

LITERATURE REVIEW : PROGRAM SELF LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Yean Mariana Manik¹⁾, Catharina Dwiana W²⁾
Program Pasca Sarjana STIK SINT Carolus Jakarta^{1,2)}

ABSTRAK

Kualitas pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh kinerja perawat. Perawat yang memiliki *self-leadership* yang tinggi akan memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri. *Self-leadership* memungkinkan perawat untuk dapat mengatur diri, fokus pada tujuan yang akan dicapai, dan memiliki sifat pantang menyerah dalam menyelesaikan permasalahan sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Tujuan literature review untuk menganalisis hubungan *self-leadership* dengan kinerja perawat. *Database* pencarian yang digunakan yaitu EBSCO, ProQuest, Elsevier, dan Google Scholar. Hasil pencarian literatur melalui proses penyaringan dengan elemen PICOT didapatkan 19 penelitian di area rumah sakit dari tahun 2019-2023. Hasil analisis literature menunjukkan bahwa *self-leadership* mempengaruhi banyak hal dalam diri seorang perawat yaitu meningkatkan kualitas Kinerja, Etos kerja keperawatan yang meningkat, dan pengembangan diri seorang perawat. Pentingnya meningkatkan *self-leadership* dalam bentuk pelatihan kepada perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja asuhan keperawatan kepada pasien.

Kata kunci : Kinerja perawat, Program *Self leadership*, *Self leadership*

ABSTRACT

The quality of nursing services is influenced by the performance of nurses. Nurses who have high self-leadership will have confidence in their own abilities. Self-leadership allows nurses to be able to organize themselves, focus on the goals to be achieved, and have an unyielding nature in solving problems so that it will have an impact on the resulting performance. The aim of the literature review is to analyze the relationship between self-leadership and nurse performance. The search databases used were EBSCO, ProQuest, Elsevier, and Google Scholar. The results of the literature search through a filtering process with PICOT elements obtained 19 studies in the hospital area. The results of the literature analysis show that self-leadership influences many things in a nurse, namely improving the quality of performance, increasing nursing work ethic, and developing a nurse herself. The importance of increasing self-leadership in the form of training for nurses so that they can improve the performance of nursing care for patients.

Keywords: *Self Leadership*, *Self Leadership Program*, *Nurse Performance*

Alamat Korespondensi : Jl. Salemba Raya No.41, RT.3/RW.5, Paseban, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta
Email korespondensi l: yeanmarianamanik@gmail.com

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi sebuah Institusi kesehatan untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam membangun dan merencanakan perawat yang benar-benar berkualitas. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pengelolaan suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik akan dapat menunjang keberhasilan pelayanan kepada pasien. Kepemimpinan diri (*Self leadership*) salah satu kemampuan individu untuk melakukan kontrol atau kendali atas pilihan situasi dimana ia akan berpartisipasi dan berusaha dalam pencapaian tujuan, memimpin dirinya sendiri, mengarahkan dirinya sendiri ke arah tujuan, serta kemampuannya memilih dan bertindak tepat atas kesadarannya sendiri seturut dengan tuntutan tujuan yang akan dicapai secara maksimal.

Self-leadership berasal dari konsep penghargaan diri sendiri untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki perawat di lingkungan layanan keperawatan yang mendorong perawat untuk menampilkan *self-leadership* yang kreatif dan aktif. Strategi yang berfokus pada perilaku *self-leadership* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan kinerja rumah sakit. *Self-leadership* berfungsi dalam mengurangi beban pekerjaan pengawasan bawahan, serta memampukan perawat di level manapun dalam organisasi untuk terus berkinerja dengan baik sehingga mampu mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi (Septiani & Fitriani, 2023; Supriyanto et al., 2023).

Kinerja perawat sangat penting untuk mencapai tujuan rumah sakit, karena perawat merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada klien. Beberapa penelitian menjelaskan faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja perawat yaitu *self-will*, *self-efficacy*, dan motivasi. Ketiga faktor ini merangkum konsep kepemimpinan diri (*Self leadership*) di tempat kerja. Mandagi dkk. (2015) menggambarkan kepemimpinan diri untuk mengembangkan kemampuan seseorang berdasarkan keyakinan bahwa seseorang harus memimpin diri sendiri sebelum memimpin orang lain. Secara efektif, seseorang harus berusaha untuk membangun kapasitas untuk bertindak, memungkinkan seseorang untuk menjalani hidup secara efektif. Dengan kata lain, kepemimpinan diri adalah proses individu mempengaruhi dirinya sendiri dengan mendorong pengelolaan, observasi, dan refleksi dari dirinya sendiri pikiran dan perilakunya (Aufa et al., 2023; Tyaningsih & Nurachadijat, 2023).

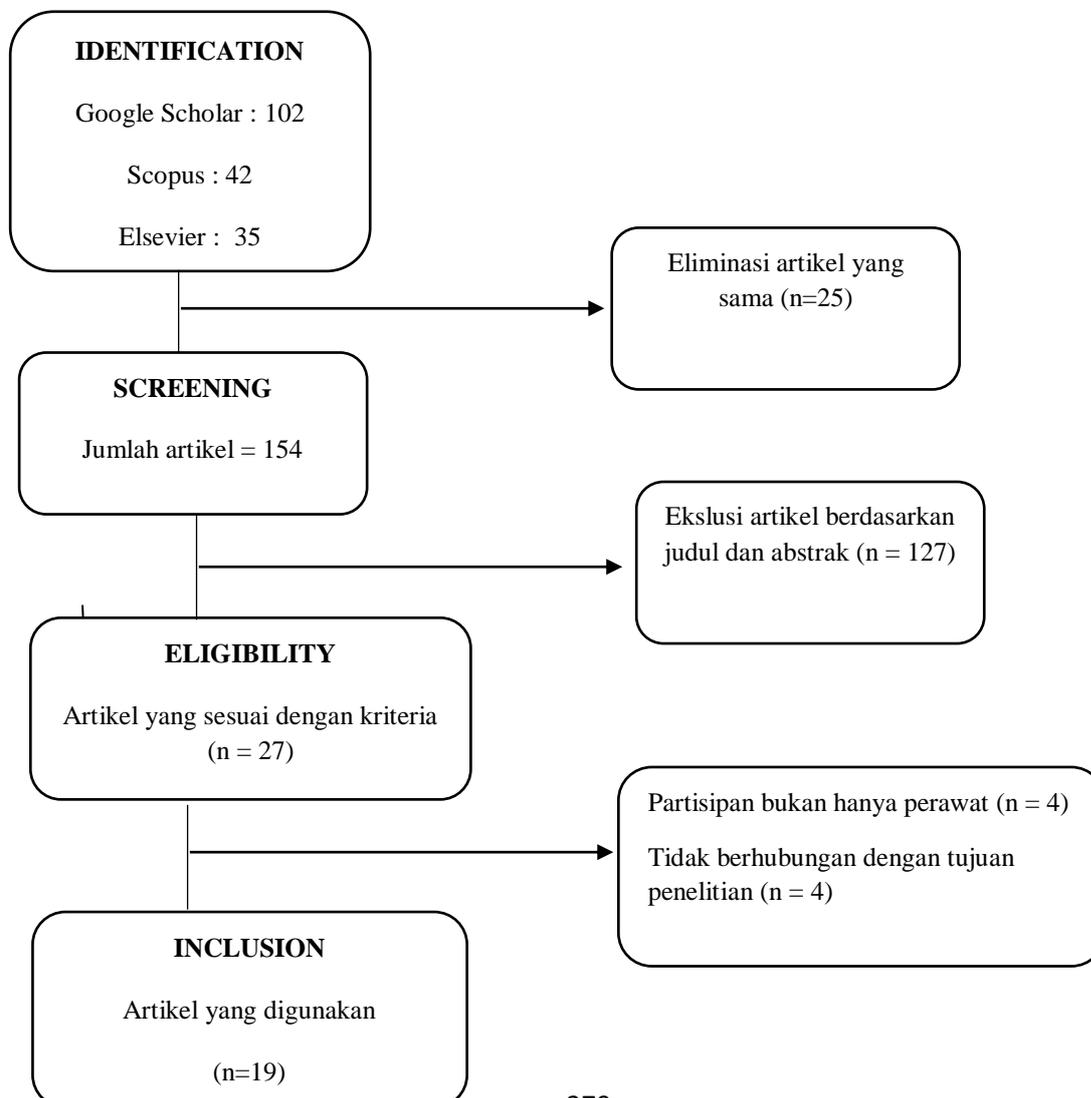
Menurut Gomes, et al. (2015) menemukan bahwa individu yang memiliki strategi *self-leadership* cenderung menerapkan strategi *self goal setting*, *self talk*, *self reward*, *evaluating beliefs and assumptions*, *self punishment*, *self observation*, *self cuein*, *focusing thoughts on natural rewards*, *visualizing successful performance*, secara signifikan akan mempengaruhi perawat untuk menjadi inovatif dan peningkatan kinerja. Meningkatnya tuntutan kepada tenaga kesehatan khusus perawat dalam pemberian Asuhan keperawatan yang optimal mendorong perawat untuk memiliki kemampuan didalam dirinya sendiri sehingga dapat meningkatkan kinerja secara maksimal bagi pasien dan keluarga.

Studi tentang Pengaruh program pelatihan *self leadership* terhadap kinerja perawat perlu dikembangkan untuk meningkatkan kualitas, profesionalisme, produktivitas dan hasilnya dapat dianggap sebagai rekomendasi untuk meningkatkan kualitas perawat dalam menciptakan pelayanan yang berkualitas. Seorang perawat seringkali melupakan bahwa mereka adalah

pemimpin atas dirinya sendiri untuk mencapai tujuan yang dicapainya. Bahkan perawat juga menganggap dirinya melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan instruksi medis saja tanpa menyadari bahwa mereka dapat menjadi motor penggerak keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi. *Self leadership* ini diharapkan mampu meningkatkan kompetensi kepemimpinan klinis perawat dalam mengembangkan keterampilan mengelola diri sendiri, melakukan inovasi dengan ide-ide yang kreatif dalam peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian literature review untuk menjawab pertanyaan "Apakah ada pengaruh program *self-leadership* terhadap kinerja perawat di rumah sakit?". Database yang digunakan Google Scholars, Science Direct, Elsevier, dan Scopus dengan kriteria inklusi adalah perawat di rumah sakit, berbahasa Indonesia ataupun Inggris, dan terbit dalam rentang tahun 2019-2023. Kata kunci yang digunakan untuk pencarian Bahasa Indonesia adalah "Kepemimpinan diri" dan "kinerja perawat" dan "Rumah sakit", sedangkan kata kunci Bahasa Inggris yaitu "nurse performance" and "*Self leadership*". Hasil pencarian artikel didapatkan secara keseluruhan berjumlah 179 artikel, kemudian diseleksi tahap pertama dengan eliminasi artikel yang sama sebanyak 27 artikel. Selanjutnya seleksi kedua dengan judul abstrak dan pada proses akhir didapatkan 19 jurnal yang digunakan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pencarian yang telah dilakukan melalui beberapa database online, didapatkan 27 jurnal, namun hanya 19 jurnal yang dianalisis lebih lanjut karena memiliki topik pembahasan khusus mengenai *Self leadership*. Adapun jurnal yang dianalisis lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Analisis jurnal

No	Peneliti, Tahun terbit	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
1	(M. G. Goldsby et al., 2021) (Meliana Handayani, 2019)	Analisis Pengaruh <i>Self Leadership</i> dan <i>Perceived barrier</i> terhadap Kemauan untuk melaporkan Insiden keselamatan pasien (Studi Rumah sakit X di Makassar).	Analitik dengan pendekatan Cross sectional.	<i>Self leadership</i> berpengaruh lemah terhadap <i>Perceived barrier</i> dan berpengaruh sedang terhadap Kemauan untuk melaporkan insiden.
2	Rembet et al., (2023)	Pengaruh Pelatihan <i>Self Leadership</i> Terhadap <i>Clinical Leadership Competency</i> Perawat Pelaksana Di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara.	Metode penelitian Quasi Ekperimental.	Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan <i>Self leadership</i> terhadap <i>Clinical Leadership Competency</i> .
3	Marpaung et al., (2019)	Peningkatan Etos Kerja Perawat Pelaksana Melalui Pelatihan <i>Self Leadership</i> .	Metode penelitian menggunakan metode kuasi-eksperimental.	Pelatihan <i>Self-Leadership</i> mampu meningkatkan etos kerja perawat pelaksana.
4	(Alabdulbaqi et al., 2019)	<i>The Relationship between Self-Leadership and Emotional Intelligence among Staff Nurses.</i>	Metodologi penelitian yang digunakan adalah Studi kuantitatif, deskriptif korelasional, cross-sectional.	Adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan diri dan kecerdasan emosional.
5	Schultz, (2021)	<i>The relationship between self-leadership, the future of human resource management, and work engagement.</i>	Metode penelitian kuantitatif .	Hasil ada hubungan positif antara kepemimpinan diri dengan keterlibatan kerja dan masa depan HRM.
6	(Proios, 2019)	<i>Factor Validity and</i>	Metode yang	Hasil penelitian ditemukan

No	Peneliti, Tahun terbit	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
		<i>Reliability of the Revised Self-Leadership Questionnaire in a Greek sample.</i>	digunakan dengan Struktur faktorial melalui analisis faktor eksplorasi dan konfirmasi.	data gagal untuk mendukung model sembilan faktor, sebaliknya model faktor baru menunjukkan bukti signifikan.
7	(Asbari et al., 2021)	<i>Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing.</i>	Metode penelitian adalah metode kuantitatif.	Ada pengaruh positif antara <i>self-leadership</i> terhadap <i>knowledge sharing</i> dan inovasi karyawan.
8	(van Dorssen-Boog et al., 2020)	<i>Self-Leadership Among Healthcare Workers: A Mediator for the Effects of Job Autonomy on Work Engagement and Health.</i>	Metode yang digunakan adalah CFA.	Ada hubungan positif Perilaku kepemimpinan diri (<i>Self leadership</i>) dengan otonomi kerja, keterlibatan kerja dan kesehatan umum.
9	(Na-nan & Saribut, 2020)	<i>Validation of employees' self-leadership using exploratory and confirmatory factor analysis.</i>	Metode penelitian adalah Cross-sectional.	Ada Empat faktor <i>Self leadership</i> yang diidentifikasi sebagai pengembangan diri dan penetapan tujuan, penghargaan diri dan berpikir positif, pengamatan diri dan komunikasi, Instropeksi diri.
10	(Kim & Sim, 2020)	<i>Mediating Factors in Nursing Competency: A Structural Model Analysis for Nurses' Communication, Self-Leadership, Self-Efficacy, and Nursing Performance.</i>	Penelitian ini menggunakan metode <i>convenience</i> .	Ada hubungan yang signifikan antara kemampuan komunikasi perawat dan kepemimpinan diri, kemampuan komunikasi dan <i>self-efficacy</i> , kemampuan komunikasi perawat mempengaruhi kinerja perawat melalui <i>self-efficacy</i> .
11	(Eroğlu & Saracel, 2022)	<i>The Role of Personal Knowledge Management on the Effects of Self-Leadership to Transformational Leadership: A Study on the Public Healthcare Managers.</i>	Metode survei relasional dalam profesional kesehatan.	Ada efek mediasi manajemen pengetahuan pribadi pada dampak positif kepemimpinan diri pada kepemimpinan transformasional.
12	(Shqerat, 2022) (Mustriwati, 2022)	Kepemimpinan Diri Kepala Ruang Dalam Pengelolaan Asuhan Pasien Dan Tenaga Keperawatan	Pendekatan ex-post facto.	Kepemimpinan diri memiliki hubungan dengan pengelolaan asuhan pasien dan pengelolaan tenaga keperawatan

No	Peneliti, Tahun terbit	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
13	(M. G. Goldsby et al., 2021)	<i>Self-Leadership: A Four Decade Review of the Literature and Trainings.</i>	Metode Literature review.	Ada peningkatan Kinerja, keterampilan manajemen waktu terhadap program kepemimpinan diri.
14	(Prinsloo & Jooste, 2022)	<i>Experiences of nurses practising mindfulness during self-leadership in delivering a rapid response system for general wards in a private hospital in Gauteng.</i>	Metode penelitian adalah kualitatif, eksplorasi, deskriptif dan kontekstual.	Ada tiga kategori pengalaman yang meningkat dari enam sub kategori selama pelatihan Self leadership yaitu self-motivation dalam RRS oleh tim, self-direction melalui role-modeling kepada teman sebaya dan pelatihan.
15	(Lapian, 2022)	<i>Pengaruh Spiritualitas Terhadap Tingkat Burnout Perawat Melalui Self Leadership Dan Kecerdasan Emosional Di RSUD Noongan Dan RSUD Gmim Bethesda = The Effect Of Spirituality On Nurse's Burnout Level Through Self Leadership And Emotional Intelligence In Noongan Hospital And Gmim Bethesda Hospital</i>	Eksperimen semu (quasi experiment) dengan desain Non Randomized Pretest-Posttest Control Group Design.	Adanya pengaruh spiritualitas terhadap tingkat burnout perawat melalui self leadership dan kecerdasan emosional, ada pengaruh self leadership terhadap burnout dan ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap burnout di RSUD Noongan dan RSUD GMIM Bethesda.
16	(Ariawan, 2020)	<i>Pengaruh Knowledge Sharing Dan Self Leadership Terhadap Perilaku Inovasi Dan Kinerja Karyawan</i>	Analisis model persamaan struktural (Analisis SEM)	Tingkat kinerja karyawan akan sangat ditentukan oleh intensitas knowledge sharing yang baik, self leadership dan perilaku inovasi.
17	(Prinsloo, 2023)	<i>Strategies for the Facilitation of Self-Leadership Among Ward Nurses in a Nurse-Led Critical Care Outreach Service</i>	A sequential exploratory mixed-method research approach	<i>There is a need for self-leadership among nurses in a Critical Care Outreach Services (CCOS).</i>
18	(E. Goldsby et al., 2020)	<i>Under Pressure: Time Management, Self-Leadership, and the Nurse Manager.</i>	Metode Kualitatif	Adanya tekanan pada manajer perawat dan perawat garis depan terhadap stress kerja, pemberian Askep, manajemen waktu, dan kepemimpinan diri.
19	(Mustriwati et al., 2021)	<i>The impact of selfleadership and organizational</i>	Metode deskriptif-	Kepemimpinan pada diri sendiri dan komitmen

No	Peneliti, Tahun terbit	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
		<i>commitment on the performance of COVID-19 nurses.</i>	analitik.	organisasi berpengaruh positif pada performa perawat di ruang rawat inap COVID-19.

Hasil Analisis menunjukkan bahwa Program *Self leadership* mempengaruhi banyak hal dalam diri seorang perawat yaitu : Perilaku, Wawasan, Inovasi kerja, Kompetensi kepemimpinan klinis, Etos kerja, Kinerja, Kepuasan kerja, Kecerdasan emosional, Manajemen waktu, Stres kerja, *Self leadership* sebagai pengembangan diri dan penetapan tujuan, penghargaan diri dan berpikir positif, pengamatan diri dan komunikasi, Instropeksi diri, *Self motivation, Self direction, Role model.*

Tabel 2 : Hasil Analisis

Penjabaran	Peneliti	Hal-hal yang dipengaruhi
<i>Self leadership</i>	(Meliana Handayani, 2019), Rembet et al., (2023), (Marpaung et al., 2019; Na-nan & Saribut, 2020; van Dorssen-Boog et al., 2020).	Kinerja dan kualitas pelayanan kepada pasien, meningkatnya kompetensi perawat dan Etos kerja sehingga meningkatnya kepuasan kerja. <i>Self leadership</i> juga dapat meningkatkan otonomi kerja dan kesehatan perawat karena dapat menetapkan dan mencapai tujuan, berpikir positif, mengembangkan diri, instropeksi diri sehingga dapat mengelola Asuhan kepada pasien secara maksimal,
	Eroğlu & Saracel, 2022; M. G. Goldsby et al., 2021; Kim & Sim, 2020; Mustriwati et al., 2021)	Etos kerja, Kinerja, Kepuasan kerja, Kecerdasan emosional, Manajemen waktu, Stres kerja, dapat mengatasi hambatan kerja.
	(Alabdulbaqi et al., n.d.; Ariawan, 2020; Asbari et al., 2021; M. G. Goldsby et al., 2021; Lopian, 2022; Prinsloo, 2023; Prinsloo & Jooste, 2022; Proios, 2019; Schultz, 2021)	<i>Self leadership</i> sebagai pengembangan diri dan penetapan tujuan, penghargaan diri dan berpikir positif, pengamatan diri dan komunikasi, Instropeksi diri, <i>Self motivation, Self direction, Role model,</i> kecerdasan emosional perawat, serta berpikir kritis.

Self Leadership dan Kualitas Kinerja Keperawatan

Fenomena kepemimpinan dan kinerja berpotensi menjadi motor penggerak keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Kepemimpinan berkorelasi dengan efektivitas dan peningkatan kinerja dalam berbagai organisasi dan budaya. Ketanggapan dan kesiapan seseorang terhadap perubahan organisasi, persepsi individu dan penerimaan inovasi semuanya dipengaruhi oleh kepemimpinan organisasi. Teori kepemimpinan telah berkembang dengan perubahan pengetahuan, budaya dan lingkungan. Kepemimpinan telah didefinisikan dalam berbagai cara tergantung pada tipe kepemimpinan yang digunakan untuk melihat subjek kepemimpinan itu sendiri (Rembet et al., 2023).

Menurut penelitian (Asbari et al., 2021) juga menjelaskan bahwa *Self leadership* atau Kepemimpinan diri sangat mempengaruhi inovasi kerja dan dapat meningkatkan pengetahuan perawat. Penelitian ini memiliki nilai yang signifikan hubungan antara pengetahuan dan sikap kerja inovatif perawat. Hasil penelitian menurut Rembet et al., (2023) menjelaskan bahwa Uji Regresi Logistik Ordinal terkait Pseudo R-Square yang menggunakan model dengan R-Square tertinggi yaitu Nagelkerke (0,143), artinya bahwa Pelatihan *Self Leadership* mampu mempengaruhi *Clinical Leadership Competency* yaitu Z-Score sebesar 14,3 % sedangkan 85,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Menurut penelitian (Na-nan & Saribut, 2020), (Prinsloo & Jooste, 2022), mengidentifikasi *self leadership* dan terdapat empat faktor yang mempengaruhi yaitu visualisasi diri/ gambaran diri terhadap tujuan yang ditetapkan, penghargaan diri dan berpikir positif, instropeksi diri dan *Self efficacy*. Analisis faktor mengkonfirmasi validitas kuesioner sebagai alat *Self leadership* yang dibuktikan dengan CR sebesar 0,811 dan AVE sebesar 0,526 dengan kriteria validitas konvergen dan diskriminan yang dapat diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian (Kim & Sim, 2020), (Eroğlu & Saracel, 2022), menjelaskan bahwa *self leadership* berpengaruh terhadap kemampuan berkomunikasi, menjadi contoh (*Role model*), dapat memprediksi hal-hal yang akan terjadi kedepan karena meningkatnya cara berpikir secara logis dan sistematis dan dampaknya dapat terlihat dari kinerja individu. Berdasarkan penelitian (Hong & Bae, 2019) menunjukkan bahwa adanya upaya peningkatan *ego-resilience*, *self-leadership* akan meningkatkan kompetensi komunikasi. Keahlian komunikasi akan meningkat dengan status Pendidikan. Untuk itu dalam studi selanjutnya, sangat perlu melakukan penelitian tentang faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi kompetensi komunikasi.

Kemampuan perawat dalam memimpin dirinya sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja pelayanan yang diberikan oleh seorang perawat kepada pasien sehingga sangat dibutuhkan perawat yang kompeten dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Perawat yang dapat memimpin dirinya akan memiliki sifat yang pantang menyerah dan kepercayaan diri yang tinggi dalam situasi sulit di tempat kerja, dia akan berusaha mencari solusi dan jalan keluar saat menghadapi masalah (Febriani, 2021).

Self Leadership dan Etos Kerja Keperawatan

Selanjutnya, pelatihan *self-leadership* juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kompetensi kepemimpinan klinis (Susanti, 2022). Dengan mengembangkan keterampilan dalam mengelola diri sendiri, perawat dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memimpin dan mengarahkan tim medis. Selain itu, pelatihan *self-leadership* juga memberikan manfaat lain bagi perawat pelaksana. Etos kerja mereka dapat ditingkatkan, yang mencerminkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan pelayanan pasien. Dalam hal ini, pelatihan *self-leadership* dapat membantu perawat dalam menghadapi tuntutan kerja yang beragam dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja (Antara et al., 2023; Supriyanto et al., 2023b; Weningsih & Sutikno, 2023).

Self-leadership atau Kepemimpinan diri bermanfaat untuk membangun pengaturan diri, kognitif sosial, manajemen diri, manajemen kontrol, motivasi intrinsik, menghasilkan komitmen dan kemandirian, kreativitas dan inovasi dalam bekerja, kepercayaan, kerjasama, pengaruh positif dan kepuasan kerja, pemberdayaan psikologis dan efikasi diri (Marpaung, Suza, Arruum, 2019). *Self leadership* atau Kepemimpinan diri, adalah sebuah praktik di mana seseorang secara sengaja mempengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan mereka untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Dalam mencapai tujuan akhir tersebut dibutuhkan Etos kerja, Kecerdasan emosional, Manajemen waktu sehingga tercapai peningkatan dalam Kinerja dan Kepuasan kerja dengan dapat menekan terjadinya Stres kerja dan hambatan lainnya.

Penelitian Marpaung et al., (2019) menjelaskan bahwa hasil uji statistik Wilcoxon Signed Ranks Test ditemukan perbedaan mean pada etos kerja pada kelompok intervensi sebelum dan setelah pelatihan sebesar 59,24, dengan nilai signifikansi $p=0,00$ ($p<0,05$, H_0 ditolak, Hal ini menunjukkan pada kelompok intervensi ada perbedaan etos kerja perawat pelaksana yang signifikan antara sebelum dan setelah pelatihan *selfleadership*, sedangkan pada kelompok kontrol ditemukan perbedaan mean sebelum dan setelah pelatihan sebesar 0,04 nilai signifikansi $p=0,317$ ($p>0,05$), H_0 diterima, hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan etos kerja perawat pelaksana yang signifikan pada kelompok kontrol sebelum dan setelah pelatihan *selfleadership* karena kelompok kontrol tidak mendapat perlakuan atau tidak mendapat pelatihan *self-leadership*. Hal ini menunjukkan melalui pelatihan *selfleadership* dapat meningkatkan etos kerja perawat yang memungkinkan perawat tersebut mengubah perilaku untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mandiri, memiliki moralitas/etika kerja, memanfaatkan waktu seenggang sebaik mungkin, pekerja keras, memiliki sentralisasi kerja yang baik, tidak membuang-buang waktu tetapi memanfaatkan waktu dengan baik. Penelitian sejalan dengan penelitian Marques-Quinteiro et al., (2018), Alabdulbaqi et al., n.d.), Schultz, (2021) bahwa pelatihan *self leadership* dapat meningkatkan kemampuan diri, kepuasan bekerja sekalipun overtime, dapat mengontrol emosi diri (*burnout*), memahami kemampuan diri untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kepuasan bekerja, bekerja secara professional, dan dapat beradaptasi terhadap lingkungan kerja.

Perspektif kepemimpinan diri atau *self leadership* secara komprehensif menyangkut memimpin diri sendiri. Terdapat empat aspek penting dalam *self leadership* yang dimiliki oleh setiap individu, yakni *self awareness*, *self management*, *other awareness*, dan *other management* (Elizadiani Suza, Diah Arruum, 2019). *Self leadership* sebagai pengembangan diri dan penetapan tujuan, penghargaan diri dan berpikir positif, pengamatan diri dan komunikasi, Instropeksi diri, *Self motivation*, *Self direction*, *Role model*.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kuantitas dan kualitas pengetahuan yang dimiliki. Keadaan ini menjadi sangat penting karena dari pengetahuan manusia mempunyai dasar untuk bertindak, dan dari pengetahuanlah manusia bisa meningkatkan kualitas hidupnya. Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Self Leadrship dan Pengembangan Diri

Selain itu, pelatihan *self-leadership* juga berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* dan inovasi karyawan. Ketika perawat mampu memimpin diri mereka sendiri, mereka lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan dan ide-ide inovatif dengan rekan kerja mereka. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan kreatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Berdasarkan konteks *self-leadership*, empat faktor utama yang diidentifikasi adalah pengembangan diri dan penetapan tujuan, penghargaan diri dan berpikir positif, pengamatan diri dan komunikasi, serta introspeksi diri. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam membangun kepemimpinan diri yang efektif dan membantu perawat dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Selain itu, kompetensi komunikasi perawat juga berkorelasi positif dengan kepemimpinan diri dan *self-efficacy* (Agustina et al., 2023; Dewi, 2023). Kemampuan perawat dalam berkomunikasi dengan baik mempengaruhi kemampuan mereka dalam memimpin diri sendiri dan meningkatkan keyakinan diri. Hal ini pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat.

Peningkatan keterampilan manajemen waktu dan program kepemimpinan diri juga memberikan dampak positif pada kinerja perawat. Dengan mempelajari cara mengelola waktu dengan efektif dan mengembangkan kepemimpinan diri, perawat dapat menjadi lebih efisien dan produktif dalam tugas-tugas mereka (Ashari, 2023; Gustomi et al., 2023). Selama pelatihan *self-leadership*, perawat juga mengalami peningkatan pengalaman dan pengalaman kepemimpinan diri. Dalam proses ini, mereka dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mengatasi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan mereka, serta menjadi pemimpin yang lebih efektif dan percaya diri (Hong & Bae, 2019; Intan Sundari, 2023; Nursalim et al., 2023)

Manajer perawat dan perawat garis depan perlu mengelola stres dan tuntutan kerja yang tinggi, serta mengembangkan keterampilan kepemimpinan diri untuk mengatasi situasi yang kompleks. Kepemimpinan pada diri sendiri dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif pada performa perawat di ruang rawat inap COVID-19 (E. Goldsby et al., 2020; Susanti, 2022). Ketika perawat memiliki kemampuan untuk memimpin diri sendiri dan memiliki komitmen terhadap organisasi, mereka cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien, terutama dalam situasi yang menantang seperti pandemi COVID-19.

Secara keseluruhan, pelatihan *self-leadership* memiliki dampak yang positif pada kinerja, kompetensi, dan kepuasan kerja perawat. Dengan mengembangkan kepemimpinan diri, perawat dapat menjadi pemimpin yang lebih efektif, berbagi pengetahuan dan inovasi, dan menghadapi tuntutan kerja dengan lebih baik (Triatmoko & Yuniawan, 2023). Selain itu, hubungan positif antara kepemimpinan diri dengan berbagai aspek kinerja dan kesejahteraan perawat menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan diri dalam profesi keperawatan.

Pencapaian kinerja perawat merupakan hal yang sangat penting dan akan terlihat jelas dalam setiap aspek pekerjaannya. Seorang perawat tidak hanya bertanggung jawab atas kesehatan dan kebutuhan pasien, tetapi juga harus mampu memimpin dirinya sendiri dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tempat dia bekerja (Antara et al., 2023; Nurlaila, 2023). Dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut, *self leadership* menjadi kualitas yang sangat dibutuhkan oleh setiap perawat. *Self leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mengelola diri sendiri, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab terhadap tindakan dan keputusan yang diambil. Dalam konteks kinerja perawat, *self leadership* melibatkan motivasi intrinsik untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, mengatasi tantangan, dan terus meningkatkan kemampuan profesional (Masrichah, 2023; Tyaningsih & Nurachadijat, 2023).

Seorang perawat yang memiliki *self leadership* mampu mengidentifikasi dan mengevaluasi kelemahan serta kekuatan dalam pekerjaannya (Alabdulbaqi et al., n.d.). Mereka akan secara proaktif mencari peluang untuk belajar dan mengembangkan diri, baik melalui pelatihan, pengalaman praktis, atau sumber pengetahuan lainnya. Dengan memanfaatkan *self leadership*, perawat dapat mengambil langkah-langkah inovatif dan berpikir kritis dalam menghadapi situasi yang kompleks dan menuntut. Selain itu, *self leadership* juga melibatkan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim. Seorang perawat yang memiliki *self leadership* akan mampu berkomunikasi dengan baik, menghargai keragaman, dan membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan sejawat dan anggota tim lainnya (Faturrahman & Fatmayati, 2023; Palguna, 2023). Mereka juga dapat mengatasi konflik secara konstruktif dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan tim.

Selain itu, etos kerja yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja (Benny, 2023; Marpaung et al., 2019). Manajemen waktu yang efektif juga menjadi faktor penting dalam mengelola stres kerja yang mungkin timbul. Dalam konteks *self-leadership*, terdapat faktor-faktor yang penting, seperti pengembangan diri dan penetapan tujuan, penghargaan diri dan berpikir positif, pengamatan diri dan komunikasi, serta introspeksi diri ((Marpaung et al., 2019; Mustriwati, 2022). Selain itu, *self motivation* dan *self direction* berperan dalam memotivasi individu dan memberikan arahan dalam mencapai tujuan.

Dengan adanya *self leadership* yang kuat, profesionalisme kerja perawat dapat meningkat secara signifikan (Annisa, 2023; Rembet et al., 2023). Mereka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap etika profesi, menjaga privasi pasien, dan melaksanakan praktik keperawatan berdasarkan standar yang ditetapkan. Selain itu, perawat yang memiliki *self leadership* juga mampu mengatasi stres dan tekanan dengan baik, sehingga dapat tetap memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien dalam situasi yang mungkin menantang (Akbar, 2023). Oleh karena itu, kinerja perawat tidak hanya terlihat dari tindakan dan hasil kerjanya, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam memimpin diri sendiri. *Self leadership* menjadi kualitas penting yang memungkinkan perawat untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tempat mereka bekerja, serta meningkatkan profesionalisme kerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Self leadership atau kepemimpinan diri, adalah sebuah praktik di mana seseorang secara sengaja mempengaruhi pemikiran, perasaan, dan inovasi kerja untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Terdapat empat aspek penting dalam *self leadership* yang perlu dikuasai oleh seorang perawat, yakni *self awareness*, *self management*, *other awareness*, dan *other management*. Pengaruh Program *Self Leadership* terhadap Kinerja Perawat di rumah sakit akan dapat terlaksana jika memiliki kemampuan *Self Leadership* yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi dirinya sendiri bahkan orang lain terhadap peningkatan *Clinical Leadership Competency*. Perawat perlu mengembangkan program *Self Leadership* untuk membentuk *Clinical Leadership Competency*, *Self efficacy*, komunikasi, inovasi kerja, peningkatan kompetensi dan keterampilan klinis yang diperolehnya dan diterapkan dalam praktik keperawatan.

SARAN

Bagi Perawat Pelaksana Perawat pelaksana agar mampu mengembangkan *Self Leadership* dan *Clinical Leadership Competency* melalui kompetensi dan keterampilan klinis yang diperolehnya dan diterapkan dalam praktik keperawatan, antara lain seperti perawat pelaksana mampu

mengendalikan perilaku sendiri, mempengaruhi dan memimpin diri, manajemen diri, motivasi diri, dan pengembangan diri untuk mencapai sukses kerja, mengakui kekurangan dan kelebihan mereka, tanggung jawab profesional dan etika, otonomi klinis untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perawatan pasien, serta praktik keperawatan dalam lingkungan praktik profesional sehingga mampu melaksanakan tugas asuhan keperawatan secara optimal. Serta adanya penelitian selanjutnya meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *self leadership*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A. N., Prasetyanto, D., Sardjan, U. R. W., Normawati, A. T., Syarif, I., Kusumawaty, I., Susanto, W. H. A., Sada, F. R., Yunike, & Pragholapati, A. (2023). *Komunikasi Dalam Keperawatan*. Global Eksekutif Teknologi.
- Akbar, A. (2023). *Pengaruh Empowering Leadership Dan Employee Engagement, Terhadap Turnover Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Medias* [Masters, UNIVERSITAS JAMBI]. <https://repository.unja.ac.id/>
- Alabdulbaqi, E., Banjar, H., & Felemban, O. (2019). *The Relationship between Self-Leadership and Emotional Intelligence among Staff Nurse*
- Annisa, S. M. (2023). *Penerapan Human Capital Management Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Menggala Provinsi Lampung Dalam Perspektif Islam* [Diploma, UIN Raden Intan Lampung]. <http://repository.radenintan.ac.id/28517/>
- Antara, I. K. Y., Dewi, I. A. S., & Pratiwi, K. A. (2023). Meningkatkan Komitmen Organisasional Pegawai Melalui Self Leadership, Empowerment, Dan Keadilan Organisasi. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(5), Article 5. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v3i5.2455>
- Ariawan, A. A. G. J. (2020). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Self Leadership Terhadap Perilaku Inovasi Dan Kinerja Karyawan* [Masters, UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR]. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/1328/>
- Asbari, M., Novitasari, D., Purwanto, A., & Setiawan, T. (2021). *Self-leadership to Innovation: The Role of Knowledge Sharing*. 2, 21-36.
- Ashari, D. (2023). Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruangrawat Inap Rsud Pringsewu. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.52657/jik.v12i1.1919>
- Aufa, N. D. N., Aisyah, & Lestari, D. (2023). Relevansi Pelatihan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i3.1026>
- Alabdulbaqi, E., Banjar, H., & Felemban, O. (2019). *The Relationship between Self-Leadership and Emotional Intelligence among Staff Nurses*.
- Benny, H. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Perawat*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. <http://digilib.unila.ac.id/69554/>
- Dewi, I. A. S. S. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bpr Tridarma Putri Semarang, Klungkung* [Other, Universitas Mahasaraswati Denpasar]. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3470/>
- Eroglu, İ., & Saracel, N. (2022). The Role of Personal Knowledge Management on the Effects of Self-Leadership to Transformational Leadership: A Study on the Public Healthcare Managers. *Journal of International Health Sciences and Management*, 8(16), Article 16. <https://doi.org/10.48121/jihsam.1153092>

- Faturrahman, & Fatmayati, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Dalam Rangka Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia Di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i2.164>
- Febriani, N. (2021). Self-Efficacy Dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5, 37. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v5i1.2585>
- Goldsby, E., Goldsby, M., Neck, C. B., & Neck, C. P. (2020). Under pressure: Time management, self-leadership, and the nurse manager. *Administrative Sciences*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/admsci10030038>
- Goldsby, M. G., Goldsby, E. A., Neck, C. B., Neck, C. P., & Mathews, R. (2021). Self-Leadership: A Four Decade Review of the Literature and Trainings. *Administrative Sciences*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.3390/admsci11010025>
- Gustomi, M. P., Zahroh, R., Istiroha, I., Umah, K., Syafii, M., & Mustafidah, N. (2023). Analisis Faktor-Faktor Bed Occupancy Rate (BOR) Pada Intensive Care Unit (ICU) Rumah Sakit Petrokimia Gresik Driyorejo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1266>
- Hong, S., & Bae, S.-Y. (2019). Convergent Influence of Ego-Resilience, Nunchi and Self-Leadership on Communication Competency among Students in Health Majors in Studying for TOEIC. *Journal of Digital Convergence*, 17(6), 229-238. <https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.6.229>
- Intan Sundari, F. (2023). *Pengaruh Servant Leadership, Entrepreneurial Mindset, Entrepreneurial Climate, Knowledge Management Dan Organizational Development Terhadap Kinerja Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Lldikti Wilayah III* [Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta]. <http://repository.stei.ac.id/10053/>
- Kim, A. Y., & Sim, I. O. (2020). Mediating Factors in Nursing Competency: A Structural Model Analysis for Nurses' Communication, Self-Leadership, Self-Efficacy, and Nursing Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6850. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186850>
- Lapian, L. G. (2022). *Pengaruh Spiritualitas Terhadap Tingkat Burnout Perawat Melalui Self Leadership Dan Kecerdasan Emosional Di RSUD Noongan Dan RSUD Gmim Bethesda = The Effect Of Spirituality On Nurse's Burnout Level Through Self Leadership And Emotional Intelligence In Noongan Hospital And Gmim Bethesda Hospital* [Doctoral, Universitas Hasanuddin]. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/24897/>
- Marpaung, M., Suza, D., & Arruum, D. (2019). Peningkatan Etos Kerja Perawat Pelaksana Melalui Pelatihan Self-Leadership. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2, 51. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v2i2.362>
- Masrichah, S. (2023). Ancaman Dan Peluang Artificial Intelligence (AI). *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i3.1860>
- Meliana Handayani, 101614453059. (2019). *Analisis Pengaruh Self-Leadership Dan Perceived Barrier Terhadap Kemauan Untuk Melaporkan Insiden Keselamatan Pasien (Studi Rumah Sakit X Di Makassar)* [Thesis, Universitas Airlangga]. <http://lib.unair.ac.id>
- Mustriwati, K. A. (2022). *Kepemimpinan Diri Kepala Ruang Dalam Pengelolaan Asuhan Pasien Dan Tenaga Keperawatan* [Doctoral, Universitas Pendidikan Ganesha]. <https://repo.undiksha.ac.id/11860/>
- Mustriwati, K. A., Sudarmika, P., & Candiasa, I. (2021). The impact of self-leadership and organizational commitment on the performance of Covid-19 nurses. *Kontak*, 23(1), 40-44. <https://doi.org/10.32725/kont.2021.005>

- Na-nan, K., & Saribut, S. (2020). Validation of employees' self-leadership using exploratory and confirmatory factor analysis. *International Journal of Quality & Reliability Management, ahead-of-print*. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-10-2018-0287>
- Nurlaila, E. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada kantor badan penelitian dan pengembangan daerah provinsi jambi* [Other, UNIVERSITAS JAMBI]. <https://repository.unja.ac.id/>
- Nurlela, L., Sya'diyah, H., Ilmy, S. K., Kusumawati, H., Widiarta, M. B. O., Kirana, S. A. C., Hijriana, I., Astutik, W., Susilowati, S., Wulandari, N. P. D., Prihandini, C. W., Ping, M. F., Syah, A. Y., & Yusrini, Y. (2023). *Keperawatan Jiwa*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.158>
- Palguna, I. M. A. (2023). *Pengaruh Self Leadership, Team Work, Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar* [Other, Universitas Mahasaraswati Denpasar]. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/1766/>
- Prinsloo, C. (2023). Strategies for the Facilitation of Self-Leadership Among Ward Nurses in a Nurse-Led Critical Care Outreach Service. *SAGE Open Nursing*, 9, 23779608231167804. <https://doi.org/10.1177/23779608231167804>
- Prinsloo, C., & Jooste, K. (2022). Experiences of nurses practising mindfulness during self-leadership in delivering a rapid response system for general wards in a private hospital in Gauteng. *Curationis*, 45. <https://doi.org/10.4102/curationis.v45i1.2298>
- Proios, I. (2019). Factor Validity and Reliability of the Revised Self-Leadership Questionnaire in a Greek sample. *JOURNAL OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS MANAGEMENT*, 6. <https://doi.org/10.15640/jpesm.v6n2a5>
- Rembet, I. Y., Wijayanty, C. D., & Susilo, W. H. (2023). Pengaruh Pelatihan Self Leadership Terhadap Clinical Leadership Competency Perawat Pelaksana Di Dua Rumah Sakit Umum Swasta Tipe C Provinsi Sulawesi Utara. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.37905/aksara.9.1.421-436.2023>
- Schultz, C. (2021). The relationship between self-leadership, the future of human resource management, and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 19. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1701>
- Septiani, S., & Fitriani, S. (2023). Literatur Review: Pengaruh Kenyamanan didalam Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja. *Jurnal Pijar*, 1(2), Article 2.
- Setia Negara, B., Suryana, P., & Hindarsah, I. (2023). *Studi Kelayakan Pengadaan Magnetic Resonance Imaging (MRI) (Suatu Studi Kasus pada Rumah Sakit Immanuel Kota Bandung) Feasibility Study on Magnetic Resonance Imaging (MRI) (A Case Study at Immanuel General Hospital in Bandung City)* [Masters, UNIVERSITAS PASUNDAN]. <http://repository.unpas.ac.id/63808/>
- Shqerat, E. A. (2022). The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment of the Faculty Members at Tafila Technical University. *International Education Studies*, 15(1), 166. <https://doi.org/10.5539/ies.v15n1p166>
- Supriyanto, S., Wartiningsih, M., Kodrat, D. S., & Djuari, L. (2023b). *Administrasi Rumah Sakit. Zifatama Jawa*.
- Susanti, N. I. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Konflik Peran dan Dukungan Manajemen Terhadap Burnout, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Asesor Lembaga Sertifikasi Profesi P1 (LSP-P1) di Indonesia. (The Influence of Competence, Self-Leadership, Role Conflict and Management Support on Burnout, Organizational Commitment and Job Satisfaction Assessors for Professional Certification Institutions P1 (LSP-P1) in Indonesia)*. [Doctoral, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya]. <https://doi.org/10/LAMPIRAN.pdf>

- Triatmoko, N. Y., & Yuniawan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Job Crafting Dan Otonomi Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan PT Nelta Multi Gracia). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/38677>
- Tyaningsih, S., & Nurachadijat, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Suatu Organisasi. *Journal on Education*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.2999>
- van Dorssen-Boog, P., de Jong, J., Veld, M., & Van Vuuren, T. (2020). Self-Leadership Among Healthcare Workers: A Mediator for the Effects of Job Autonomy on Work Engagement and Health. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.01420>