

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan Rspad Gatot Soebroto

Ruth Angelita¹, Siti Anisah², Lilis Kamilah³

¹STIKes RSPAD Gatot Soebroto, Jakarta, Indonesia

²Instalasi Paviliun RSPAD Gatot Soebroto, Jakarta, Indonesia

³STIKes RSPAD Gatot Soebroto, Jakarta, Indonesia

Email: ruthangelita268@gmail.com¹

Published: Februari, 2026

ABSTRACT

The leadership style of ward heads is an important factor influencing the performance of staff nurses in providing nursing care in inpatient wards. Effective leadership can create a supportive work environment, enhance motivation, and improve the quality of nursing services. This study aimed to determine the relationship between the leadership style of ward heads and the performance of staff nurses in the Darmawan Pavilion inpatient ward at Gatot Soebroto Army Hospital. This study used a quantitative research design with a cross-sectional approach. The sample was selected using a purposive sampling technique, involving 63 staff nurses. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Chi-Square test. The analysis showed a p -value < 0.05 , indicating a significant relationship between the leadership style of ward heads and the performance of staff nurses. There is a significant relationship between the leadership style of ward heads and the performance of staff nurses in the Darmawan Pavilion inpatient ward at Gatot Soebroto Army Hospital.

Keywords: Leadership Style, Nurses' Performance.

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan kepala ruangan merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendukung peningkatan mutu pelayanan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 63 perawat pelaksana. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan uji Chi-Square. Hasil analisis menunjukkan nilai $p < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan kepala ruangan berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Latar Belakang dan Urgensi Global

Pelayanan kesehatan pada era modern menghadapi tuntutan kualitas yang semakin tinggi, di mana rumah sakit dituntut untuk memberikan asuhan yang tidak hanya aman tetapi juga profesional dan memuaskan bagi pasien. Di dalam ekosistem rumah sakit, perawat merupakan garda terdepan sekaligus sumber daya manusia terbesar (sekitar 40-60%) yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam penuh. Oleh karena itu, kinerja perawat menjadi penentu utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Kinerja yang optimal dari seorang

perawat pelaksana mencakup kemampuan dalam melakukan asuhan keperawatan yang dimulai dari pengkajian, penentuan diagnosa, perencanaan, implementasi, hingga evaluasi secara akurat dan tepat waktu.

Namun, secara global, masalah kinerja perawat masih menjadi tantangan besar. Berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja perawat sering kali dipengaruhi oleh sistem manajemen dan kualitas kepemimpinan di tingkat unit atau bangsal. Rendahnya kinerja dapat memicu terjadinya medical error, penurunan keselamatan pasien (patient safety), serta peningkatan angka infeksi nosokomial. Di banyak negara berkembang, tantangan ini ditambah dengan beban kerja yang tinggi dan rasio perawat-pasien yang tidak seimbang, sehingga diperlukan mekanisme kepemimpinan yang mampu mengelola tekanan tersebut menjadi produktivitas kerja yang stabil.

Peran Strategis Kepala Ruangan dalam Manajemen Keperawatan

Kepemimpinan dalam keperawatan bukan sekadar posisi struktural, melainkan kemampuan untuk memengaruhi dan menginspirasi staf guna mencapai tujuan asuhan keperawatan yang berkualitas. Kepala ruangan (Head Nurse) memegang peran manajerial tingkat lini yang sangat vital. Sebagai manajer tingkat bawah, kepala ruangan bertanggung jawab langsung terhadap pengorganisasian operasional di bangsal, supervisi klinis, dan pengembangan staf.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala ruangan akan mewarnai budaya kerja di unit tersebut. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Dalam konteks keperawatan, gaya kepemimpinan yang tepat baik itu demokratis, transformasional, maupun transaksional dapat meningkatkan motivasi intrinsik perawat pelaksana. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif, seperti terlalu otoriter atau justru terlalu pasif (*laissez-faire*), dapat menciptakan ketidakpuasan kerja yang berujung pada penurunan kinerja dan tingginya angka turnover perawat.

Tinjauan Konseptual Gaya Kepemimpinan

Secara teoritis, gaya kepemimpinan demokratis sering dianggap paling ideal dalam lingkungan profesional kesehatan karena mengutamakan diskusi, pembagian tanggung jawab, dan pengambilan keputusan bersama. Dalam gaya ini, kepala ruangan menghargai masukan dari perawat pelaksana, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap unit kerja. Sementara itu, gaya kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada perubahan visi dan pemberian inspirasi kepada staf untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.

Di sisi lain, di lingkungan organisasi yang memiliki struktur komando yang kuat, gaya kepemimpinan transaksional sering kali ditemukan, di mana hubungan antara pemimpin dan staf didasarkan pada sistem reward dan punishment. Meskipun efektif untuk mencapai target jangka pendek, gaya ini terkadang kurang mampu mendorong kreativitas dan inovasi staf dalam penyelesaian masalah klinis yang kompleks. Oleh karena itu, penting untuk memetakan gaya mana yang paling dominan dan bagaimana efektivitasnya terhadap hasil kerja perawat di lapangan.

Kinerja Perawat: Dimensi dan Standar Profesional

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Standar kinerja ini tertuang dalam standar praktik profesional yang mencakup aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotor (keterampilan). Di Indonesia, Standar Diagnosis Keperawatan Indonesia (SDKI), Standar Luaran Keperawatan Indonesia (SLKI), dan Standar Intervensi Keperawatan Indonesia (SIKI) menjadi acuan utama dalam menilai sejauh mana kinerja perawat diakui secara profesional.

Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari kesembuhan fisik pasien, tetapi juga dari kelengkapan dokumentasi keperawatan. Dokumentasi merupakan bukti legalitas bahwa perawat telah melakukan tindakan sesuai prosedur operasional standar (SOP). Masalah yang sering muncul adalah adanya

kesenjangan antara tindakan yang dilakukan dengan pencatatan yang ada, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya supervisi dari pimpinan ruangan.

Fenomena di RSPAD Gatot Soebroto dan Paviliun Darmawan

RSPAD Gatot Soebroto merupakan Lembaga Kesehatan Militer yang juga berfungsi sebagai Rumah Sakit Kepresidenan dan pusat rujukan nasional. Sebagai institusi yang berada di bawah naungan TNI AD, budaya kepemimpinan di sini memiliki karakteristik unik yang memadukan disiplin militer dengan profesionalisme medis. Paviliun Darmawan, sebagai salah satu unit rawat inap, dituntut untuk mempertahankan standar pelayanan prima mengingat profil pasien yang dilayani.

Berdasarkan observasi awal dan data yang diperoleh, ditemukan bahwa fluktuasi kinerja perawat pelaksana masih menjadi perhatian manajemen. Beberapa perawat melaporkan adanya beban kerja yang tinggi yang tidak selalu diimbangi dengan arahan yang konsisten dari pimpinan saat jam-jam kritis. Terdapat pula persepsi yang bervariasi mengenai bagaimana kepala ruangan mengambil keputusan; sebagian merasa dilibatkan, sementara sebagian lainnya merasa hanya menjalankan instruksi tanpa adanya dialog. Hal ini menimbulkan pertanyaan penelitian: sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Paviliun Darmawan berkorelasi langsung dengan capaian kinerja perawatnya.

Justifikasi dan Tujuan Penelitian

Mengingat peran strategis kepala ruangan dan dampak langsungnya terhadap mutu pelayanan di unit rawat inap, penelitian ini mendesak untuk dilakukan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi syarat akademis, tetapi juga memberikan masukan empiris bagi manajemen RSPAD Gatot Soebroto dalam mengevaluasi efektivitas kepemimpinan di tingkat unit. Dengan memahami hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja, rumah sakit dapat merancang program pengembangan kepemimpinan (leadership development program) yang lebih tepat sasaran bagi para kepala ruangan.

Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada khazanah ilmu manajemen keperawatan, khususnya dalam memahami dinamika kepemimpinan di rumah sakit militer yang bertransformasi menjadi pusat layanan publik yang kompetitif. Fokus penelitian ini adalah pada identifikasi hubungan variabel independen (gaya kepemimpinan) dengan variabel dependen (kinerja perawat) menggunakan metodologi yang terukur, sehingga hasil yang diperoleh dapat dijadikan landasan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas perawat pelaksana demi tercapainya kepuasan pasien yang maksimal di Paviliun Darmawan.

METODE PENELITIAN

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto. Sampel penelitian berjumlah 63 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Karakteristik responden yang diukur meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Organisasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan rancangan cross-sectional di mana variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja perawat) diukur pada waktu yang bersamaan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang mencakup indikator perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), ketenagaan (staffing), pengarahan (leading), dan pengawasan (controlling).

Analisis Penelitian

Analisis data dilakukan melalui dua tahap:

1. Analisis Univariat: Digunakan untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi karakteristik responden, gaya kepemimpinan, dan kinerja perawat.
2. Analisis Bivariat: Menggunakan uji Chi-Square untuk menyelidiki hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data karakteristik responden mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja dari 63 perawat pelaksana yang menjadi sampel penelitian.

1. Usia: Mayoritas responden berada pada kategori usia matang, yaitu di atas 30 tahun, dengan jumlah sebanyak 35 responden atau 55,6%.

Tabel Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia di ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto.

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1.	<30 Tahun	28	44%
2.	>30 Tahun	35	55,6%
Total		63	100%

Sumber : *Data Primer, 2025*

2. Jenis Kelamin: Distribusi berdasarkan gender menunjukkan dominasi yang sangat kuat dari perawat perempuan, yaitu sebanyak 57 responden (90,5%), sementara perawat laki-laki hanya berjumlah 6 responden (9,5%).

Tabel Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1.	Laki – Laki	6	9.5%
2.	Perempuan	57	90,5%
Total		63	100%

Sumber : *Data Primer, 2025*

3. Tingkat Pendidikan: Latar belakang pendidikan perawat di Paviliun Darmawan didominasi oleh lulusan D3 Keperawatan sebanyak 41 responden (65,1%), yang menunjukkan profil tenaga kerja perawat vokasional yang kuat.

Tabel Distribusi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan di ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto.

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1.	D3 Keperawatan	41	65,1%
2.	S1 Keperawatan	2	3,2%
3.	Ners	20	31,7%
Total		63	100%

Sumber : *Data Primer, 2025*

4. Masa Kerja: Pengalaman kerja responden di unit ini tergolong cukup lama, di mana mayoritas responden (77,8%) telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

Tabel Distribusi karakteristik responden berdasarkan masa kerja di ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
1.	< 5 tahun	14	22,2%
2.	≥ 5 tahun	49	77,8%
Total		63	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Berdasarkan persepsi perawat pelaksana, gaya kepemimpinan yang paling menonjol diterapkan oleh kepala ruangan adalah gaya Demokratis, yang dipilih oleh 33 responden (52,4%). Selebihnya terbagi ke dalam gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional (22,2%). Hal ini menggambarkan bahwa pola komunikasi dua arah dan keterlibatan staf dalam diskusi adalah metode kepemimpinan yang paling sering dirasakan di lapangan.

Tabel Distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan di ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto.

No	Ruangan	Frekuensi	Persentase %
1.	Demokratis	33	52,4%
2.	Autocratic	15	23,8%
3.	Transformasional	15	23,8%
Total		63	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Karakteristik Gaya Kepemimpinan

Selain jenis gayanya, karakteristik kepemimpinan juga dinilai secara kualitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden (61,9%) menilai karakteristik gaya kepemimpinan kepala ruangan berada dalam kategori Cukup Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku pimpinan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan sudah cukup memadai namun masih memiliki ruang untuk dioptimalkan.

Tabel Distribusi frekuensi variabel karakteristik gaya kepemimpinan di ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto

No	Ruangan	Frekuensi	Persentase %
1.	Baik	13	20,6%
2.	Cukup	39	61,9%
3.	Kurang	11	17,5%
Total		63	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Kinerja Perawat Pelaksana

Tingkat kinerja perawat pelaksana diukur melalui instrumen asuhan keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki kinerja dalam kategori Cukup Baik, yaitu sebanyak 35 responden (55,6%). Sementara itu, distribusi untuk kategori kinerja "Baik" dan "Kurang Baik" masing-masing memiliki jumlah yang sama, yakni 14 responden atau 22,2%.

Tabel Distribusi frekuensi variabel kinerja di ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto.

No	Ruangan	Frekuensi	Persentase %
1.	Baik	14	22,2%

2.	Cukup	35	55,6%
3.	Kurang baik	14	22,2%
Total		63	100%

Sumber : *Data Primer, 2025*

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat (Hasil Uji Bivariat)

Analisis hubungan antara kedua variabel dilakukan menggunakan uji statistik Chi-Square. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymptotic Significance (p-value) sebesar 0,002. Karena nilai p (0,002) jauh lebih kecil daripada nilai signifikansi α (0,05), maka secara statistik H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan ini membuktikan secara ilmiah bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto.

Tabel Hasil Uji Bivariat Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

		Baik	Cukup	Kurang	Total
Karakteristik Gaya Kepemimpinan	Baik	8	5	0	1
	Cukup	6	26	7	39
	Kurang	0	4	7	11
Total		14	35	14	63

Sumber : *Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel diatas dapat melnunjukkan bahwa dari total 63 responden. Terdapat dari 13 perawat yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan baik, sebanyak 8 perawat memiliki kinerja baik dan tidak terdapat kinerja kurang. Sementara itu, dari 11 perawat yang menilai gaya kepemimpinan kurang, sebanyak 7 perawat memiliki kinerja kurang dan tidak terdapat kinerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruangan, maka semakin baik pula kinerja perawat pelaksana.

Pembahasan

Analisis Univariat Karakteristik Responden

Usia responden yang mayoritas di atas 30 tahun memberikan indikasi adanya kematangan emosional dan stabilitas dalam bekerja. Secara teoritis, usia yang matang berkaitan dengan tingkat kreativitas dan produktivitas yang lebih terarah, karena individu tersebut biasanya sudah memiliki kesiapan mental dan wawasan yang lebih luas dalam menangani konflik di bangsal.

Dominasi jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini selaras dengan profil tenaga kesehatan di Indonesia yang memandang aspek pengasuhan (caring) sebagai elemen sentral keperawatan. Wanita sering dianggap memiliki ketelitian lebih tinggi dalam prosedur teknis, yang sangat krusial untuk meminimalkan human error dalam asuhan pasien. Terkait pendidikan, banyaknya perawat lulusan D3 menekankan pentingnya supervisi teknis dari kepala ruangan untuk memastikan standar praktik vokasional tetap terjaga dan terus berkembang mengikuti standar profesi terbaru.

Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Penerapan gaya demokratis yang dominan di Paviliun Darmawan menjadi faktor kunci dalam membangun iklim kerja yang sehat. Dalam gaya ini, kepala ruangan bertindak sebagai fasilitator yang memberikan ruang bagi perawat pelaksana untuk berbagi ide dan pendapat. Interaksi positif ini menumbuhkan rasa saling percaya dan meningkatkan motivasi staf karena mereka merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Meskipun demikian, munculnya gaya transaksional juga menunjukkan bahwa dalam organisasi militer, sistem penghargaan dan disiplin tetap menjadi instrumen penting dalam memandu kinerja.

Analisis Kinerja Perawat Pelaksana

Kinerja yang mayoritas berada pada level "Cukup Baik" menunjukkan bahwa standar minimum asuhan keperawatan telah terpenuhi, namun masih terdapat fluktuasi dalam kualitas dokumentasi dan implementasi tindakan. Kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Mengacu pada Teori Y dari Douglas McGregor, perawat yang merasa mandiri dan didukung oleh pimpinan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang hanya bekerja di bawah tekanan instruksi (Teori X). Masa kerja yang lama pada mayoritas responden juga menjadi modal penting bagi kinerja, karena pengalaman lapangan yang panjang meminimalkan kegagapan dalam menghadapi kondisi pasien yang kompleks.

Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Hubungan signifikan yang ditemukan ($p=0,002$) mengonfirmasi bahwa kepemimpinan kepala ruangan adalah determinan utama dalam produktivitas staf. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan (khususnya demokratis), maka akan semakin tinggi pula capaian kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Kepala ruangan sebagai manajer lini pertama memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang menjamin kesiapan kinerja staf. Ketika seorang pemimpin memberikan arahan yang jelas, memberikan pujian yang tulus, dan melakukan supervisi yang suportif, perawat cenderung merasa dihargai secara profesional. Hal ini secara otomatis meningkatkan upaya mereka dalam memenuhi standar kinerja rumah sakit. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat memicu demotivasi yang berdampak pada penurunan kualitas layanan pasien.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada kendala administratif terkait proses persetujuan surat etik yang memakan waktu cukup lama, sehingga mempengaruhi jadwal pelaksanaan penelitian secara keseluruhan. Selain itu, karena penelitian ini bersifat cross-sectional, data yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu tertentu dan sangat bergantung pada subjektivitas responden dalam pengisian kuesioner.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Paviliun Darmawan RSPAD Gatot Soebroto, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. **Profil Demografis Responden:** Mayoritas perawat pelaksana di Paviliun Darmawan berada pada usia produktif matang (di atas 30 tahun), didominasi oleh perempuan, memiliki latar belakang pendidikan Diploma III Keperawatan, dan telah memiliki pengalaman kerja yang signifikan (masa kerja di atas 5 tahun).
2. **Gaya Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan oleh kepala ruangan di persepsikan oleh perawat pelaksana sebagai gaya kepemimpinan Demokratis (52,4%). Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan pemimpin untuk melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang bersifat dua arah. Secara umum, karakteristik kepemimpinan di unit tersebut dinilai dalam kategori Cukup Baik.
3. **Kinerja Perawat:** Kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap mayoritas berada pada kategori Cukup Baik (55,6%). Capaian ini mencerminkan bahwa standar operasional asuhan keperawatan, mulai dari pengkajian hingga evaluasi, telah dijalankan dengan memadai meskipun masih memerlukan supervisi untuk mencapai level optimal.
4. **Analisis Hubungan:** Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai signifikansi $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hal ini

membuktikan bahwa efektivitas kepemimpinan di tingkat ruang rawat inap menjadi determinan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas kinerja klinis perawat.

SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Institusi Rumah Sakit (RSPAD Gatot Soebroto):
Manajemen rumah sakit diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi manajerial para kepala ruangan melalui pelatihan kepemimpinan (leadership training) yang berkelanjutan. Fokus pelatihan sebaiknya diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan yang adaptif, yang mampu menyeimbangkan antara disiplin organisasi dengan dukungan emosional kepada staf.
2. Bagi Kepala Ruangan:
Kepala ruangan disarankan untuk terus mengoptimalkan gaya kepemimpinan demokratis dengan memberikan ruang diskusi yang lebih luas bagi perawat pelaksana. Selain itu, perlu ditingkatkan fungsi supervisi klinis secara berkala untuk memantau detail kinerja, khususnya dalam hal kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan dan ketepatan waktu evaluasi tindakan.
3. Bagi Perawat Pelaksana:
Diharapkan perawat pelaksana dapat terus meningkatkan motivasi diri dan profesionalisme dalam bekerja, serta proaktif dalam memberikan masukan kepada pimpinan demi perbaikan pelayanan di ruangan. Kesadaran akan pentingnya dokumentasi asuhan yang akurat harus ditingkatkan sebagai bentuk tanggung jawab profesi.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya:
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti faktor lingkungan kerja fisik, stres kerja, atau sistem pemberian penghargaan (reward system). Selain itu, penggunaan metode kualitatif (wawancara mendalam) atau observasi langsung disarankan untuk mendapatkan gambaran kinerja yang lebih objektif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdad, F. A., & Ayuningtyas, D. (n.d.). *Karakteristik Perawat Dan Kualitas Asuhan Ruang Akut Psikiatri Characteristics of Nurses And Quality Of Nursing Care At Psychiatric Acute Ward Kajian Administrasi Rumah Sakit*, FKM, Universitas Indonesia Departemen Administrasi Kebijakan Kesehatan, FKM, Universitas Indonesia Email: fairus12011983@gmail.com Depok-Jawa Barat. 309–321.
- Adiputra, I. M. S., Oktaviani, N. W. T. N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Ramdany, A. F. R., Fitriani, R. J., Rahmiati, P. O. A. T. B. F., Susilawaty, S. A. L. A., Sianturi, E., & Suryana. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Duarsa, H. A. B. S., Arjita, I. P. D., Ma'ruf, F., Mardiah, A., Hanafi, F., Budiarto, J., & Utami, S. (2021). *Buku Ajar Penelitian Kesehatan* (1st ed.). Fakultas Kedokteran Universitas Islam Al-Azhar.
- Firdaus, M., & Muttaqin, M. I. (2024). Universitas Islam Negeri Malang, Jawa Timur. *Student Research Journal*, 6, 150–161. <https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/srj/article/download/1634/1991>
- Hariato, R. P., & Fauzan, M. O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi melalui Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryagita Sarana Jaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 297. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.988>
- Lestari, B. I. N. R., Pertiwiwati, E., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di IRNA RSD Idaman Kota Banjarbaru. *Nerspedia*, 4(2), 173–178. <https://nerspedia.ulm.ac.id/index.php/nerspedia/article/download/111/115>

- Sugiyono. (2023b). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Vol. 17).
- Susy, F. R., Hansun, S., Setiawan, A. F., Sulastri, S., Nurmadina, Sany, N., & Hansen, S. (2023). *Etika Penelitian : Teori dan Praktik*. Podomoro University Press.
- Wati, D. A., Darwis, & Fauzia, L. (2024). *Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat diruang rawat inap rsup dr. tadjuddin chalid.* 4, 79–84.
<https://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jimpk/article/view/1478>
- Yoda Triadi, Y. T., Raja Fitrina Lestari, R. F. L., & Bayu Saputra, B. S. (2021). Analisis Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Hang Tuah (Hang Tuah Nursing Journal)*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.25311/jkh.vol1.iss1.314>
- Zalukhu, J., Sembiring, N., Tampubolon, M., Siregar, A., & Nurhidayah, E. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Manajemen Kinerja Perawat Pelaksana : Literature Review. *Jurnal Rekam Medis Dan Manajemen Informasi Kesehatan*, 3(1), 1–17.
<https://unkartur.ac.id/journal/index.php/jurmik/article/download/132/144>.