

Original Research Paper

Amanda Zuhra¹Gustini

Muzaputri²Nurhayati Ningsih³

^{1,2,3}Keperawatan, Universitas Sains Cut Nyak
Dhien, Langsa, Indonesia

*Corresponding Author: Nurhayati Ningsih

Email: zahwahay@gmail.com

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT

Article Info:

Received : October 04, 2023

Revised : October 20, 2023

Accepted : December 05, 2023

Published : March 20, 2024

ABSTRAK

Kinerja perawat yang rendah akan terlihat dari respon yang tidak memuaskan dari pasien sebagai pengguna pelayanan keperawatan. Kinerja perawat yang baik akan meningkatkan kepercayaan pasien kepada perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Aceh Tamiang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan desain *cross sectional study*. Sampel yang dilibatkan seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 59 orang. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat. Hasil penelitian ditemukan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap dengan nilai p value 0,003. Kesimpulan dalam penelitian ini, ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat. RSUD Kabupaten Aceh Tamiang dapat meningkatkan kinerja perawat melalui gaya kepemimpinan kepala ruangan yang dapat memotivasi perawat dalam bekerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kepala ruangan, kinerja perawat

ABSTRACT

The low performance of nurses will be seen from the unsatisfactory response from patients as users of nursing services. Good nurse performance will increase patient trust in nurses. This study aims to analyze the relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of nurses in the, Aceh Tamiang District General Hospital. This type of research is descriptive analytic with a cross sectional study design. The sample involved was all implementing nurses in the inpatient room of the Aceh Tamiang District General Hospital, totaling 59 people. Data analysis was performed using univariate and bivariate. The results of the study found that there was a relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of nurses in the inpatient room with a p value of 0.003. The conclusion is a relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of nurses. The Aceh Tamiang Regional General Hospital can improve the performance of nurses through the leadership style of the head of the room which can motivate nurses to work. To the head of the room to use a more democratic leadership style to improve the performance of nurses in implementing nursing care.

Keywords: leadership style of the head of the room, nurse performance.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut berperan penting baik tidaknya pelayanan kesehatan di rumah sakit karena selain jumlahnya yang cukup banyak, perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan secara tetap dan terus menerus kepada pasien (Gannika and Buanasasi, 2019). Menurut Kemenkes RI (2021) perawat adalah profesi/tenaga Kesehatan yang jumlah dan kebutuhannya paling banyak diantara tenaga kesehatan lainnya. Pada tahun 2020 proporsi tenaga keperawatan sebanyak 40,85% dari total tenaga Kesehatan.

Saat ini keberhasilan seorang perawat dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja klinis perawat, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Mera, 2020).

Kualitas kinerja perawat yang rendah akan mempengaruhi citra rumah sakit atau institusi pelayanan kesehatan tempat perawat bekerja. Kinerja perawat yang rendah akan terlihat dari respon yang tidak memuaskan dari pasien sebagai pengguna pelayanan keperawatan. Kinerja perawat yang baik akan meningkatkan kepercayaan pasien kepada perawat (Nursalam, 2012).

Menurut Gannika dan Buanasasi (2019) kinerja yang kurang baik disebabkan sedikitnya staf atau staf tidak memberikan layanan berdasarkan standar dapat berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat dan pasien. Untuk memastikan kinerja yang bermutu, maka diperlukan suatu pemantauan dan evaluasi. Semakin banyak perawat yang mempunyai kinerja rendah, maka kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan akan menurun.

Mera (2020) mengemukakan bahwa elemen penting untuk peningkatan pelayanan keperawatan adalah kepemimpinan, dimana kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan sendiri dan secara antusias bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepala ruangan sebagai pimpinan atau manajer harus dapat menjamin pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan mementingkan kenyamanan pasien. Salah satu fungsi manajerial kepala ruangan adalah pengawasan.

Pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik yaitu komunikasi dua arah dengan bawahan/stafnya agar mampu bekerja sama dengan baik, selalu memberikan arahan dan bimbingan sebelum melaksanakan suatu program kegiatan, memantau staf saat bekerja, mampu mendorong semangat kerja staf dan memiliki kemampuan untuk membuat staf merasa dihargai dan dibutuhkan melalui pemberian penghargaan baik berupa pujian maupun dalam bentuk materi (Natalia, 2017).

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Macam-macam gaya kepemimpinan kepala ruangan

yaitu, gaya otoriter, demokratis, partisipatif dan *laissez faire* (bebas tindak), dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas dan sasaran suatu organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja seorang perawat (Deniati and Yanti, 2019).

Hasil penelitian Rumaisha (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dengan koefisien hubungan kategori sedang dan memiliki nilai koefisien kontingensi positif. Dimana gaya kepemimpinan demokratis memberikan peningkatan kinerja pada perawat. Deniati dan Yanti (2019) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, menurutnya banyak perawat pelaksana yang kinerjanya baik dengan gaya kepemimpinan demokratis diterapkan oleh kepala ruangan, karena di dalam gaya kepemimpinan demokratis ini kepala ruangan akan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk memberikan pendapatnya dan mendiskusikan suatu masalah dengan bersama-sama. Perawat pelaksana akan merasa dihargai karena pendapatnya di terima dan didengarkan oleh kepala ruangan.

Hasil survey awal yang peneliti lakukan terhadap kinerja perawat melalui wawancara dengan 5 orang pasien rawat inap, 4 diantaranya mengatakan perawat masih cenderung lambat dalam memberikan tindakan, tidak menjelaskan kepada pasien saat memberikan obat, tidak memperkenalkan diri kepada pasien dan tidak merespon keluhan yang dialami pasien. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di ruang rawat inap, masih terdapat perawat yang tidak hadir tepat waktu pada saat pergantian shift sehingga saat melakukan overan dengan penanggung jawab shift berikutnya dalam keadaan tidak lengkap dan masih ada perawat yang tidak memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien yang akan pulang.

Hasil wawancara terhadap 10 orang perawat tentang kepemimpinan kepala ruangan, ditemukan 5 diantaranya mengatakan kepala ruangan biasanya menentukan secara mutlak setiap keputusan, tanpa memberi kesempatan kepada perawat untuk memberikan masukan, misalnya dalam penetapan jadwal dinas, penentuan tugas antar perawat, dalam memilih perawat pelaksana yang akan mengikuti pelatihan/seminar atau saat memberikan sanksi, 3 perawat mengatakan biasanya kepala ruangan menyerahkan sepenuhnya setiap keputusan kepada perawat dan 2 perawat mengatakan dalam pengambilan keputusan biasanya kepala ruangan melakukan diskusi dengan perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Aceh Tamiang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian bersifat deskriptif analitik dengan desain *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Aceh Tamiang pada bulan Desember tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 144 orang. Sampel yang dilibatkan pada penelitian ini adalah sebanyak 59 orang yang

dipilih menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Analisa data dilakukan secara univariat dan bivariat melalui uji *Chi-Square*.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Aceh Tamiang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Aceh Tamiang

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	10	16,9
Perempuan	49	83,1
Jumlah	59	100
Usia		
26 – 35 tahun	35	59,3
36 – 45 tahun	24	40,7
Jumlah	59	100
Pendidikan		
DIII	30	50,8
S1	29	49,2
Jumlah	59	100
Lama Bekerja		
< 10 tahun	42	71,2
≥ 10 tahun	17	28,8
Jumlah	59	100
Status Pernikahan		
Menikah	50	84,7
Belum Menikah	9	15,3
Jumlah	59	100
Status Kepegawaian		
PNS	22	37,3
Non PNS	37	62,7
Jumlah	59	100

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat karakteristik dari 59 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 49 (83,1%), mayoritas berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 35 (59,3%) responden, mayoritas pendidikan DIII yaitu 30 (50,8%) responden, mayoritas lama bekerja < 10 tahun yaitu sebanyak 42 (71,2%), mayoritas responden sudah menikah yaitu 50 (84,7%) dan mayoritas responden non PNS yaitu 37 (62,7%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Aceh Tamiang

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	Frekuensi	%
Demokratis	28	47,5
Partisipatif	31	52,5
Autokratis	0	0
Laissezz-faire	0	0
Jumlah	59	100

Tabel 1.2 menunjukkan dari 59 responden menyatakan mayoritas gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah partisipatif yaitu sebanyak 31 (52,5%) responden, 28 (47,5%)

responden lainnya menyatakan kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis dan tidak ada kepala ruangan yang memiliki gaya kepemimpinan autokratis dan *laissez-faire*.

Tabel .3 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Aceh Tamiang

Kinerja Perawat	Frekuensi	%
Baik	25	42,4
Kurang	34	57,6
Jumlah	59	100

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja kurang yaitu sebanyak 34 (57,65) responden, dan 25 (42,4%) responden lainnya memiliki kinerja baik.

Tabel .4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Aceh Tamiang

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	Kinerja Perawat				Total		P-value
	Baik		Kurang				
	f	%	f	%	f	%	
Demokratis	18	64,3	10	35,7	28	100	0,003
Partisipatif	7	22,6	24	77,4	31	100	
Total	25		34		59		

Hasil tabulasi silang antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat menunjukkan perawat yang menyatakan kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 64,3% memiliki kinerja yang baik, sedangkan perawat yang menyatakan kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan partisipatif sebanyak 77,4% memiliki kinerja kurang. Hasil uji chi-square ditemukan nilai p value ($0,003 < \alpha (0,05)$), yang artinya ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD kabupaten Aceh Tamiang.

DISKUSI

Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan mayoritas gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah partisipatif yaitu sebanyak 31 (52,5%) responden, 28 (47,5%) responden lainnya menyatakan kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini sejalan dengan penelitian Trevia (2019) bahwa gaya kepemimpinan demokratik dan partisipatif lebih sering digunakan oleh kepala ruangan. Penelitian lain dalam Trevia (2019) juga menunjukkan lebih dari separuh (70,8%) gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah partisipatif.

Menurut Thoha (2014) kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak akan menggunakan kelebihannya untuk melakukan orang lain, namun justru digunakan untuk mendorong bawahannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan yang ada. Bahtiar & Suarli (2019) menyatakan bahwa aktivitas kepemimpinan akan menunjukkan gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk

mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu. Kuntoro (2017) mengatakan bahwa keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana.

Menurut peneliti setiap gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau ruangan dapat diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi sehingga akan memberikan semangat pada bawahan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam penelitian ini terdapat dua gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan, yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif. Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, dan mengarahkan semua potensi bawahan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Gaya kepemimpinan kepala ruangan dapat memberikan dampak yang signifikan pada kelangsungan sebuah ruang rawat inap. Hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan berhubungan langsung dengan kualitas dan kuantitas hasil keluaran organisasi.

Gambaran Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja kurang yaitu sebanyak 34 (57,65%) responden, dan 25 (42,4%) responden lainnya memiliki kinerja baik. Hasil penelitian ini tidak berbeda jauh dengan penelitian yang dilakukan Najir (2021) dimana bahwa perawat pelaksana yang memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 29 orang (53,7%), sedangkan perawat yang melakukan kinerja kurang baik sebanyak 25 orang (46,3%).

Kinerja perawat yang baik merupakan perwujudan dari bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perawat dalam bekerja seperti perawat pelaksana melakukan pengkajian sesuai format yang baku rumah sakit, perawat pelaksana melakukan pengkajian awal untuk mendapatkan seluruh data perkembangan kesehatan klien, perawat pelaksana melakukan pengumpulan data dengan metode komunikasi, perawat pelaksana melakukan pemeriksaan fisik pasien, perawat pelaksana mengumpulkan data-data sebelum menegakkan diagnosa keperawatan, perawat pelaksana menegakkan diagnosa keperawatan (Ahmad, 2021).

Menurut Usman (2011) penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu penilaian kinerja harus sesuai dengan standar-standar yang telah disepakati bersama dalam standar kerja. Menurut peneliti kinerja perawat di ruang rawat inap BLUD RSUD Kabupaten Aceh Tamiang sangat mempengaruhi dalam melakukan pelayanan kesehatan di ruang rawat inap yang dimana kinerja perawat yang baik akan berdampak pada peningkatan pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut, begitupun sebaliknya.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa perawat yang menyatakan kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis lebih banyak memiliki kinerja yang baik, sedangkan perawat yang menyatakan kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan partisipatif lebih banyak memiliki kinerja kurang. Hasil uji chi-square ditemukan nilai $p\text{ value } (0,003) < \alpha (0,05)$, yang artinya ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Tamiang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rumaisha (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dengan keeratan hubungan kategori sedang dan memiliki nilai koefisien kontingensi positif. Dimana gaya kepemimpinan memberikan peningkatan kinerja pada perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Deniati dan Yanti (2019) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, menurutnya banyak perawat pelaksana yang kinerjanya baik dengan gaya kepemimpinan demokratis diterapkan oleh kepala ruangan, karena di dalam gaya kepemimpinan demokratis ini kepala ruangan akan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk memberikan pendapatnya dan mendiskusikan suatu masalah dengan bersama-sama. Perawat pelaksana akan merasa dihargai karena pendapatnya di terima dan didengarkan oleh kepala ruangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Najir (2021) menunjukkan hasil bahwa analisis bivariat dengan menggunakan uji spearman rho hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat di ruang inap RSUD Kota Kendari $p\text{ value } 0,006$. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari.

Mera (2020) mengemukakan bahwa elemen penting untuk peningkatan pelayanan keperawatan adalah kepemimpinan, dimana kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan sendiri dan secara antusias bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepala ruangan sebagai pimpinan atau manajer harus dapat menjamin pelayanan yang diberikan oleh perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan yang aman dan mementingkan kenyamanan pasien. Salah satu fungsi manajerial kepala ruangan adalah pengawasan.

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Macam-macam gaya kepemimpinan kepala ruangan yaitu, gaya otoriter, demokratis, partisipatif dan *laissez faire* (bebas tindak), dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas dan

sasaran suatu organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja seorang perawat (Deniati and Yanti, 2019)

Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang perawat dalam memengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai. Setiap perawat mempunyai potensi yang berbeda dalam kepemimpinan, namun keterampilan ini dapat dipelajari sehingga selalu dapat ditingkatkan (Simamora, 2009). Pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan adalah salah satu kegiatan yang harus dilakukan oleh kepala bangsal ntuk mendukung kinerja karyawan/perawat dan pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (Kuntoro, 2010).

Menurut peneliti seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang berkualitas sehingga menunjang terciptanya hasil kinerja yang lebih baik. Dalam penelitian ini banyak perawat pelaksana yang kinerjanya baik dengan gaya kepemimpinan demokratis diterapkan oleh kepala ruangan, karena didalam gaya kepemimpinan demokratis ini kepala ruangan akan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk memberikan pendapatnya dan mendiskusikan suatu masalah dengan bersama-sama. Perawat pelaksana akan merasa dihargai karena pendapatnya di terima dan didengarkan oleh kepala ruangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 59 responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah partisipatif yaitu sebanyak 31 (52,5%) responden, mayoritas responden memiliki kinerja kurang yaitu sebanyak 34 (57,65) responden, dan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Aceh Tamiang dengan nilai p value 0,003.

REFERENSI

- Deniati, K., & Yanti, P. (2019). *Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di runag rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi*: Manuju: Journal Malahayati Nursing, 1 (1), 90-98.
- Gannika, L., & Buanasasi, A. (2019). *Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Gmin Pancaran Kasih Manado*. Jurnal keperawatan, 7 (1), 1–8.
- Mera, D. (2020). Prosiding Seminar Kesehatan Perintis 3(1): *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat yang Dipersepsikan oleh Perawat Pelaksana*. Available: <https://jurnal.stikesperintis.ac.id/index.php/PSKP/article/view/550>.
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.

Kemenkes RI. (2021). *Profil Kesehatan Indonesia 2020*. Jakarta.

Kuntoro, W dan Istiono, W. (2017). *Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan di Tempat Pendaftaran Pasien Rawat Jalan Puskesmas Kretek Bantul Yogyakarta*. Jurnal Kesehatan Vokasional, 2(1).pp.140-47

Natalia, M. (2017). *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat dan Bidan di RSIA Sri Ratu Medan*. (Magister Keperawatan). Universitas Sumatera Utara, Medan.

Rumaisha, H.R. (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran kecamatan Takeran*. Madium.

Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Thoha, Miftah. (2004). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan.