewi, D., Solehudin, Hadi, M., Sulaeman, S., Kurniati, T., & Nursalam. (2023). Kepemimpinan transformasional dan supervisi berbasis kompetensi dalam meningkatkan kinerja.
- Putra, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Konpensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widwaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 416–422.
- Putra, M. A., & Novita, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 13, 240–253.
- Putra, M. A., Suryani, E., Bismark, O. P., & Yanti, T. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Serasi Media Teknologi.
- Putra, M. A., & Yanti, T. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(1), 1–9.
- Ramayunis, Y., Wandra, N., Ma'as, I., & Putra, M. A. (2024). The Influence of Leadership and Work Discipline on the Performance of Employees at the Lubuk Ulang Aling Tengah Village Head's Office. *Strata Business Review*, 2(2), 83–91.
- Rianto, A., Pujjiyanto, T. I., & Dedi, B. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di RSUD Suradadi Kabupaten Tegal.
- Saftari, M., & Sinta, S. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Keperawatan*, 4(1), 30-42.

- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2018). Job stress, job satisfaction and organizational commitment among employees.
- Sari, H. N., Suryani, E., Dakyar, D., Maas, I., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 10–17.
- Sartiyah, dkk. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan dan budaya rumah sakit terhadap motivasi kerja perawat di RS YPK Mandiri Tahun 2022. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal Of Nursing)*, 9(3).
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, Wibowo, E. A., & Anggraini, D. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja perawat.
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2022). Pengaruh kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Yanti, M. A. P. T. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 8 No. 2 (2024), 28166–28172. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17105/12551>