

**Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional  
dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Perawat  
di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta**

*R. Jaka Sarwadhamana\* , Sumarni\* , Nava Yuliandari\**

*\*Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan,  
Universitas Alma Ata Yogyakarta.*

*\*Email: jaka.sarwadhamana@almaata.ac.id*

**ABSTRACT**

*The rapid development of health can be seen from the increasing number of hospitals. The hospital is to be followed by the quality of human resources in supporting high-quality health services. This study aims to determine the relationship between transformational leadership style and organizational citizenship behavior (OCB). The approach used in this research is quantitative analytic approach with cross sectional study. The population and sample in this study were non-civil servant functional nurses in inpatient rooms class II and III at Panembahan Senopati Bantul Hospital with a total of 55 respondents. Then to analyze the data in this study using Kendall-Tau with the help of the SPSS application. The results showed that there was a significant relationship between transformational leadership style and organizational citizenship behavior (OCB), where the correlation coefficient (r) was 0.344 with Sig. 0.009 ( $p < 0.05$ ). The conclusion shows that there is a relationship between transformational leadership style and organizational citizenship behavior (OCB) on nurses in panembahan senopati hospital, Bantul Yogyakarta*

**Keywords :** *transformational leadership, organizational citizenship behavior (OCB), nurses*

**PENDAHULUAN**

Setiap rumah sakit memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumberdaya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia<sup>1</sup>. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang sangat ideal yang seharusnya diterapkan dalam organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin tidak hanya berfikir pencapaian yang akan diharapkan tetapi juga memikirkan bagaimana kesejahteraan karyawannya dan pemimpin mampu mempengaruhi serta mengubah kesadaran, dan membangkitkan semangat untuk mendorong karyawan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya<sup>2</sup>. Dalam kepemimpinan transformasional diharapkan manajer atau pemimpin dapat memberikan

pengaruh dan *stimulus* yang baik kepada bawahannya. Sehingga bawahan dalam konteks karyawan dapat merasa puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya didalam organisasi tersebut. Pemimpin juga harus *fleksibel* dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan tersebut<sup>3</sup>.

Gaya kepemimpinan transformasional di harapkan dapat menumbuhkan perilaku positif perawat yang terepresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja secara efektif di luar tanggung jawab dalam mendukung fungsi organisasi<sup>4</sup>. *Organizational citizenship behavior* (OCB) akan memberikan kontribusi pada organisasi secara lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam tugas yang dikerjakan serta kontribusi terhadap kelancaran fungsi organisasi<sup>3</sup>.

RSUD Panembahan Senopati Bantul merupakan pendukung penyelenggaraan pemerintah dalam bidang kesehatan. RSUD Panembahan Senopati Bantul mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah Bidang Pelayanan Kesehatan. RSUD Panembahan Senopati Bantul mempunyai fungsi yakni perumusan kebijakan teknis di bidang pelayanan rumah sakit, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelayanan rumah sakit, pembinaan dan pengendalian pelayanan rumah sakit, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan organisasi, RSUD Panembahan Senopati Bantul tentunya dipimpin oleh seorang direktur rumah sakit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil survey awal yang dilakukan terhadap 3 responden tenaga kesehatan tentang *Organizational citizenship behavior* menunjukkan bahwa 2 responden merasa puas akan pekerjaan dan sering membantu pekerjaan rekan kerjanya serta dalam proses

pengambilan keputusan melibatkan pemimpin atau kepala unit. Berbeda dengan 1 responden lainnya yang merasa jenuh dan beban pekerjaan terasa berat setiap harinya. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Analitik kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan sampel untuk dianalisis menggunakan uji statistik sampel dan hasilnya digeneralisasikan pada populasi dimana sampel diambil. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Panembahan Senopati Bantul pada bulan Juli-Agustus tahun 2020 dengan jumlah populasi sebanyak 108 pegawai non PNS bagian perawat ruang rawat inap kelas II dan III. Sampel di ambil dengan teknik *simple random sampling* yang sesuai dengan kriteria *inklusi* dan *eksklusi* yang berjumlah 55 pegawai. Kriteria *inklusi* pada penelitian ini adalah perawat fungsional kelas II dan III yang bekerja minimal 1 tahun dan terdaftar sebagai non PNS, sedangkan kriteria *eksklusi* pada penelitian ini adalah pegawai yang berusia lebih dari 45 tahun dan pegawai struktural di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Instrumen penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional adalah kuesioner kepemimpinan transformasional yang diadopsi dari penelitian Dany Marthen tahun 2016, yang terdiri dari 12 item pernyataan yang terdiri atas 4 domain indikator yaitu 3 domain pernyataan tentang *idealized influence*, 3 domain pernyataan tentang *inspirational motivation*, 3 domain pernyataan tentang *intellectual stimulation*, dan 3 domain pernyataan tentang *individualized consideration*.<sup>5</sup> Sedangkan instrumen untuk mengukur *organizational*

*citizenship behavior* (OCB) menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Riansyah tahun 2018, yang terdiri dari 18 item pernyataan. Kuesioner tersebut berisi indikator tentang *altruism* sebanyak 7 pernyataan, *courtesy* sebanyak 3 pernyataan, *sportmanship* sebanyak 2 pernyataan, *cosetentiousness* sebanyak 4 pernyataan, dan *civic virtue* sebanyak 2 pernyataan <sup>6</sup>.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB), sedangkan analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) menggunakan uji statistik *Kendall-Tau* dengan tingkat signifikansi 0,05 <sup>7</sup>.

Prinsip Prinsip etik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *informed consent*, *anonymity* (tanpa nama), *confidentiality* (kerahasiaan), *anonymity* (tanpa nama), *Beneficence* (manfaat), *Justice* (keadilan) dan *ethical clearance*. Penelitian ini juga sudah lolos uji etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Alma Ata Yogyakarta dengan nomer etik 004/SM/ARS/Fikes/UAA/VI/2020.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terhadap 55 responden non PNS perawat di ruang Rawat Inap kelas II dan III RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta sebagai berikut:

**Tabel 1.** Distribusi Karakteristik Responden di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki laki	1	1,8
	Perempuan	54	98,2

**Tabel 3.** Hubungan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dengan Kualitas Kerja Responden di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta

Gaya Kepemimpinan Tranformasional	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)			Total	r	P value
	Tinggi	Sedang	Rendah			

Karakteristik	Kategori	n	%
Umur	17-25 tahun	1	1,8
	26-35 tahun	46	83,6
	36-45 tahun	8	14,5
Pendidikan	SMA/SMK	1	1,8
	D1/D3	50	90,9
	D4/S1	4	7,3
Lama kerja	1-5 Tahun	27	49,1
	6-10 Tahun	15	27,3
	11-15 Tahun	13	23,6
Status pernikahan	Belum Menikah	7	12,7
	Sudah Menikah	48	87,3
	Jumlah	55	100

**Tabel 2.** Distribusi Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta

Variabel	Kategori	n	%
Gaya Kepemimpinan Tranformasional	Tinggi	11	7,3
	Sedang	40	72,7
	Rendah	4	20,0
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Tinggi	26	47,3
	Sedang	29	52,7
	Rendah	0	0,0
Jumlah		55	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan transformasional yang didapatkan responden RSUD Panembahan Senopati Bantul berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 40 (72,7%) responden, sedangkan mayoritas responden memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam kategori sedang yaitu sebanyak 29 (52,7%) responden.

Tinggi	10 (18.2%)	1 (1,8%)	0 (0%)	11 (20%)	0.344	0.009*
Sedang	14 (25.5%)	26 (47.3%)	0 (0%)	40 (72.7%)		
Rendah	2 (3.6%)	2 (3.6%)	0 (0%)	4 (7.3%)		
Total	26 (47.3%)	29 (52.7%)	0 (0%)	55 (100%)		

*Kendall-tau analysis*, \*nilai p signifikan ( $p < 0,05$ )

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul yang di tunjukan oleh hasil uji statistik *kendall-tau* diperoleh nilai *p value* 0,009 ( $p < 0,05$ ). Hasil *koefisien korelasi* juga menunjukan nilai 0,344 yang menunjukan keeratan hubungan cukup kuat.

### Gaya Kepemimpinan Transformasional di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang didapatkan responden RSUD Panembahan Senopati Bantul berada dalam kategori sedang. Gaya kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi bawahan agar meningkatkan kinerja<sup>8</sup>. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana efektif inspirasi seorang pemimpin dan merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya. Kepemimpinan transformasional juga sering disebut kepemimpinan inspirasional<sup>9</sup>. Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional antara lain pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan yang diadaptasi<sup>10</sup>.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Santoso tahun 2020 pada kepala ruang di Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang yang menunjukan bahwa aspek dari gaya kepemimpinan transformasional berupa Idealized (67,1%), Inspirational motivation (50%), Intellectual stimulation (67,1%), Individualized consideration kepala (72,9%) dipersepsikan secara baik oleh kepala ruang kepada perawat

<sup>11</sup>. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Jaka Sarwadhamana tahun 2020 yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat memepengaruhi motivasi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mayoritas gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemimpin perusahaan di PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai mean 41,66<sup>12</sup>.

Pemimpin merupakan panutan dalam perusahaan, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Model kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang sangat ideal, yang semestinya diterapkan oleh para pemimpin<sup>13</sup>. Dalam kepemimpinan transformasional karena selain memikirkan bagaimana cara mencapai tujuan yang diharapkan pemimpinnya juga memikirkan kesejahteraan karyawannya dan pemimpin memiliki pengaruh yang kuat yang mampu mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mendorong karyawan untuk mengejar visi, misi, dan tujuan perusahaan<sup>2</sup>.

### *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di rawat inap kelas II dan III RSUD Panembahan Senopati Bantul yaitu dalam kategori sedang. rumah sakit dituntut untuk memenuhi harapan dan keinginan dari masyarakat dalam pelayanan kesehatan yang kondusif yaitu dengan menciptakan atmosfer yang mengutamakan kepentingan pasien dengan pemberdayaan perawat sebagai subjek yang dinamis untuk melakukan tindakan

produktif dalam suatu tim. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), tetapi perilaku karyawan yang berada di luar deskripsi kerjanya (*extra role behavior*) juga mendukung berfungsinya suatu organisasi. Perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimana tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama tahun 2017 yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru, telah menerapkan sikap perilaku ekstra yang sesuai yang berkaitan dengan *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness*, dan *civic virtue* secara efektif<sup>3</sup>. Dengan adanya OCB yang tinggi pada perawat diharapkan dapat berdampak baik bagi pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dalam hal ini diharapkan perawat dapat lebih cakap, lebih responsif, lebih sigap, ramah terhadap pasien maupun keluarga pasien dalam menjalankan tugas dan tetap bertahan di rumah sakit serta merasa mempunyai tanggung jawab atas keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang lebih maksimal dan optimal<sup>14</sup>.

Perawat yang mempunyai OCB tinggi akan menciptakan suasana positif yang berpengaruh pada kinerja di rumah sakit. Selain itu, perawat akan cenderung berperilaku tolong menolong, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya keinovasian dan keadaptasian terhadap kinerja di ruang lingkup rumah sakit secara keseluruhan.

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta**

Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Panembahan Senopati Bantul menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul dengan arah korelasi positif yang menunjukan bahwa semakin baik atau tinggi tingkat penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

Hasil pelaksanaan *organizational citizenship behavior* (OCB) diantara perawat Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul juga tergambar dalam pergantian shift perawat yang telah berakhir dengan perawat shift jaga selanjutnya di bangsal rawat inap yang dimana masih banyak perawat yang melanjutkan shift jaga sesuai dengan jadwal walaupun perawat dengan shift jaga selanjutnya belum datang atau berhalangan hadir tepat waktu. Selain itu, cerminan perilaku OCB terhadap pasien terekspresikan pada saat perawat sedang melakukan tugas yang berhubungan dengan deskripsi kerja dan terdapat pasien atau keluarga pasien yang bertanya maka perawat yang bersangkutan bersikap responsif dan tersenyum. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian bahwa responden yang merasakan gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori tinggi memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam kategori tinggi pula.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah kelompok/organisasi karena mempunyai pengaruh yang kuat bagi kelangsungan hidup organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan tahun 2016 dengan hasil terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang menunjukan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional baik, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan meningkat

<sup>15</sup>. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Jaka Sarwadhamana dan Murtiningsih dengan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja seseorang yang secara langsung akan berdampak pada *organizational citizenship behavior*<sup>12,16</sup>. Hal tersebut tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dan semangat terhadap bawahan atau karyawannya.

Pemimpin yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi. Perawat harus memiliki kemampuan, kemauan dan perilaku kesukarelaan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Semakin baik atau tinggi tingkat penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan seorang pemimpin maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang akan dilakukan oleh seorang karyawan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ditujukan kepada semua pihak yang membantu dalam proses penelitian ini, khususnya bagi RSUD Panembahan Senopati Bantul yang telah memberikan izin dalam melaksanakan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat, 2009.
2. Awaludin A. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Yuni International. *J Manaj*.
3. Pratama A. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat. *Jom Fisip*; 4.
4. Huang, C. C., You, C. S., & Tsai MT. A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nurs Ethics* 2012; 19: 513–529.
5. Dany Marthen. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA, 2016.
6. Riansyah Novan. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat Di RSUD Kota Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2018.
7. Machfoedz I. *Metodologi Penelitian (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Yogyakarta: Fitramaya, 2014.
8. Soeyitno AH. Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja Karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya. *J Psikol Ind dan Organ*; 02.
9. Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
10. Oka Suryadinatha Gorda AEAM. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *J Ekon* 2019; 24: 193.
11. Santoso PB, Sudiro S. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Service Excellent pada Perawat di Rumah Sakit Ken Saras Kabupaten Semarang. *J Manaj Kesehat Indones* 2020; 8: 56–60.
12. Sarwadhamana, R. J., & Dwinta E. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan Farmasi PT Aksamala Adi Andana Yogyakarta. *Indones J Hosp Adm* 2020; 3: 7–16.
13. Kartika Y. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur terhadap Budaya Keselamatan Pasien di RS Hermina

- Pandanaran Analysis on the Influence of Director Leadership Style to Patient Safety Culture in Hermina Pandanaran Hospital. *J Manaj Kesehat Indones* 2015; 03: 145–152.
14. Winarto, Purba JH. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *J Ilm Methonomi* 2018; 4: 111–123.
  15. Gunawan R. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora* 2016; 4: 60–66.
  16. Murtiningsih. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *J Ekon Manaj Sumber Daya* 2015; 17: 54–65.