

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025

Putri Zahara^{1*}, Asmawati², Weni Mailita³

Universitas Alifah Padang Jurusan Keperawatan Jl. Khatib Sulaiman No. 52 B

Padang Kode Pos 25134

putriiiaahara@gmail.com, asmawati.alifah@gmail.com, Alifahweni@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. RS Universitas Andalas salah satu rumah sakit berada di Kota Padang dengan kinerja perawat dari 10 orang yang di survey awal ditemukan 60% perawat memiliki kinerja kurang baik, perawat tidak pernah mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, perawat merasa lelah karena pasien terlalu banyak dan gaya kepemimpinan lebih banyak ruangan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter. Tujuan penelitian ini hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang tahun 2025. Jenis penelitian *analitik* dengan desain *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan Maret s/d Agustus tahun 2025 Pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 04 – 19 Juli 2025. Populasi pada penelitian ini seluruh perawat pelaksana di RS. Universitas Andalas Padang tahun 2025 berjumlah 79 orang. Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling*. Penelitian menggunakan kuesioner dengan cara angket. Data dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% dengan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan kurang dari separuh (45,6%) kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan tidak efektif. Kurang dari separuh (49,4%) kepala ruangan memiliki kinerja perawat. Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025 ($pvalue=0,033$), Kesimpulan penelitian ini gaya kepemimpinan berhubungan kinerja perawat. Diharapkan kepala ruangan selaku pemimpin berperan penting dalam mengidentifikasi, menumbuhkan dan mengarahkan motivasi perawat agar mau dan antusias dalam bekerja, karena kepala ruangan yang mengalami kontak langsung dengan staf di ruangan dan yang akan mengarahkan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi staf di ruangan.

Daftar Bacaan : 22 (2017 – 2023)

Kata Kunci : Kinerja Perawatan, Gaya Kepemimpinan

ABSTRACT

Nurse performance is the work results in terms of quality and quantity achieved by a nurse in carrying out their duties according to their responsibilities. Andalas University Hospital is one of the hospitals in Padang City with the performance of 10 nurses who were surveyed initially found 60% of nurses had poor performance, nurses were never able to take the initiative in work, nurses felt tired because there were too many patients and leadership styles were more rooms using an authoritarian leadership style. The purpose of this study is the relationship between leadership style and nurse performance in the Inpatient Room of Andalas University Hospital, Padang in 2025. This was an analytical study with a cross-sectional design. The study was conducted from March to August 2025. Data collection took place from July 4 to 19, 2025. The population of this study was all 79 nurses at Andalas University Hospital, Padang, in 2025. The sampling technique used was total sampling. The study used a questionnaire. Data were analyzed univariately and bivariately using the Chi-Square statistical test with a 95% confidence level and a α value of 0.05. The results showed that less than half (45.6%) of ward heads had an ineffective leadership style. Less than half (49.4%) of ward heads had nurse performance. There was a relationship between ward head leadership style and nurse performance in the inpatient ward at Andalas University Hospital, Padang, in 2025 ($p-value = 0.033$). The conclusion of this study is that leadership style is related to nurse performance. As leaders, ward heads are expected to play a crucial role in identifying, fostering, and directing nurses' motivation to ensure they are willing and enthusiastic about their work. They are the ones who have direct contact with staff in the ward and who will direct the work according to their duties and functions.

Reading List: 22 (2017–2023)

Keywords: Nursing Performance, Leadership Style

Pendahuluan

Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan memiliki indikator mutu (standar pelayanan minimal), salah satunya adalah persentase angka kejadian infeksi nosokomial (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021). Untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis mempunyai fungsi utama melayani masyarakat selama 24 jam dan mengutamakan pelayanan kesehatan yang prima. Peranan terpenting layanan kesehatan adalah jaminan mutu layanan kesehatan yang artinya sesuai dengan harapan dan kebutuhan pasien sehingga diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan lebih memperhatikan kepentingan konsumen (Suriana, 2021).

Institusi rumah sakit tidak terlepas dari banyaknya petugas kesehatan yang ada di dalamnya. Salah satu tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan bagian penting dari pelayanan keperawatan yang dilakukan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang berkualitas adalah keinginan semua orang, maka sebagai penyedia pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit dituntut harus dapat meningkatkan mutu pelayanan dengan memperhatikan kinerja sumber daya manusianya. Pelayanan Keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional yang menjadi bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan (Pratama, 2020).

Mutu pelayanan keperawatan menjadi indikator pelayanan kesehatan dan juga sebagai salah satu faktor yang menentukan gambaran institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Apabila pelayanan keperawatan yang kurang baik bisa mengakibatkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan oleh perawat akan menjadi lebih baik apabila didukung oleh kinerja perawat yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Asuhan keperawatan merupakan proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan secara langsung kepada pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Aspek-aspek penilaian kinerja pelayanan keperawatan meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hasil kerja perawat yang baik (Mangkunegara, 2021).

Dalam proses keperawatan yang dilaksanakan oleh tenaga perawat di rumah sakit terdapat pedoman yang digunakan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berupa standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan merupakan pedoman bagi perawat di Indonesia dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat generalis maupun spesialis diseluruh tatanan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, Puskesmas, maupun tatanan pelayanan kesehatan lain di masyarakat. Standar asuhan keperawatan mengacu pada proses keperawatan, yaitu : pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, evaluasi (Nursalam, 2020).

Menurut Kasmir (2020) faktor yang berkaitan dengan kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain faktor individu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang dari pengalaman, keluarga (konflik peran ganda). Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (*job description*). Faktor psikologis, persepsi, sikap kepribadian, pola belajar, dan motivasi (Saputra, 2020).

Menurut Gibson dalam Ilyas (2018) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu organisasi yang mencakup didalamnya yaitu kepemimpinan, hal ini disebabkan oleh karena kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Sesuai dengan ilmu yang dikemukakan oleh Anwar (2021) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan, memberi pengarahan/perintah dan motivasi sehingga secara operasional tujuan tercapai dan meningkatkan keberadaan organisasi, hasil pengaruhnya akan ditandai adanya kemauan staf yang bekerja dengan sukarela.

Menurut Suyanto (2021) seorang pemimpin keperawatan berperan untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga dan masyarakat. Kesemua peranan ini diwujudkan melalui gaya kepemimpinannya. Putra, *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa aktivitas pemimpin akan menunjukan pola gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi yang ia bawahi.

Penelitian yang dilakukan Ahmad (2021) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Swasta ditemukan hasil gaya kepemimpinan demokratis (48,1%), kinerja perawat pelaksana baik (43,4%). Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana ($pvalue=0,000$). Penelitian yang dilakukan Najir (2021) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dserah Kota Kendari ditemukan hasil gaya kepemimpinan demokratis (46,3%) dan kinerja perawat kurang baik (46,3%). Adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat ($pvalue=0,006$).

Penelitian yang dilakukan oleh Gannika (2019) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado ditemukan hasil gaya kepemimpinan demokratis (45,7%) dan kinerja perawat baik (42,5%). Ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat ($pvalue=0,000$).

Survei awal yang dilakukan oleh peneliti di RS. Universitas Andalas Padang tanggal 03 Februari 2025 di beberapa ruangan terhadap 10 orang perawat di ruangan rawat inap, 40% kinerja perawat baik dan 60% perawat memiliki kinerja kurang baik, kinerja kurang baik dapat dilihat dari kualitas perawat dimana 60% perawat tidak pernah mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, sebanyak 70% perawat merasa lelah karena pasien terlalu banyak, 60% perawat sering datang terlambat dan 70% sering membuat masalah dengan rekan kerja. Adapun untuk gaya kepemimpinan 5 orang perawat mengatakan kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, 3 orang perawat mengatakan kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan 2 orang perawat mengatakan kepala ruangan menggunakan partisipatif dan kepala ruangan tidak ada yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter dan transformasional.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti melakukan penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025

Metode Penelitian

Jenis penelitian *analitik* dengan desain *cross sectional study*. Adapun variabel independen gaya kepemimpinan sedangkan variabel dependen kinerja perawat. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret – Agustus 2025. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 04 – 19 Juli 2025. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang tahun 2025 berjumlah 89 orang dengan sampel 79 orang. Teknik pengambilan sampel *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan angket menggunakan kuesioner. Analisis penelitian univariat dan bivariat. Uji statistik yang digunakan uji *Chi Square*.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Gaya Kepemimpinan

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	<i>f</i>	%
Tidak Efektif	36	45,6
Efektif	43	54,4
Jumlah	79	100

Berdasarkan tabel 4.2 didapatkan bahwa kurang dari separuh (45,6%) kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan tidak efektif di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang tahun 2025.

Kinerja Perawat

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Kepala Ruangan

Kinerja Perawat	<i>f</i>	%
Kurang Baik	39	49,4
Baik	40	50,6
Jumlah	79	100

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan bahwa kurang dari separuh (49,4%) kepala ruangan memiliki kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang tahun 2025.

Analisis Bivariat

Tabel 3
Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat				Jumlah	<i>p value</i>	
	Kurang Baik		Baik				
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%			<i>f</i>
Tidak Efektif	23	63,9	13	36,1	36	100,	0,033
Efektif	16	37,2	27	62,8	43	100,	
Jumlah	39	49,4	40	50,6	79	100,	

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa proporsi kinerja perawat kurang baik lebih banyak pada gaya kepemimpinan tidak efektif (63,9%) dibandingkan dengan gaya kepemimpinan efektif (37,2%). Berdasarkan uji statistik *Chi Square* diperoleh *p*

value = 0,033 berarti ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025.

PEMBAHASAN

A. Analisa Univariat

Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurang dari separuh (45,6%) kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan tidak efektif di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang tahun 2025.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2021) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Swasta ditemukan hasil gaya kepemimpinan tidak efektif (48,1%). Penelitian yang sejalan dilakukan oleh Najir (2021) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dserah Kota Kendari ditemukan hasil gaya kepemimpinan tidak efektif (46,3%). Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Gannika (2019) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado ditemukan hasil gaya kepemimpinan tidak efektif (45,7%).

Gaya kepemimpinan demokratis juga memiliki beberapa kelebihan sebagai berikut pemimpin mengizinkan dan menyemangati semua pekerja untuk melatih dalam membuat keputusan praktis. Pemimpin mempromosikan dan melibatkan seseorang, menerima saran, serta menghasilkan keputusan yang terbaik untuk bekerja dan kepuasan dalam bekerja. Keputusan dibuat oleh kelompok yang lebih efektif. Dalam hal ini, mungkin banyak anggota lebih memiliki informasi dari pada pemimpin. Selain kelebihan, gaya kepemimpinan demokratis juga tidak terlepas dari kekurangan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini, pemimpin membutuhkan waktu lebih banyak dalam membuat keputusan (Suni, 2018).

Gaya kepemimpinan kepala ruangan tidak bisa dipastikan, karena setiap kepala ruangan atau pemimpin memiliki cara yang berbeda untuk mengatur, dan mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan dalam memimpin atau mengkoordinasi perawat pelaksana di ruang rawat inap. Gaya kepemimpinan kepala ruang demokratis ditunjukan dari penilaian perawat mengenai komunikasi antara kepala ruang dan perawat berjalan baik karena kepala ruang sering mengajak diskusi perawat ketika akan menyelesaikan masalah, selain itu suasana antara kepala ruang dan perawat berjalan baik karena, namun dari penilaian perawat.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan seseorang, pemimpin demokratis menggunakan pribadi dan kekuatan jabatan untuk menarik gagasan dari pegawai dan memotivasi anggota kelompok kerja untuk menentukan tujuan mereka sendiri, mengembangkan rencana mereka, melakukan dan mengontrol praktik mereka sendiri. Gaya kepemimpinan demokratis pada dasarnya adalah bukan merupakan faktor satu-satunya dalam menentukan motivasi kerja perawat. Akan tetapi, gaya seorang kepemimpinan yang baik dengan melibatkan kemampuan bawahannya (demokratis) merupakan salah satu faktor internal motivasi kerja perawat dalam meningkatkan prestasi kerja

Analisa peneliti gaya kepemimpinan tidak efektif dapat dilihat dari hasil penelitian dimana 52,8% perawat jarang mengatasi masalah dengan kepala ruangan pelaksana bersama menyelesaikan masalah tersebut, 65,2% kepala ruangan jarang ada kesempatan pada perawat untuk mengikuti seminar kecuali perawat pelaksana yang menyodorkan diri untuk mengikutinya, 52,8% pemimpin jarang memperhatikan terhadap pekerjaan, dan perhatian pada orang yang menjalankan tugasnya, 57,3% pemimpin jarang menggunakan usaha perawat untuk memberikan yang terbaik, 58,4% dalam menetapkan pembentukan tim kepala ruangan jarang memberikan kebebasan kepada perawat pelaksana untuk membentuk tim, 60,7% jika ada salah seorang perawat yang sering tidak masuk kerja, maka kepala ruangan membiarkan hal ini terjadi dan 60,7% jarang meningkatkan tingkat kesadaran pengikut tentang arti penting dan nilai tujuan yang ditentukan dan diinginkan.

Asumsi peneliti keselamatan pasien yang rendah ini dikarenakan perawat lebih banyak usia rentang 26 – 35 tahun (75,9%). Pada usia ini tergolong dewasa awal, pada usia ini perawat masih banyak yang memiliki kurang pengalamannya dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tua atau semakin dewasa perawat tersebut maka semakin tinggi pula kinerja perawatnya yang berhubungan dengan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman perawat tersebut.

Kinerja Perawat

Hasil penelitian didapatkan bahwa kurang dari separuh (49,4%) kepala ruangan memiliki kinerja perawat kurang baik di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang tahun 2025.

Penelitian ini sejalan dilakukan oleh Ahmad (2021) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Swasta ditemukan hasil kinerja perawat pelaksana baik (43,4%). Penelitian yang sejalan dilakukan oleh Najir (2021) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dserah Kota Kendari ditemukan hasil kinerja perawat kurang baik (46,3%). Penelitian yang sejalan dilakukan oleh Gannika (2019) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado ditemukan hasil kinerja perawat baik (42,5%).

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti

menunjukkan suatu peran dalam berorganisasi (Sutrisno, 2021). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020).

Asumsi peneliti kinerja yang kurang baik dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa 44,3% tidak mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, 48,3% jarang melakukan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditetapkan dan 43,8% jarang mengingatkan rekan kerja dalam mengisi catatan asuhan keperawatan.

Analisa Bivariat

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa proporsi kinerja perawat kurang baik lebih banyak pada gaya kepemimpinan tidak efektif (63,9%) dibandingkan dengan gaya kepemimpinan efektif (37,2%). Berdasarkan uji statistik *Chi Square* diperoleh $p\text{ value} = 0,033$ berarti ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad (2021) ditemukan hasil ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana ($p\text{value}=0,000$). Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Najir (2021) ditemukan hasil ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat ($p\text{value}=0,006$). Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Gannika (2019) ditemukan hasil ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat ($p\text{value}=0,000$).

Menurut Gibson dalam Ilyas (2018) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu organisasi yang mencakup didalamnya yaitu kepemimpinan, hal ini disebabkan oleh karena kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Sesuai dengan ilmu yang dikemukakan oleh Anwar (2021) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan, memberi pengarahan/perintah dan motivasi sehingga secara operasional tujuan tercapai dan meningkatkan keberadaan organisasi, hasil pengaruhnya akan ditandai adanya kemauan staf yang bekerja dengan sukarela.

Asumsi peneliti hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat perawat di Ruang Rawat Inap di RS Universitas Andalas Padang. Artinya gaya kepemimpinan tidak efektif lebih banyak pada kinerja perawat kurang baik (64,1%). Hal ini dapat dilihat dari pengisian kuesioner kepala ruangan memberikan pengaruh kuat bagi perawat dalam pengambilan keputusan, kepala ruangan memberi kesempatan pada perawat untuk menyampaikan perasaan dan perhatian, kepala ruangan memberikan kewenangan atau tanggung jawab kepada bawahan dan kepala ruangan mempunyai peran dalam mengambil keputusan yang telah dirundingkan bersama bawahannya.

Asumsi gaya kepemimpinan tidak efektif lebih sedikit pada kinerja perawat kurang baik (34%). Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kepala ruangan memberikan pengaruh kuat bagi saat pengambilan keputusan, kepala ruangan memberi kesempatan untuk menyampaikan perasaan. Diharapkan kepala ruangan selaku pemimpin berperan penting dalam mengidentifikasi, menumbuhkan dan mengarahkan motivasi perawat agar mau dan antusias dalam bekerja, karena kepala ruangan yang mengalami kontak langsung dengan staf di ruangan dan yang akan mengarahkan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi staf di ruangan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurang dari separuh (45,6%) kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan tidak efektif di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang tahun 2025
2. Kurang dari separuh (49,4%) kepala ruangan memiliki kinerja perawat kurang baik di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang tahun 2025.
3. Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025 ($p\text{value}=0,033$).

B. Saran

1. Bagi RS Universitas Andalas Padang

Diharapkan kepala ruangan selaku pemimpin berperan penting dalam mengidentifikasi, menumbuhkan dan mengarahkan motivasi perawat agar mau dan antusias dalam bekerja, karena kepala ruangan yang mengalami kontak langsung dengan staf di ruangan dan yang akan mengarahkan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi staf di ruangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan meneliti faktor lain yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Ruamh Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Poelaksana di Ruamh Sakit Swasta. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*. Vol 3 No. 2
- Bangun. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Gannika (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. *Journal Keperawatan* Vol 7 No.1
- Hidayat. (2022). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ilyas. (2018). KInerja Teori. *Penilaian dan Pelatihan*. Jawa Barat : Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Kartika Sari. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Sayidiman Magetan*. STIKes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Kuntoro, & A. (2020). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Nuha Medika.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya
- Muninjaya, & A.A. (2019). *Manajemen Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Najir. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Perawat Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*. Vol 7 No.1
- Notoatmodjo. (2019). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam. (2020). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan* (3rd ed.). Salemba Medika.
- _____ (2019). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan* (3rd ed.). Salemba Medika.
- Pratama. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Depublih
- Putra. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Rao Puti. Prosiding Konferensi Nasional II PPNI. Semarang.
- Rahayu. (2019). Hubungan Gaya Kepeimpinan dan Karakteristik Pemimpin dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Tekeran Kecakatan Tekeran. Skripsi. STIKes Bhakti Husada Mulia Medium.
- Saputra. (2022). *Hubungan Peran Ganda dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Wanita di Pelayanan Rumah Sakit*. Journal of Health, 1 (21).
- Suni. (2018). *Kepemimpinan dan Manajement Keperawatan*. Jakarta : Bumi Medika.
- Suriana. (2021). Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap di Ruamh Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). Artikel Penelitian Program Ilmu Administriasi Negara Fakuyltas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Suryanto. (2021). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Pres.
- Yanti. (2022). Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi dan Supervisi dengan kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawata. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. Vol 1 No.2 Hal 107 - 114.