

Leadership Style dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Samfriati Sinurat¹, Ance Siallagan², Cynthia Nainggolan^{3*}

¹⁻³Program Studi Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth, Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi: chyntiabasavalentine@gmail.com³

Abstract. *The role of a leader has a relationship with the performance and success of implementing nurses. Effective leaders can influence in various ways with their leadership style. Leaders provide direction and goals to members with their leadership style. Leadership style is able to influence, be smart in encouraging, motivating, and facilitating their subordinates so that their goals are achieved. According to Lippits and K. White, there are 3 leadership styles, namely authoritarian, democratic, and laissez-faire. This leadership style influences the loyalty of a implementing nurse's performance in implementing nursing care which can be seen in the quality of service provided to patients. Quantitative research, correlational design. Cross-sectional approach measuring the independent variable of the ward head's leadership style and the dependent variable of the implementing nurse's performance and the relationship between the ward head's leadership style and the implementing nurse's performance were carried out once at the same time. The results of the research showed that the majority of democratic leadership styles were 116 respondents (81.1%), the performance of the majority of nurses was in the good category as many as 118 respondents (82.5%), and the relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of the implementing nurses in the chi square test with a p value of $0.533 > \alpha$ (0.05), then H_0 = There is no relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of implementing nurses at Santa Elisabeth Hospital Medan. For implementing nurses who still have the performance of implementing nurses in the sufficient category, they should increase their self-motivation to be more responsible in carrying out their duties as nurses which is part of their work profession.*

Keywords: *Democratic Leadership; Implementing Nurse Performance; Leadership Style; Nursing Staff; Performance*

Abstrak. Peran seorang pemimpin memiliki hubungan pada kinerja dan keberhasilan perawat pelaksana. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi melalui berbagai cara dengan gaya kepemimpinannya. Pemimpin memberikan arahan, tujuan kepada anggota dengan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi, pintar mendorong, motivasi, memfasilitasi pada bawahannya agar tujuannya berhasil. Menurut Lippits dan K. White, ada 3 gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokrasi, dan laissez faire. Gaya kepemimpinan ini mempengaruhi loyalitas kinerja seorang perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan yang dapat dilihat dalam kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Penelitian kuantitatif, desain *korelasional*. Pendekatan *cross sectional* pengukuran variabel independen gaya kepemimpinan kepala ruang dan variabel dependen kinerja perawat pelaksana dan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dilakukan sekali pada waktu yang bersamaan. Hasil penelitian gaya kepemimpinan mayoritas demokratis sebanyak 116 responden (81,1%), kinerja perawat mayoritas kategori baik sebanyak 118 responden (82,5%), dan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana pada uji chi square nilai p value $0,533 > \alpha$ (0,05), maka H_0 = Tidak ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Bagi perawat pelaksana yang masih mempunyai kinerja perawat pelaksana kategori cukup sebaiknya meningkatkan motivasi diri untuk lebih bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat yang merupakan bagian dari profesi kerjanya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan Demokratis; Kinerja; Kinerja Perawat Pelaksana; Staf Keperawatan

1. LATAR BELAKANG

Dikatakan bahwa perawat berkinerja baik jika mereka telah memberikan perawatan secara menyeluruh. World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa banyaknya penduduk tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, yang menyebabkan kurangnya energi kesehatan di rumah sakit. Studi yang dilakukan di departemen gawat darurat rumah sakit afrika selatan menemukan bahwa kinerja perawat dalam penyelidikan kurang baik. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menyatakan bahwa kinerja perawat yang buruk menyebabkan kelangkaan pelayanan kesehatan dan kebutuhan masyarakat (Alkalah, 2023).

Menurut penelitian, perawat di rumah sakit umum tidak komunikatif, ceroboh, mudah marah (pada pasien atau orang yang mereka cintai), dan lamban dalam bereaksi terhadap keluhan dan memberikan perawatan. Selain itu, hasil pengamatan menunjukkan bahwa perawat terlalu terburu-buru saat melakukan tindakan seperti pemasangan infus, Hal ini menyebabkan penusukan tidak berjalan sesuai rencana. Dan karena pasien sering kali tidak memiliki orang terkasih di dekatnya untuk memberikan dukungan emosional, dan karena perawat yang bertugas tidak pernah memeriksa pasien, perawatan untuk pasien masih menjadi masalah. Orang terkasih pasien harus memanggil perawat ke ruang perawatan jika infus habis (Gurning et al., 2021).

Menurut Deniati (2019), mengatakan, dari 43 responden, 7,7% menilai kinerja perawat baik, Menurut Librianty (2018) kategori kurang baik presentase 28,3% dari 17 responden. Menurut Habibi (2019) mengemukakan jika kinerja perawat dalam kategori baik presentase 53% dari 44 responden, menurut Heriyanti (2019) kategori kurang baik presentase 47% dari 39 responden. Menurut Wulandari (2019) kategori baik 66,8% dari 8 responden dan kategori kurang baik 0%. Menurut Andriani (2020) kategori baik 58% dari 29 responden, menurut andriani (2023) kategori kurang baik persentase 42% dari 21 responden (Pangestuti et al., 2023).

SDM Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan melaporkan 143 orang karyawan sebagai perawat pelaksana. Peneliti mewawancarai 10 orang perawat pelaksana dari 3 ruang rawat inap dan 1 ruang gawat darurat. Para perawat tersebut menggambarkan beberapa kepala ruangan yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, seperti fransiskus, yang menunjukkan sifat-sifat seperti otoritas absolut, peran besar bagi pemimpin dalam kelompok, menuntut kesetiaan, perhatian penuh kepada kelompok, bertanggung jawab penuh atas keberhasilan organisasi, komunikasi satu arah (atasan kepada bawahan), kurangnya kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran atau pendapat, dan tuntutan kinerja sempurna tanpa syarat, prakarsa selalu datang dari pimpinan, pimpinan menjadi alat untuk mencapai keberhasilan, pengawasan

kegiatan dan tingkah laku bawahan dilakukan ketat, pimpinan menganggap anda belum dewasa, kepentingan pribadi pimpinan sangat menonjol, cenderung adanya ancaman, paksaan, dan hukuman, Atasan terus-menerus merencanakan kegiatan ruangan tanpa berkonsultasi dengan bawahan, dan umpan baliknya sebagian besar negatif, pimpinan banyak kritik daripada pujian, pimpinan memilih tindakan sesuai kriterianya, pimpinan tidak pernah memikirkan kebutuhan anda dan tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif dengan hasil kinerja perawat yang baik. Dari ruangan Melani dan Martha-Maria bagian dari 10 responden gaya kepemimpinan di ruang Melani adalah Demokratis, yang berarti bahwa kekuasaan pemimpin tidaklah mutlak. Sebaliknya, mereka bersedia mendelegasikan sebagian kuasa pada bawahannya. Keputusan dibuat bersama antara mereka dan bawahan mereka. Komunikasi bersifat dua arah. Pengawasan bersifat adil. Bawahan dapat mengambil inisiatif. Ada keseimbangan antara pujian dan kritik. Pemimpin mendorong baik bawahan maupun semua orang untuk bekerja dengan sempurna. Setiap orang berbagi tanggung jawab atas keberhasilan organisasi. Hasilnya adalah kinerja perawat yang baik. Di ruangan Martha maria dari 1 diantara 2 responden mengatakan penerapan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis dan 1 responden yang lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis dimana hasil dari kinerja perawat adalah cukup dimana hasil tersebut diperoleh dikarenakan kepemimpinan demokratis yang terkadang dibawakan dan terkadang otokratis membuat para perawat harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terkadang secara spontan oleh kepala ruangan. Berdasarkan hasil dari pernyataan yang telah saya sesuaikan dengan hasil wawancara, bahwa kinerja perawat yang baik ada hubungannya dengan Gaya Kepimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan dalam setiap ruangan.

Studi Noor (2020) menemukan bahwa kepemimpinan dan atribut organisasi lainnya dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini disebabkan kepemimpinan memiliki kemampuan untuk meningkatkan lingkungan kerja perawat dengan mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi rekan satu tim mereka. Rumah sakit dan kepuasan pasien dipengaruhi oleh kinerja perawat yang buruk. Oleh karena itu, peran pimpinan sangat penting dalam organisasi mana pun, terutama di rumah sakit, untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan sakit (Adelia Putri, 2024). Pemimpin ruangan harus mengikuti gaya kepemimpinan demokratis yang umum digunakan. Secara umum, tenaga keperawatan bekerja dengan baik. Dalam hal kinerja pemberi asuhan, gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dan perawat pelaksana berkorelasi positif satu sama lain. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan juga dianggap sebagai komponen yang mendukung kinerja perawat yang lebih baik (Juanda et al., 2024).

Hal ini menunjukkan adanya korelasi pada gaya kepemimpinan dan perawat. Menurut Andriani, kinerja perawat di ruang rawat inap akan meningkat jika terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan kepala ruang dan kinerja perawat. Agar para pemimpin dapat melihat hasil yang lebih baik, mereka perlu memiliki kemampuan untuk menumbuhkan lingkungan komunikasi yang terbuka dan budaya perusahaan yang positif. Menurut Deniati dan Yanti (2019), Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis mendorong perawat pelaksana untuk berbagi pemikiran dan mengatasi masalah kelompok. Akibatnya, banyak perawat pelaksana yang kinerjanya baik dengan gaya ini. Perawat yang melakukan pekerjaan merasa dihargai karena kepala ruangan mendengarkan dan menerima pendapatnya. Ada hubungan erat antara gaya kepemimpinan dan motivasi karena kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi anggota timnya untuk mencapai sasaran yang ditetapkan bagi mereka merupakan faktor utama dalam keberhasilan pemimpin secara keseluruhan.

Dalam lingkungan seperti itu, perawat mampu meningkatkan kinerjanya sejalan dengan kesadaran mereka terhadap tanggung jawab dan standar layanan perawatan yang diberikan oleh rumah sakit, berkat dukungan dan kerja sama timbal balik dari rekan kerja, yang memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan dan yang mengawasi pengembangan dan penerapan layanan secara langsung (Ahmad, 2022).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang berjumlah 143 perawat pelaksana. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. dengan sehingga didapatkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 143 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja perawat pelaksana yang diambil dari kuesioner milik Yusuf Azwan (2020) dan kuesioner milik Rahmah (2017) dan Yanti Gurning (2019). Analisa data menggunakan analisa univariat dengan distribusi frekuensi dan persentase setiap kategori, analisa bivariat menggunakan uji chi square dengan nilai p value 0,533 ($p > 0,005$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian distribusi frekuensi data demografi pada perawat pelaksana sebanyak 143 responden di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan persentase data demografi Berdasarkan Data Demografi karakteristik usia.

Karakteristik Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Dewasa Awal (20-39)	131	91,6
Dewasa Tengah (40-65)	12	8,4
Total	143	100,0

Berdasarkan data tabel 1 ditemukan bahwa dari 143 responden mayoritas berada pada rentng usia 20-39 sebanyak 131 responden (91,6%), usia 40-65 sebanyak 12 responden (8,4%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Data Demograf Karakteristik Tingkat Pendidikan.

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (F)	Persentase(%)
DIII-Keperawatan	57	39,9
S1-Ners	86	60,1
Total	143	100,0

Distribusi frekuensi Pendidikan terakhir yang termasuk data demografi menunjukkan sebanyak 143 responden. Responden yang memiliki Pendidikan DIII-Keperawatan sebanyak 57 responden (39,9%), dan Pendidikan S1-Ners sebanyak 86 responden (60,1%).

Tabel 3. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Data Demografi Lama bekerja.

Lama Bekerja	Frekuensi(F)	Persentase%
1 sampai 3	79	55,2
4 sampai 6	15	10,5
>6	49	34,2
Total	143	100,0

Distribusi frekuensi Pendidikan terakhir yang termasuk data demografi menunjukkan sebanyak 143 responden. Responden yang memiliki masa bekerja > 6 tahun sebanyak 49 responden (34,3%), masa bekerja 1 sampai 3 tahun sebanyak 79 responden (55,2%), dan masa bekerja 4 sampai 6 sebanyak 15 responden (10,5%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Dan Persentase Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi(F)	Persentase(%)
Demokratis	116	81,1
Otoriter	25	17,5
Laissez Faire	2	1,4
Total	143	100,0

Distribusi responden berdasarkan Gaya Kepemimpinan kepala ruangan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2024 menunjukkan kategori otoriter sebanyak 25 responden (17,5%), kategori demokratis 116 responden (81,1%), dan kategori laissez faire 2 responden (1,4%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 (n=143).

Kinerja Perawat	Frekuensi(F)	Persentase (%)
Baik	118	82,5
Cukup	25	17,5
Kurang	0	0
Total	143	100,0

Distribusi responden berdasarkan kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 menunjukkan kategori cukup sebanyak 25 responden (17,5%), dan kategori baik 118 responden (82,5%).

Analisa Bivariat

Tabel 6. Analisis Korelasi Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024(n=143).

Kepemimpinan	Kinerja Perawat						P-Value
	Cukup		Baik		Total		
	F	%	F	%	F	%	
Otoriter	6	24,0	19	76,0	25	17,5	0,533
Demokratis	19	16,4	97	83,6	116	81,1	
Laissez Faire	0	0,0	2	100	2	1,4	
Total	25	17,5	118	82,5	143	100	

Dari data diatas dapat dilihat bahwa responden terdapat responden Hasil penelitian setelah dilakukan uji *chi square* mendapatkan nilai *P-vallue* sebesar 0,533 sehingga nilai $p > 0,05$. Berdasarkan uji statistic dapat ditemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan

antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat pelaksana Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 ditemukan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang mendominasi adalah gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 116 (81,1%), gaya kepemimpinan otoriter sebanyak 25 (17,5%), dan Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* sebanyak 2 (1,4%), artinya gaya kepemimpinan responden lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan demokratis.

Hasil penelitian menurut responden kepala ruang memiliki Gaya kepemimpinan lebih banyak demokratis sebanyak 116 (81,1%), dimana peneliti berasumsi bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dalam membuat suatu keputusan cenderung secara bersama dengan melibatkan penuh para perawat didalamnya, namun ada juga sebagian responden yang menilai kepala ruangan bersifat otoriter dan bersifat *laissez faire*. Tetapi semua hasil dari penilaian pernyataan mengenai gaya kepemimpinan tidak baik atau buruk tergantung bagaimana setiap anggota menyikapinya selaras dengan penelitian (Retnaningsih & Dwianto, 2021).

Kecenderungan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis mampu memberikan kinerja yang baik dan cukup. Jadi, tidak ada gaya kepemimpinan yang tidak baik atau buruk. Gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk menghindari pemborosan, kebingungan, dan kesalahan. Selaras dengan penelitian (Sandi & Damayanti, 2021), gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat ramah dalam komunikasi, selalu bersedia menolong dan melayani bawahannya dengan memberikan nasihat, memberi petunjuk pada saat dibutuhkan, menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok dengan cara memberi kesempatan bagi anggota kelompok untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Selain itu, setiap anggota dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuan memimpin. Sehingga dalam perkembangan karirnya, setiap anggota memiliki kesempatan menduduki jabatan sebagai pemimpin.

Menurut (Chalid, 2024), Gaya kepemimpinan *laizze faire* yaitu memberikan kebebasan bertindak, menyerahkan perannya sebagai pemimpin kepada bawahan tanpa diberi petunjuk atau bimbingan serta pengawasan *laissez Faire*, Pemimpin memberikan kebebasan bertindak, menyerahkan perannya sebagai pemimpin kepada bawahan tanpa diberi petunjuk atau bimbingan serta pengawasan. Pemimpin sangat sedikit merencanakan dan membuat keputusan. Gaya kepemimpinan ini efektif bila bawahan mempunyai kemampuan dan tanggung jawab yang tinggi. Bila kemampuan dan tanggung jawab bawahan kurang

cenderung menimbulkan keresahan dan frustrasi. Contoh Kepala Ruang tidak pernah mau tahu apa yang sedang terjadi di ruangan, staf perawat yang tidak disiplin tidak mendapat teguran yang penting aman. Gaya kepemimpinan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Menurut (Gaol, 2022) gaya kepemimpinan otoriter dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang menakutkan, mengekang kebebasan dan bahkan dinilai kejam. Gaya kepemimpinan otokratis pemimpin menentukan sendiri “policy” dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan. Dalam kepemimpinan otokrasi terjadi adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya namun justru menimbulkan stress. Gaya kepemimpinan ini mempengaruhi loyalitas. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya adalah gaya kepemimpinan.

Kinerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menunjukkan kinerja dengan kategori baik sebanyak 118 perawat pelaksana (82,5%) dan kinerja yang cukup sebanyak 25 perawat pelaksana (17,5%) dan tidak ada kinerja yang kurang sejumlah 0 (0 %). Konteks tersebut menyatakan bahwa kinerja responden mayoritas kinerja baik. Dikatakan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap baik seperti setiap tindakan keperawatan dilakukan SOP, hadir sesuai jam dinas, ramah dalam memberikan pelayanan, melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan standar askep, komunikasi yang efektif antar tim kesehatan, bekerja dengan memperhatikan keselamatan pasien sejalan dengan asumsi (Ahmad, 2022) bahwa sebanyak 37 (77,1%) responden menunjukkan kinerja dengan baik dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruangan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepala ruangan dan perawat dalam bekerjasama untuk menerapkan asuhan keperawatan di ruangan sejalan dengan asumsi peneliti menyatakan kinerja yang baik dapat dilihat dari perilaku perawat dalam bersikap terhadap pekerjaannya. Menurut asumsi dari peneliti bahwa kinerja perawat baik tidak bergantung pada pimpinannya tetapi karena kesadaran diri dan motivasi dalam diri yang dapat menyelesaikan tanggungjawabnya sebagai perawat pelaksana

Penelitian ini sejalan dengan (Ratnaningsih et al., 2023), mengatakan bahwa perawat bersikap professional sangat erat hubungannya dengan prinsip etik keperawatan. Prinsip etik

diantaranya, (respect for autonomy) menghormati otonomi berarti bahwa individu berani mengatur dirinya sendiri, (beneficence) berbuat baik yaitu kewajiban untuk berbuat baik, (nonmaleficence) tidak merugikan yaitu kewajiban tidak merugikan atau mencelakakan, dan keadilan (justice) yaitu keadilan distribusi atau keadilan membagi pelayanan keperawatan. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai personel dalam mencapai sasaran strategi organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan tindakan dan hasil yang dikehendaki oleh organisasi .

Menurut (Bannepadang et al., 2024), kinerja yang kurang dalam hal memberikan penjelasan kepada pasien sebelum melakukan tindakan dan mendokumentasikan tindakan yang dilakukan dengan kalimat singkat dan jelas, hal ini dapat terjadi karena responden masih membutuhkan dukungan dan bimbingan dari ketua tim agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, kesadaran dalam diri perawat yang masih kurang, motivasi kerja perawat yang rendah dan sikap acuh tak acuh dalam bekerja yang berdampak pada kinerja perawat tersebut. Sejalan dengan teori Wibowo dalam Susanti (2023) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor personal yang menyangkut keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, motivasi individu dan juga faktor leadership yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dukungan yang dilakukan oleh ketua tim, serta faktor team yaitu dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan sistem faktor yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan instansi. Menurut asumsi dari peneliti bahwa kinerja kategori cukup dikarenakan setiap komponen pernyataannya ada yang belum mencapai kategori sepenuhnya dikerjakan atau kategori baik. Maka dari itu, sebaiknya perawat pelaksana dengan kinerja kategori cukup memberikan target untuk mencapai tanggungjawab yang sudah diberikan agar dapat memotivasi diri sendiri.

Menurut (Firman & Kurniasih, 2024), kinerja yang cukup karena sebagian besar perawat merasa tidak puas dengan program pelatihan dan seminar yang diberikan, perawat tidak puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan, perawat tidak puas akan kesempatan karir yang diberikan rumah sakit, perawat tidak puas dengan pemberian kesempatan yang sama sebagai peserta pelatihan, pendidikan dan perawat tidak puas dengan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan, hal ini menunjukkan kepala ruang tidak memberikan cukup kesempatan bagi perawat untuk mendapatkan promosi ke posisi yang lebih tinggi atau untuk mengembangkan karir mereka melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan kegiatan pengembangan profesionalnya. Yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat pelaksana Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024

Hasil penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat pelaksana Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 pada uji Chi-Square ditemukan nilai P value sebesar $(0,533) > \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara Tipe Gaya Kepemimpinan kepala ruangan yang signifikan antara kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Temuan data yang didapatkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja perawat cukup sebanyak 6 (24,0%) dan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja perawat baik sebanyak 19 (16,1%). Gaya Kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat cukup sebanyak 19 (76,0%) dan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat baik sebanyak 97 (82,2%). Dan Gaya Kepemimpinan Laissez Faire dengan kinerja perawat cukup sebanyak 0 (0,0%) dan gaya kepemimpinan laissez faire dengan kinerja perawat baik sebanyak 2 (1,7%). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih sering diterapkan dengan responden sebanyak (81,1%). Sedangkan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan menjawab kategori baik sebanyak 118 (82,5%).

Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam pernyataan responden bahwa perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan memiliki Gaya Kepemimpinan kepala ruangan yang mendominasi adalah demokratis, dikarenakan dalam pengambilan keputusan oleh kepala ruangan dilakukan secara bersama dengan melibatkan penuh para perawat didalamnya. Dan perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan juga memiliki kinerja perawat baik yang mampu melakukan asuhan keperawatan dengan baik. Dari hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa Gaya Kepemimpinan dengan kinerja perawat tidak memiliki hubungan karna jika seorang kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis, otoriter dan *laissez faire* maka kinerja perawat akan tetap baik ataupun cukup. Menurut asumsi saya bahwa kinerja perawat tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dikarenakan kebiasaan yang diterapkan oleh setiap ruangan dalam membaca SOP sebelum melakukan tindakan kepada pasien, perawat pelaksana mampu menjalankan tanggungjawabnya, dan perawat pelaksana memiliki motivasi dalam diri yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya, tepat waktu datang diruangan dan beribadah rutin dipagi hari sebelum melakukan tindakan adalah kebiasaan perawat pelaksana yang sudah diterapkan dalam diri masing-masing mereka & dengan target yang telah ditentukan oleh perawat pelaksana dapat memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya selaras dengan penelitian (Nurse et al., 2023), yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk

mencapai kebutuhannya secara maksimal, karena ada motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Jika seorang pegawai belum mengarahkan kinerja secara optimal, maka perlu adanya pendorong agar dapat menggunakan potensinya. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Siagian dan Harefa (2019) yang memperoleh p-value $0,07 > 0,05$ sehingga H_0 diterima, yang menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di RSUD Medan. Pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan otokratik cenderung menentukan kebijakan dan keputusan tanpa bermusyawarah dengan staff, instruksi yang diberikan tidak membutuhkan umpan balik, umpan balik yang diberikan terhadap staff berupa kritik dan pujian. (Aklima, 2021).

Kemudian didukung penelitian (Samgryce Siagian & Harefa, 2019), bahwa dari 14 responden yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan otoriter, 13 orang dengan kinerja baik dan 1 orang dengan kinerja kurang baik, sedangkan dengan 43 responden yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan demokratis mayoritas kinerja perawat baik sebanyak 43 orang dan tidak ada kinerja perawat yang kurang baik. Uji Chi-Square diperoleh nilai p hitung = 0,07 maka $P \text{ hitung} > P \text{ value}(0,05)$ maka dikatakan (H_0) diterima dan (H_a) ditolak, artinya kedua variabel secara statistic tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

Didukung penelitian (Sandi & Damayanti, 2021), kepemimpinan menjadi dasar manajemen dari sebuah organisasi. Idealnya kepemimpinan merupakan terwujudnya tujuan dan keputusan yang dibuat bersama dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik, yaitu pemimpin yang memiliki jiwa saling mendukung satu sama lain, musyawarah dalam pembuatan keputusan kelompok dari dan mendorong perawat untuk dapat menentukan dan mencapai sasaran prestasi kerja yang tinggi. Kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi square diperoleh p value $(1,000) > \alpha (0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, dimana hasil menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit yang terletak di Manado. Data yang didapatkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis

dimana hasil penelitian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan tidak bisa dipastikan, karena setiap kepala ruangan atau pemimpin memiliki cara yang berbeda

4. KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 mayoritas memiliki gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 116 responden (81,1%), Kinerja Perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 mayoritas kinerja perawat baik sebanyak 118 (82,5%) dan Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2024 P value sebesar $(0,533) > \alpha (0,05)$, H_0 = tidak hubungan Gaya Kepemimpinan kepala ruangan yang signifikan antara kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

DAFTAR REFERENSI

- Adelia Putri, M. F. A. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Polewali Mandar. *JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 4, 2024.
- Ahmad, S. N. A. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 3. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v3i0.5959>
- Aklima, W. D. A. M. Y. A. P. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, V, 1000–1001.
- Alkalah, C. (2023). *KEPRIBADIAN DAN PERFORMA KERJA PADA PERAWAT DI TEMPAT KERJA*. 19(5), 1–23.
- Bannepadang, C., Allo, O. A., & Hery, R. (2024). *Correspondent Author : Yahya Handayani. 23, 1–15.
- Chalid, R. T. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat diruang rawat inap rsup dr. tadjuddin chalid. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 4(3), 79–84.
- Firman, A., & Kurniasih, Y. (2024). *Hubungan Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rsud Nyi Ageng Serang The Relationship Between The Headward Supervision And Caregiver Job Satisfaction At Rsud Nyi Ageng Serang*. 2(September), 767–772.

- Gaol, B. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Kariawan. *FILADELFIA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 3(1), 301–320. <https://doi.org/10.55772/filadelfia.v3i1.49>
- Gurning, Y., Syam, B., & Setiawan, S. (2021). Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 440–455. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2390>
- Iswahyudi. (2022). *Gaya Kepemimpinan* (Indra Pradana Kusuma (ed.)).
- Iswahyudi. (2023). *Gaya Kepemimpinan* (I. P. Kusuma (ed.)).
- Juanda, A., Siallagan, A. D., Burhanie, C. S. A., Fabialismaya, D. D. K., Ridwan, H., & Purnama, A. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepala Tim Dan Perawat Associate Pada Kinerja Pemberi Asuhan Keperawatan : Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 304–320. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/24367>
- Maryati, L. I., & Rezania, V. (2018). *Buku Psikologi Perkembangan : Sepanjang Kehidupan Manusia*.
- Nursalam. (2014a). *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan* (aklia susila (ed.); 3rd ed.).
- Nursalam. (2014b). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (A. Suslia (ed.); 3rd ed.).
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*.
- Nursalam. (2022a). *Manajemen Keperawatan* (P. P. Lestari (ed.); 6th ed.).
- Nursalam. (2022b). *Manajemen Keperawatan* (Peni iPuji Lestari (ed.); 6th ed.).
- Nurse, W., In, P., Inpatient, T. H. E., Of, R., & Kotamobagu, R. (2023). *Jurnal Kebidanan XV (01) 35 -46 Jurnal Kebidanan HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION WITH NURSE PERFORMANCE IN Rumah Sakit merupakan institusi kesehatan yang untuk memastikan bahwa kualitas perawatan Keselamata*. XV(01), 35–46.
- Pangestuti, A., Indawati, R., Indriani, D., & Kirana, G. R. (2023). Studi Systematic Literature Review Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ners*, 7(2), 1333–1339. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.17299>
- Polit and Beck. (2012a). *Nursing Research Principles and Methods*.
- Polit and Beck. (2012b). *Nursing Research Prinsiples and Methods*.
- Ratnaningsih, D., Sumarni, T., & Siwi, A. S. (2023). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(2), 581–588. <https://doi.org/10.37287/jppp.v6i2.2158>

- Retnaningsih, D., & Dwiantoro, L. (2021). Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap: Systematic Review. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 169–175. <https://doi.org/10.34035/jk.v11i2.442>
- Roflin. (2021). *Populasi, sampel, dan variabel dalam penelitian kedokteran* (M. Nasrudin (ed.)). https://www.google.co.id/books/edition/POPULASI_SAMPEL_VARIABEL_DALAM_PENELITIA/ISYrEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&kptab=getbook
- Samgryce Siagian, H., & Harefa, A. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2018. *JIFI (Jurnal Ilmiah Farmasi Imelda)*, 3(1), 10–13. <https://doi.org/10.52943/jifarmasi.v3i1.206>
- Sandi, F. D., & Damayanti, N. A. (2021). Gaya Kepemimpinan Demokratis Direktur Rumah Sakit terhadap Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4(2), 587–592. <https://doi.org/10.31539/jks.v4i2.1916>
- soekidjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Soekidjo Notoatmojo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Sopiyudin, D. (n.d.). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan* (3rd ed.). https://www.google.co.id/books/edition/Statistik_untuk_Kedokteran_dan_Kesehatan/Abh5OaO3qlMC?hl=id&gl=ID
- Yulianingsih. (2024). *Kinerja Perawat* (Toufik Ismail (ed.)).