# HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT TNI AD IV 01.07.03 KOTA PADANGSIDIMPUAN TAHUN 2025

**[1]Miftahul Khoiriyah Siregar, [2]Asnil Adli Simamora, [3]Sintia Devi Karisma**

*[1,2,3]Universitas Aufa Royhan*
E-mail : sintiadevikarisma47@gmail.com

**ABSTRAK**

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku dalam menyelaraskan tujuan organisasi dan kepentingan individu. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kenyamanan kerja, dan komitmen perawat, sehingga berdampak pada kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan tahun 2025. Jenis penelitian adalah *kuantitatif* dengan metode *cross sectional study*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 dengan menggunakan metode *total sampling*. Hasil penelitian mayoritas gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis sebanyak 12 orang (40,0%), mayoritas kinerja perawat baik sebanyak 25 orang (83,3%). Analisa yang digunakan adalah *Fisher;s Exact Test* dengan hasil p= 0,006, artinya ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat. Kesimpulan adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat. Saran bagi perawat dapat meningkatkan kinerja melalui sikap profesional, disiplin, dan kerja sama yang baik, serta aktif berkomunikasi dengan kepala ruangan untuk mendukung penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Kepala Ruangan, Kinerja, Perawat*

**ABSTRACK**

Leadership style refers to patterns of behavior used to align organizational goals with individual interests. Effective leadership can enhance discipline, motivation, work comfort, and nurses' commitment, thereby influencing performance. This study aimed to determine the relationship between the ward head's leadership style and nurses' performance in the inpatient ward of TNI AD Hospital IV 01.07.03, Padangsidimpuan 2025. This study employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The sample consisted of 30 respondents selected using a total sampling technique. The results showed that the majority of ward heads applied a democratic leadership style (12 respondents; 40.0%), and most nurses demonstrated good performance (25 respondents; 83.3%). Data analysis was conducted using Fisher's Exact Test, which yielded a p-value of 0.006, indicating a significant relationship between the ward head's leadership style and nurses' performance. In conclusion, there is a significant relationship between the ward head's leadership style and nurses' performance. It is recommended that nurses enhance their performance through professionalism, discipline, and effective teamwork, as well as actively communicate with ward heads to support the implementation of effective leadership styles.

**Keywords :** *Leadership Style, Ward Head, Nurses' Performance*

## PENDAHULUAN

*World Health Organization* (WHO) (2024), jumlah perawat di dunia sekitar 29 juta dan bidan 2,2 juta, namun diproyeksikan terjadi kekurangan hingga 4,5 juta perawat pada tahun 2030. Kondisi ini berpotensi menimbulkan defisit tenaga kesehatan global sekitar 4,8 juta perawat, terutama di Afrika, Asia Tenggara, Mediterania Timur, dan sebagian wilayah Amerika. Perawat dan bidan memiliki peran penting dalam memperkuat sistem kesehatan yang efektif dan berkelanjutan, mendukung pelayanan kesehatan primer, perumusan kebijakan, serta memastikan layanan darurat dan keberlangsungan sistem kesehatan secara global (WHO, 2024).

Indonesia menempati peringkat keempat negara dengan rasio perawat terendah di dunia, yaitu 2,28 per 1.000 penduduk pada tahun 2023, diikuti Peru dengan rasio 2,42 (Gilang, 2024). Data Kemenkes RI (2020) menunjukkan bahwa pada tahun 2019 jumlah SDM kesehatan di Indonesia mencapai 1.182.024 orang, dengan 73,13% tenaga kesehatan dan didominasi oleh tenaga keperawatan sebesar 29,23%, yang sebagian besar terkonsentrasi di Pulau Jawa.

Data dari Badan Pusat Statistik tahun 2023 mencatat bahwa di Provinsi Sumatera Utara terdapat 25.787 tenaga kesehatan, terutama perawat (BPS, 2023). Sebuah studi yang dilakukan pada tahun 2021 di Rumah Sakit Royal Prima Medan, melibatkan 159 perawat yang bekerja di unit perawatan pasien. Hasilnya menunjukkan bahwa 75,1% dari mereka memiliki kinerja yang kurang memuaskan, sedangkan 25,9% menunjukkan kinerja yang baik (Silalahi dan Siregar, 2021).

Data Kota Padangsidimpuan berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Rahayu dkk (2023) di salah satu rumah sakit di Kota Padangsidimpuan, yaitu Rumah Sakit TNI, menunjukkan bahwa dari 51 perawat yang diteliti, sebanyak 80,4% memiliki kinerja kurang memadai, sedangkan 19,6% menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini menegaskan bahwa kinerja perawat menjadi faktor penting dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan (Rahayu dkk., 2023).

Gaya kepemimpinan **mengacu pada** pola perilaku dalam menyelaraskan tujuan organisasi dan kepentingan individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif meningkatkan disiplin, motivasi, kenyamanan kerja, serta komitmen perawat pelaksana, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan keunggulan organisasi (Pujiastuti, 2021).

Hasil penelitian Himah (2024) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSU Anwar Medika. Di antara berbagai gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan demokratis memiliki keterkaitan paling kuat dengan kinerja perawat pelaksana dalam pemberian asuhan keperawatan (Himah, 2024).

Kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap berbagai aspek rumah sakit, mulai dari keselamatan pasien hingga efisiensi operasi. Pelayanan yang baik dari perawat dapat meningkatkan tingkat kepuasan pasien, mengurangi terjadinya kesalahan medis, dan merenhgkan reputasi rumah sakit. Di sisi lain, kinerja perawat yang kurang baik dapat menyebabkan masalah serius seperti kesalahan dalam pengobatan, infeksi yang ditularkan di rumah sakit, dan bahkan meningkatkan risiko kematian (Rasak dkk, 2024).

Berdasarkan survei awal melalui wawancara terhadap 8 perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan, diketahui bahwa 5 perawat menunjukkan kinerja yang kurang optimal, yaitu belum melaksanakan asuhan keperawatan secara

lengkap dan konsisten sesuai standar operasional prosedur (SOP), seperti pendokumentasian yang belum lengkap, keterlambatan tindakan, kurangnya inisiatif, serta komunikasi yang belum efektif dengan pasien dan tim kesehatan. Kondisi ini dipengaruhi oleh kurangnya arahan dan pengawasan kepala ruangan, komunikasi yang belum berjalan efektif, serta beban kerja yang tinggi. Sementara itu, 3 perawat lainnya menunjukkan kinerja yang baik karena memperoleh dukungan pimpinan, arahan kerja yang jelas, dan komunikasi yang terbuka, sehingga mampu melaksanakan asuhan keperawatan secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian perlu dilakukan dengan judul "hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *deskriptif korelasi* tujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan. Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan. Alasan peneliti adalah adanya perbedaan kinerja perawat yang diduga berkaitan dengan variasi gaya kepemimpinan kepala ruangan, terutama pada aspek kedisiplinan, komunikasi, dan pembagian tugas, sehingga relevan untuk diteliti. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2025 sampai Februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit TNI AD IV 01-07-03 Kota Padangsidimpuan tahun 2025 sebanyak 30 orang.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *total sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

Prosedur penelitian dimulai dari pengumpulan data yaitu pertama peneliti mengajukan izin penelitian kepada Direktur Rumah Sakit TNI AD IV 01-07-03 Kota Padangsidimpuan, kemudian meminta izin untuk melakukan penelitian kepada responden dan menjelaskan tujuan diadakannya penelitian ini serta meminta persetujuan responden. Seluruh responden menandatangani lembar *informed consent* sebelum pengisian lembar kuesioner, kemudian peneliti menyebar kuisioner kepada responden. Setelah responden memahami cara pengisian kuesioner, responden diminta untuk mengisi kuesioner selama ± 15 menit, kuesioner dikumpulkan kepada peneliti dan bila ada jawaban yang belum lengkap atau kurang jelas dari responden, maka responden dapat diminta kembali untuk mengisi ulang kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui tahapan *editing, coding, scoring, data entry dan tabulating,* dan analisa data menggunakan Uji *Fisher;s Exact Test.*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Lama Bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan Tahun 2025**

| Karakteristik | n | % |
|---|---|---|
| **Umur** | | |
| 20-30 tahun | 22 | 73,3 |
| 31-40 tahun | 8 | 26,7 |
| **Jenis Kelamin** | | |
| Laki-laki | 11 | 36,7 |
| Perempuan | 19 | 63,3 |
| **Pendidikan** | | |
| D-III Keperawatan | 13 | 43,3 |
| Ners | 17 | 56,7 |
| **Lama Bekerja** | | |
| 1-3 Tahun | 2 | 6,7 |
| 4-6 Tahun | 23 | 76,7 |
| >6 tahun | 5 | 16,7 |
| **Total** | **30** | **100** |

Tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada pada kelompok umur 20–30 tahun yaitu sebanyak 22 orang (73,3%), sedangkan responden minoritas berada pada kelompok umur 31–40 tahun sebanyak 8 orang (26,7%). Dari jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (63,3%) dan minoritas laki-laki sebanyak 11 orang (36,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Ners sebanyak 17 orang (56,7%), sedangkan responden dengan pendidikan D-III Keperawatan sebanyak 13 orang (43,3%). Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 4–6 tahun yaitu sebanyak 23 orang (76,7%), sedangkan responden dengan masa kerja 1–3 tahun merupakan yang paling sedikit yaitu sebanyak 2 orang (6,7%).

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan Tahun 2025**

| Gaya Kepemimpinan | n | % |
|---|---|---|
| Otoriter | 0 | 0 |
| Demokratis | 18 | 60,0 |
| Laissez Faire | 12 | 40,0 |
| **Total** | **30** | **100** |

Tabel 2 diketahui bahwa mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan bersifat demokratis yaitu sebanyak 18 orang (60,0%), sedangkan minoritas menilai gaya kepemimpinan laissez faire sebanyak 12 orang (40,0%), dan gaya kepemimpinan otoriter tidak ada.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan Tahun 2025**

| Kinerja Perawat | n | % |
|---|---|---|
| Kurang | 5 | 16,7 |

| | | |
|---|---|---|
| Baik | 25 | 83,3 |
| **Total** | **30** | **100** |

Tabel 3 diketahui mayoritas responden memiliki kinerja perawat dalam kategori baik yaitu sebanyak 25 orang (83,3%), sedangkan responden dengan kinerja kurang sebanyak 5 orang (16,7%).

**Tabel 4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan Tahun 2025**

| Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan | Kinerja Perawat | | | | Total | | *P-value* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kurang | | Baik | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | |
| Demokratis | 0 | 0 | 18 | 60,0 | 18 | 60,0 | *0,006* |
| Laissez Faire | 5 | 16,7 | 7 | 23,3 | 12 | 40,0 | |
| **Total** | **5** | **16,7** | **25** | **83,3** | **30** | **100** | |

Tabel 4 bahwa pada gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis sebanyak 18 responden (60,0%), seluruh perawat memiliki kinerja baik dan tidak ditemukan kinerja kurang. Sementara itu, pada gaya kepemimpinan kepala ruangan *laissez faire* sebanyak 12 responden (40,0%), terdapat 5 perawat (16,7%) dengan kinerja kurang dan 7 perawat (23,3%) dengan kinerja baik. Hasil analisis *Fisher;s Exact Test* menunjukkan nilai p=0,006 (p<0,05), yang berarti terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan Tahun 2025.

**Pembahasan**

**Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan** tahun 2025, mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan bersifat demokratis yaitu sebanyak 18 orang (60,0%), sedangkan minoritas menilai gaya kepemimpinan laissez faire sebanyak 12 orang (40,0%). Gaya kepemimpinan otoriter tidak ada.

Mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan bersifat demokratis karena kepala ruangan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan, memberikan arahan dan dukungan yang jelas, serta menjalin komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Sementara itu, gaya kepemimpinan laissez faire dinilai oleh sebagian responden karena kepala ruangan memberikan kebebasan yang luas dengan pengawasan dan arahan yang minimal, sehingga perawat bekerja lebih mandiri namun berpotensi menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan bimbingan yang memadai.

Menurut teori gaya kepemimpinan demokratis ditandai dengan keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari kepala ruangan, sehingga dapat meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, dan kerja sama tim. Semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja perawat cenderung semakin baik. Sebaliknya, gaya kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan yang luas kepada perawat dengan arahan dan pengawasan yang minimal. Gaya ini dapat berdampak positif bila perawat memiliki kompetensi

tinggi, namun jika diterapkan secara berlebihan dapat menyebabkan kurangnya koordinasi sehingga kinerja perawat menjadi kurang optimal (Hussain dan Khalil, 2025).

Penelitian Mahendra (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki persentase tertinggi dalam penerapannya oleh kepala ruangan, meskipun gaya otokratik dan laissez-faire juga masih digunakan. Semakin dominan gaya kepemimpinan demokratis diterapkan, maka kinerja perawat cenderung semakin meningkat karena adanya keterlibatan, komunikasi yang baik, dan dukungan dari pimpinan. Sebaliknya, semakin sering diterapkan gaya otokratik atau laissez-faire tanpa diimbangi pengawasan dan arahan yang tepat, maka kinerja perawat berpotensi menurun.

Asumsi peneliti adalah bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap. Meskipun gaya kepemimpinan demokratis terbukti lebih efektif bila diterapkan, gaya otoriter dan laissez-faire masih muncul dalam praktik di rumah sakit. Penelitian menunjukkan bahwa tidak semua kepala ruangan menerapkan kepemimpinan demokratis; sebagian tetap menggunakan pendekatan otoriter atau laissez-faire dalam mengelola stafnya.

**Kinerja Perawat**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan** tahun 2025, mayoritas responden memiliki kinerja perawat dalam kategori baik yaitu sebanyak 25 orang (83,3%), sedangkan responden dengan kinerja kurang sebanyak 5 orang (16,7%). Mayoritas kinerja perawat berada dalam kategori baik karena kepala ruangan lebih sering menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam kegiatan sehari-hari, seperti memberikan arahan yang jelas, membagi tugas secara adil, dan menjaga komunikasi yang baik dengan perawat. Kondisi ini membuat perawat lebih terkontrol dan bekerja sesuai tanggung jawabnya. Sementara itu, kinerja perawat yang kurang berkaitan dengan masih adanya penerapan gaya kepemimpinan laissez-faire pada sebagian kecil responden, di mana pengawasan dan arahan dari kepala ruangan relatif terbatas sehingga pelaksanaan tugas kurang optimal.

Menurut teori Mangkunegara (2021) kinerja perawat merupakan hasil kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, dan standar profesi yang telah ditetapkan. Menurut teori, kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan keterampilan, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta dukungan dan gaya kepemimpinan atasan. Perawat dengan motivasi tinggi, arahan yang jelas, serta dukungan dari pimpinan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan kurangnya bimbingan, pengawasan, dan komunikasi dapat menyebabkan kinerja perawat menjadi kurang optimal dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Seorang perawat akan berfungsi dengan baik jika mempunyai bakat, dorongan, kompetensi, dan persahabatan atau dukungan kepemimpinan. Motivasi adalah hasil kompetensi, usaha, dan dukungan seorang pemimpin terhadap anggota timnya. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan menunjukkan perilaku profesional, yang akan memungkinkan perawat untuk bekerja dengan baik (Ginting, 2020).

Penelitian Himah (2024) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat kinerja yang baik sebesar 58,9% di RS Sari Asuh Sangiang Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung, pembagian tugas yang jelas, serta adanya arahan dari

kepala ruangan berperan dalam meningkatkan kinerja perawat. Semakin optimal dukungan dan pengawasan yang diberikan, maka kualitas kinerja perawat cenderung semakin meningkat.

Asumsi peneliti bahwa cara kepala ruangan memimpin berperan dalam menentukan baik atau mengurangi kinerja perawat. Kepemimpinan yang melibatkan perawat dan memberikan arahan yang dinilai mampu meningkatkan kinerja, sedangkan kepemimpinan dengan arahan yang minim dapat membuat kinerja perawat menjadi kurang maksimal. Selain itu, diasumsikan bahwa responden mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

**Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Fisher's Exact* Test diperoleh nilai p = 0,006 (p < 0,05), yang menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan Tahun 2025. Hasil ini menunjukkan bahwa perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan berpengaruh terhadap baik atau kurangnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui bahwa sebanyak 18 responden (60,0%) berada pada kondisi gaya kepemimpinan kepala ruangan yang demokratis dengan kinerja perawat dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena kepala ruangan mampu memberikan arahan yang jelas, menjalin komunikasi yang efektif, serta melibatkan perawat dalam pelaksanaan tugas, sehingga perawat lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pada gaya kepemimpinan *laissez-faire* terdapat 5 perawat (16,7%) dengan kinerja kurang baik. Kondisi ini diduga berkaitan dengan karakteristik gaya kepemimpinan *laissez-faire* yang cenderung memberikan arahan, pengawasan, dan evaluasi secara minimal. Meskipun perawat memiliki pengalaman kerja 4–6 tahun, kurangnya pelatihan, umpan balik, serta pemantauan dari kepala ruangan dapat mempengaruhi konsistensi dalam pelaksanaan pemeliharaan. Selain itu, beban kerja dan koordinasi waktu yang kurang terstruktur juga berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan demokratis menurut Yulianto dkk (2024), yang menyatakan bahwa mayoritas kepala ruangan yang menerapkan gaya demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, karena perawat merasa dihargai dan memiliki keterlibatan aktif dalam tugasnya, sehingga kinerja mereka menjadi lebih optimal. Penelitian Alsadaan dkk (2025) yang dilakukan di Arab Saudi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *laissez-faire* merugikan negatif terhadap *kinerja tugas* atau kinerja tugas perawat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya laissez-faire dapat meningkatkan motivasi intrinsik karena kebebasan dalam pengambilan keputusan, kekurangan arah dan dukungan yang memadai berdampak pada rendahnya kinerja perawat dalam tugas profesional mereka.

Penelitian Himah (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan berhubungan dengan kinerja perawat di RS Sari Asih Sangiang, Tangerang. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, seperti memberikan arahan jelas dan mendorong kerja sama tim, maka kinerja perawat semakin optimal. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan kurang baik, arahan dan pengawasan minim, kinerja perawat cenderung menurun.

Sesuai dengan hasil penelitian Andriani dkk (2020) menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Semakin meningkat gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, maka tingkat kinerja

perawat pelaksana akan meningkat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang berkualitassehingga menunjang terciptanya hasil kinerja yang lebih baik.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Denianti & Yanti (2019), Banyak perawat pelaksana yang kinerja nya baik dengan gaya kepemimpinan demokratis diterapkan oleh kepala ruangan, karena didalam gaya kepemimpinan demokratis ini kepala ruangan akan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksan untuk memberikan pendapatnya dan mendiskusikan suatu masalah dengan bersama – sama. Perawat pelaksana akan merasa dihargai karena pendapatnya di terima dan didengarkan oleh kepala ruangan.

Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan tergantung pada kemampuan pemimpin dalam menumbuhkan motivasi dalam diri setiap staf. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, saling mendukung, serta melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Pemimpin juga memantau langsung pelaksanaan dan perkembangan pelayanan, sehingga kinerja perawat meningkat secara optimal sesuai dengan kesadaran dan tanggung jawab, tanpa tekanan, serta tetap mengikuti standar asuhan keperawatan di rumah sakit (Ahmad dkk, 2021).

Asumsi peneliti bahwa interaksi positif antara kepala ruangan dan perawat dapat meningkatkan kinerja, sedangkan minimnya komunikasi dan arahan dapat menurunkannya. Pemimpin yang baik mampu memberikan rasa nyaman, memotivasi perawat, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja dan semangat kerja perawat meningkat.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

**Hasil analisis statistik** menunjukkan p=0,006 (p<0,05), yang menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TNI AD IV 01.07.03 Kota Padangsidimpuan Tahun 2025.

### Saran

Diharapkan perawat dapat meningkatkan kinerja melalui sikap profesional, disiplin, dan kerja sama yang baik, serta aktif berkomunikasi dengan kepala ruangan untuk mendukung penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. Diharapkan adanya pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruangan serta penguatan sistem supervisi yang berkelanjutan bagi seluruh perawat. Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan semangat kerja perawat, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu pelayanan. Dengan kepemimpinan yang efektif dan supervisi yang terstruktur, diharapkan kinerja perawat dapat terus berkembang secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S. N. A., Frenny, H dan Alpan, H. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelasana Di Rumah Sakit Swasta. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin.* Volume 3, 2021.

Alsadaan, N., Ramadan, OME, & Farghaly, SM (2025). *Meneliti Peran Mediasi Motivasi Intrinsik Dalam Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Kinerja Tugas Perawat: Sebuah Studi Potong Lintang.* **BMC Nursing, 24**.

Andriani, M., Hayulita, S., & Safitri, R. N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukit Tinggi. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*.

Badan Pusat Statistik. (2023). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Provinsi, 2023*. Badan Pusat Statistik: Sumatera Utara. Https://Www.Bps.Go.Id/Id/Statistics-Table/3/Yvdwsfjhrjrvvkjqwlrwru9eqkhnvfy0ujb4vvvumdkjmw==/Jumlah-Tenaga-Kesehatan-Menurut-Provinsi--2023.Html?Year=2023

Deniati, K., Yanti, P. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Manuju: Malahayati Nursing Journal.* Volume 1 Nomor 1. Hal 90-98.

Dinas Kesehatan Padangsidimpuan, (2023). *Profil Kesehatan Kota Padangsidimpuan Tahun 2023*. Padangsidimpuan

Gilang, K. (2024). *Negara Dengan Rasio Perawat Terendah Di Dunia Tahun 2023.* https://data.goodstats.id/statistic/negara-dengan-rasio-perawat-terendah-di-dunia-2023-8ssva

Ginting, C. E. M. (2020). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Proses Keperawatan Di Ruang Rawat Inap*. 1–8.

Himah, U. (2024). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di RS Sari Asuh Sangiang Tangerang.* Semarang : Skripsi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Hussain, S., & Khalil, Q. (2025). *Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Lingkungan Organisasi. Jurnal Penelitian Internasional Manajemen Dan Ilmu Sosial* .

Kementrian Kesehatan RI. (2020). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019*. Jakarta: Kemenkes RI.

Mangkunegara, AAP (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mahendra, A. (2022). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit . Jurnal Keperawatan,* 10(2), 85–92.

Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority, 4(1), 106–112.* Https://Doi.Org/10.34012/Jukep.V4i1.1359

World Health Orgaization. (2024). Nursing And Midwifery. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery

Yulianto, Y., Purwanto, NH, & Firmansyah, RR (2024). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Perawat Dalam Penatalaksanaan Standar Praktik Profesional Di Ruang Mawar Merah Kelas II RSUD Asembagus Kabupaten Situbondo*. *Perawat Dan Kesehatan: Jurnal Keperawatan.*