

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN TERHADAP PENERAPAN PRINSIP ETIK KEPERAWATAN DALAM PEMBERIAN ASUHAN KEPERAWATAN

Siska Mariany Ocfica Napitupulu¹, Arlina Nurbaity Lubis², Etti Sudaryati³
Universitas Sumatera Utara^{1,2,3}
manaocnapit2012@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan terhadap penerapan prinsip etik keperawatan. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan di ruang rawat inap yang lebih mendominasi adalah konsultasi yaitu sebanyak 35 perawat (33,3%) dan prinsip etik keperawatan menunjukkan kategori baik, yaitu sebanyak 84 (80%). Simpulan, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan terhadap penerapan prinsip etik keperawatan dalam pemberian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Prinsip Etik Keperawatan

ABSTRACT

This study aims to see the effect of the situational leadership style of the head of the room on the application of nursing ethical principles. This research method is quantitative research with a correlation design. The results showed that the situational leadership style of the head of the room in the inpatient room that dominated more was consultation, namely 35 nurses (33.3%), and the principles of nursing ethics showed a suitable category, as many as 84 (80%). In conclusion, there is an influence of the situational leadership style of the head of the room on the application of nursing ethical principles in providing nursing care at the University Hospital of North Sumatra.

Keywords: Leadership Style, Nursing Ethical Principles

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan topik menarik yang secara langsung dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam suatu organisasi ataupun komunitas. Begitu Banyak teori yang berkembang menghasilkan gaya kepemimpinan yang berbeda, yang mana masing-masing gaya kepemimpinan mengarahkan pada perilaku dalam suatu organisasi (Hansen & Jørgensen, 2021). Gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan oleh perawat agar dapat mencapai tujuan dalam memberikan perawatan bagi pasien dan keluarga (Pratama et al., 2021).

Pada penelitian ini, kerangka teori Hersey dan Blanchard digunakan, bernama *Situational Leadership (SL)*, yang didasarkan pada empat gaya kepemimpinan situasional, yaitu kepemimpinan instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi yang terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan hubungan. Perilaku tugas adalah sejauh mana pemimpin

mengarahkan orang, memberi tahu mereka apa, kapan, di mana, dan bagaimana melakukan tugas tertentu. Perilaku yang diarahkan pada hubungan mempertimbangkan kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi, mendengarkan dan mendukung kontributornya (Kemparaj & Kadalur, 2018).

Penerapan prinsip etik penting untuk dilakukan dalam pelayanan keperawatan mengingat apabila etik perawat tidak dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dapat menimbulkan kerugian bagi pasien (Hakim & Wirajaya, 2021). Kerugian bagi pasien sebagai penerima asuhan keperawatan dapat menyebabkan *injury* atau bahaya fisik, bahaya emosional seperti perasaan, ketidakpuasan, kecacatan bahkan kematian. Kerugian yang terjadi pada pasien akan menyebabkan ketidakpuasan pasien yang akhirnya berdampak buruk pada citra perawat dan pendapatan rumah sakit, pasien merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan maka tidak akan berobat kembali ke tempat tersebut karena merasasudah tidaknpuas dengannpelayanan yang diberikan (Juujärvi et al., 2019).

Perawat dalam hal ini harus memberikan asuhan keperawatan berpedoman terhadap prinsip etik keperawatan yang meliputi *autonomy* (penentuan diri), *non-maleficence* (tidak merugikan), *beneficence* (melakukan hal baik), *justice* (keadilan), *veracity* (kejujuran), *fidelity* (menepati janji) (Marques et al., 2021). Kerangka konsep yang digunakan dalam materi ini yang tersusun pada enam prinsip etik keperawatan yang diusulkan oleh Lumpkin & Achen, dan empat konsep etik yang diusulkan (Darwis et al., 2021; Lumpkin & Achen, 2018). Enam prinsip etik ini mencakup *autonomy* (autonomi), *beneficence* (berbuat baik), *nonmaleficence* (tidak mencelakai), *justice* (keadilan), *confidentiality* (kerahasiaan), dan *veracity* (jujur). Empat konsep etik yaitu *advocacy* (advokasi), *accountability* (akuntabilitas), *cooperation* (kerjasama) dan *caring* (perduli) (Sidani & Rowe, 2018).

Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan yang berkontribusi dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Berdasarkan wawancara dengan 16 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara diperoleh data bahwa kepala ruangan memberikan motivasi dan pendampingan kepada perawat pelaksana. Selain itu, kepala ruangan juga sering memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk menyampaikan pendapat pada saat dilakukan diskusi tentang pelaksanaan asuhan keperawatan kepada pasien. Hal tersebut merupakan dimensi dari salah satu gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional adalah model kepemimpinan yang menitikberatkan pada bawahan. Dalam penerapannya, kepemimpinan situasional tergantung pada tingkat kesiapan bawahan, dan diharapkan tingkat kesiapan bawahan dapat menjadi ukuran kedewasaan dan peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh seorang pemimpin (Pujiastuti, 2021).

Sejauh ini belum banyak penelitian terkait gaya kepemimpinan ini, sehingga fokus pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap penerapan prinsip etik keperawatan dalam pemberian asuhan keperawatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasi yang mana penelitian dilakukan pada satu waktu yang bersamaan yang bertujuan mencari hubungan antar variable. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Januari 2022 di Rumah Sakit Umum Universitas Sumatera Utara Medan. Penelitian ini dilakukan untuk untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan terhadap penerapan prinsip etik keperawatan.

Sampel dalam penelitian berjumlah 105 responden yang diambil secara keseluruhan jumlah perawat sebanyak 155 perawat. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan situasional dan prinsip etik keperawatan. Analisis bivariat menggunakan *one-way* ANOVA.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel. 1
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
(n=105)

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<30 Tahun	51	48.6
2	30 – 35 Tahun	34	32.4
3	>35 Tahun	20	19
	Total	105	100,0

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa usia responden didominasi oleh usia <30 tahun yaitu 51 perawat dengan persentase (48,6%).

Tabel. 2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
(n=105)

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – laki	33	31.4
2	Perempuan	72	68.6
	Total	105	100,0

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin didominasi oleh perempuan yaitu 72 perawat dengan persentase (68.6%).

Tabel. 3
Distribusi Karakteristik Berdasarkan Nama Ruangan
(n=105)

No	Nama Ruangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Cendana	19	18.1
2	Zaitun	8	7.6
3	Thalasemia	9	8.6
4	Haemodialisa	12	11.4
5	Mahoni	20	19
6	IGD	12	11.4
7	ICU	9	8.6
8	PICU/NICU	5	4.8
9	Meranti	7	6.7
10	Maternity	4	3.8
	Total	105	100,0

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi berdasarkan nama ruangan didominasi oleh ruangan Mahoni yaitu 20 orang dengan persentase (19%).

Tabel. 4
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Ruang
(n=105)

No	Posisi Ruang	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perawat pelaksana	94	89.5
2	Ketua tim	11	10.5
	Total	105	100,0

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut tingkat posisi ruang didominasi oleh perawat pelaksana yaitu 94 perawat (89,5%).

Tabel. 5
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pekerjaan
(n=105)

No	Golongan Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	46	43.8
2	Pegawai tetap non PNS	21	20
3	Pegawai tidak tetap non PNS	38	36.2
	Total	105	100,0

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut golongan pekerjaan didominasi oleh PNS (Pegawai Negeri Sipil) yaitu 46 perawat (43,8%).

Tabel. 6
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
(n=105)

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	4 – 9 Bulan	15	14.3
2	1 – 2 Tahun	29	27.6
3	2 – 3 Tahun	13	12.4
4	3 – 5 Tahun	29	27.6
5	>5 Tahun	19	18.1
	Total	105	100,0

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut masa kerja didominasi oleh 1 -2 tahun dan 3 -5 tahun yaitu 29 perawat (27,6%).

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Ruang

Tabel. 7
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Situasional
(n=105)

No	Gaya Kepemimpinan Situasional	Frekuensi	Persentase (%)
1	Instruksi	15	14.3
2	Konsultasi	35	33.3
3	Partisipasi	34	32.4
4	Delegasi	21	20
	Total	105	100,0

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi menurut gaya kepemimpinan situasional didominasi oleh konsultasi yaitu 35 perawat (33.3%).

Distribusi Frekuensi Prinsip Etik Keperawatan

Tabel. 8
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Prinsip Etik Keperawatan
(n=105)

No	Prinsip Etik Keperawatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	84	80
2	Kurang Baik	21	20
Total		105	100,0

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi menurut prinsip etik keperawatan didominasi oleh baik yaitu 84 dengan persentase (80%).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Penerapan Prinsip Etik Keperawatan

Tabel. 9
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Prinsip Etik Keperawatan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.821	3	.274	1.730	.166
Within groups	15.979	101	158		
Total	16.800	104			

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa hasil output hipotesis dengan ANOVA satu jalur dapat dilihat pada *between groups* yang menunjukkan bahwa prinsip etik dengan nilai signifikansi adalah 0,166, maka 0,166 lebih besar dari 0,05 yang menyatakan bahwa H_0 diterima dan nilai *Fhitung*= 1,730 lebih kecil dari *Ftabel*= 3,93, maka H_a ditolak. Hasil hipotesa pada tabel diatas bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prinsip etik keperawatan dalam pemberian asuhan keperawatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Penerapan Prinsip Etik Keperawatan dalam Pemberian Asuhan Keperawatan

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan berpengaruh terhadap penerapan prinsip etik keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara. Mengacu pada hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa menunjukkan terdapat nilai rata-rata paling tinggi adalah gaya kepemimpinan situasional: partisipasi dengan nilai mean =66.79. Didukung dari hasil bahwa gaya kepemimpinan situasional partisipasi memberikan peluang pada perawat pelaksana dalam memberikan ide untuk membuat keputusan mengenai tugas yang akan diambil. Kepala ruangan juga memberi kelonggaran kepada perawat pelaksana untuk menentukan tindakan yang akan diambil akan tetapi kepala ruang turut mendampingi dalam menyelesaikan tugas perawat pelaksana (Rahman et al., 2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lainnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional: partisipasi kepala ruangan berhubungan dengan usaha-usaha kepala ruangan untuk mendorong dan memudahkan partisipasi oleh perawat pelaksana dalam membuat keputusan-keputusan yang tidak dibuat oleh kepala ruangan. Akan tetapi kepala ruangan mengikutsertakan perawat dalam mengambil keputusan dan adanya gaya kepemimpinan situasional: partisipasi terletak pada perilaku perawat yang didasarkan pada persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan situasional yang digunakan (Sidani & Rowe, 2018).

Seorang perawat merasa nyaman dengan adanya peran serta kepala ruangan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini tampak di ruangan kepala ruangan membantu perawat pelaksana memberikan tindakan keperawatan seperti dalam situasi yang kurang kondusif, seperti pada pasien yang mengalami pendarahan hebat sehingga terlihat adanya peran kepala ruangan membantu melakukan pertolongan pertama agar pasien tidak mengalami hipovolemik (kekurangan cairan). Gaya kepemimpinan situasional partisipasi yang digunakan membantu perawat pelaksana dalam menyelesaikan tindakan keperawatan untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam melakukan tindakan keperawatan (Razak et al., 2018).

Hasil penelitian pada distribusi frekuensi menunjukkan menurut persepsi perawat bahwa gaya kepemimpinan situasional instruksi mempunyai nilai paling rendah sebanyak 15 perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh Pujiastuti (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional instruksi dapat disesuaikan dengan latar belakang perawat pelaksana itu sendiri dimana pola perilaku kepemimpinan yang dimiliki membuat beban kerja lebih tinggi dengan cara komunikasi satu arah yaitu hubungan antara kepala ruangan dan perawat menjadi sangat rendah serta pengambilan keputusan berada pada kepala ruangan dan peran perawat dirasakan sangat sedikit dilibatkan.

Gaya kepemimpinan situasional instruksi menggambarkan pola perilaku yang dimiliki kepala ruangan dilakukan saat situasi yang tidak kondusif dan ditujukan pada perawat pelaksana yang tidak memiliki pengalaman dalam pemberian asuhan keperawatan kegawat daruratan, hal ini memberikan keleluasaan kepada perawat pemula dalam memberikan pelayanan keperawatan terkhusus untuk pemberian asuhan keperawatan. Gaya kepemimpinan situasional instruksi dapat meningkatkan kepuasan pasien dalam mendapatkan pelayanan kesehatan yaitu dengan menerapkan prinsip etik dalam pemberian asuhan keperawatan akan berdampak pada pelayan prima dalam hasil nilai persepsi penerima pelayanan (Andriani et al., 2019).

Hasil penelitian ini didukung oleh Gannika & Buanasari (2019) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya gaya kepemimpinan situasional instruksi yang digunakan kepala ruangan akan lebih mendukung kelancaran aktifitas pemberian asuhan keperawatan dilakukan jika perawat belum mempunyai pengalaman kerja pada hasil data demografi tampak pada hasil yang menyatakan bahwa masa kerja 4 – 9 bulan sebanyak 15 orang (14,3%). Berbanding terbalik dengan hasil dari yang didapat oleh peneliti bahwa perawat pelaksana yang kurang baik melakukan prinsip etik sebanyak 20 persen. Hal ini membuktikan bahwa perawat tidak memandang gaya kepemimpinan situasional yang dimiliki kepala ruangan untuk mengurangi perilakunya dalam memberi tindakan keperawatan kepada pasien.

Hasil uji Post Hoc dan Tukey menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah mempunyai makna yang sama. Hal ini tampak di ruangan bahwa gaya kepemimpinan situasional dapat digunakan dan disesuaikan dengan kondisi yang dihadapi. Kepala ruangan memiliki trik khusus dalam menghadapi setiap perawat, bergantung pada

kemampuan perawat pelaksana dalam menyelesaikan tindakan keperawatan. Seperti pada perawat yang telah memiliki pengalaman lebih dari 5 tahun, kepala ruangan memberikan tugas kepada perawat yang bertugas pada shift sore untuk menanggungjawab pada shift itu. Sebab kepala ruangan percaya dengan kemampuan kompetensi yang dimiliki perawat tersebut (Raza & Sikandar, 2018).

Gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh terhadap hasil kerja dan kinerja anggotanya, dimana akan tampak adanya tujuan akhir jika hal ini dilakukan yaitu mendapatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja yang akan melibatkan semua pihak dalam mengelola organisasi (Gerpott et al., 2019). Hasil penelitian ini juga didukung oleh Raza & Sikandar (2018) menyatakan bahwa perawat mendapatkan tantangan dalam memecahkan masalah etik dimana dalam melakukan asuhan keperawatan mendapatkan beban dan stress untuk meningkatkan kualitas pelayanan, hal ini membuat perawat lebih meningkatkan komunikasi untuk membantu dan bekerjasama dalam memutuskan tindakan yang akan didapatkan pasien dengan menghormati pasien dalam membuat keputusan untuk mendapatkan tindakan keperawatan.

Hasil penelitian menegaskan bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan terhadap penerapan prinsip etik keperawatan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam pemberian asuhan keperawatan dengan hasil *anova satu jalur* lebih kecil dari 0.05. Hal ini disebutkan juga pada hasil penelitian Hansen & Jørgensen (2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan tepat diterapkan pada tingkat kesiapan perawat yang sudah banyak mendapat pengalaman dan pengikut tertinggi dalam memberikan asuhan keperawatan. Perawat lebih leluasa dalam melakukan tugasnya. Gaya kepemimpinan memberi gambaran bahwa memberi pengetahuan pada perawat dalam memberikan pelayanan dalam situasi darurat, apabila individu mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya akan datang ke kepala ruangan untuk melakukan kolaborasi dalam mencari jalan keluar.

Penelitian Darwis et al., (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan digunakan tergantung kebutuhan perawat dalam melakukan tugasnya dalam pelayanan keperawatan. Pada dasarnya kepala ruangan melakukan tugasnya dalam memimpin perawat pelaksana, akan tetapi disesuaikan dengan setiap pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh stafnya.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan terhadap penerapan prinsip etik keperawatan dalam pemberian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara.

SARAN

Diharapkan gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan menerapkan prinsip etik yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan agar asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien bisa lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2019). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7(7), 19-29. <https://www.researchgate.net/publication/326646177>

- Darwis, M., Putra, V., Niswaty, R., Takdir, M., & Mannayong, J. (2021). The Effectiveness of the Situational Leadership Style of PT. Fajar Makassar Television (Fajar TV). *Journal Office*, 7(1), 41–46. <http://dx.doi.org/10.26858/jo.v7i1.20347>
- Gerpott, F. H., Quaquebeke, N. Van, S. S., & Voelpel, S. C. (2019). An Identity Perspective on Ethical Leadership to Explain Organizational Citizenship Behavior : The Interplay of Follower Moral Identity and Leader Group Prototypicality. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1063–1078. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3625-0>
- Hakim, N. R., & Wirajaya, I. G. (2021). Influence of Autocratic , Democratic and Laissez-Faire Leadership Styles Towards Nurse ' s Job Satisfaction in Inpatient Room of RSU Bhakti Rahayu Tabanan. *SJIK Strada: Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(1), 1017–1023. <https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.770>
- Hansen, F. T., & Jørgensen, L. B. (2021). Wonder-Inspired Leadership : Cultivating Ethical and Phenomenon-Led Healthcare. *Nurse Ethics*, 18(6), 951-966 <https://doi.org/10.1177/0969733021990791>
- Juujärvi, S., Ronkainen, K., & Silvennoinen, P. (2019). The Ethics of Care and Justice in Primary Nursing of Older Patients. *Sage Journals* 14(4),187-194, <https://doi.org/10.1177/1477750919876250>
- Kemparaj, V. M., & Kadalur, U. G. (2018). Understanding the Principles of Ethics in Health Care : A Systematic Analysis of Qualitative Information. *International Journal Community Medical Public Health*, 5(3), 822-828. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20180738>
- Lumpkin, A., & Achen, R. M. (2018). Explicating the Synergies of Self-Determination Theory, Ethical Leadership, Servant Leadership, and Emotional Intelligence. *Journal of Leadership Study*, 12(1), 6-20. <https://doi.org/10.1002/jls.21554>
- Marques, P. M. S., Berkanis, A., & Thresna, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Hospital Referral Raeao Oe-Cusse Timor-Leste*. Universitas Citra Bangsa. <http://repository.ucb.ac.id1611037.pdf>
- Pratama, U., Nurmaini, N., & Simamora, R. H. (2021). Pengaruh Sosialisasi Diagram Pareto terhadap Pengetahuan dan Minat Perawat dalam Pengelolaan Bahan Habis Pakai. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 6(1), 42. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.60964>
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Jurnal Darma Agung Husada*, 8(1), 69–77. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/darmaagunghusada/article/view/954>
- Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2), 89–97. <https://doi.org/10.33088/jkr.v2i2.502>
- Raza, S. A., & Sikandar, A. (2018). Impact of Leadership Style of Teacher on the Performance of Students : An Application of Hersey and Blanchard Situational Model. *Eric*, 40(3), 73–94. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1209826>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing, Econjournals*, 8(6), 67-71. <https://ideas.repec.org/a/eco/journ3/2018-06-10.html>
- Sidani, Y. M., & Rowe, W. G. (2018). A reconceptualization of Authentic Leadership : Leader Legitimation Via Follower-Centered Assessment of the Moral Dimension. *The Leadership Quarterly*, 29(6), 623-636. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.04.005>