

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RSUP DR. TADJUDDIN CHALID

Dian Anugrah Wati^{1*}, Darwis², Liza Fauzia³

^{1,2,3} STIKES Nani Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII, Kota Makassar, Indonesia, 90245

*e-mail: penulis-korespondensi: (@www.diananugrah@gmail.com/081241170627)

(Received: 13.05.2024; Reviewed; 18.05.2024; Accepted; 08.06.2024)

ABSTRACT

Leadership style is a pattern of behavior designed to integrate organizational goals with individual goals in order to achieve a common objective, and this style can be utilized by leaders to assess staff or subordinates. Nurse performance refers to a nurse's implementation of their duties and responsibilities to the best of their abilities, with the intention of accomplishing the main tasks of the profession and fulfilling the goals and objectives of the organizational unit that provides nursing care. The aim of this research is to determine the relationship between authoritarian, democratic, and laissez-faire leadership styles and the performance of nurses in the inpatient ward of Dr. Tadjuddin Chalid Hospital. This research is quantitative in nature and utilizes a cross-sectional approach. The sample for this study consisted of 82 respondents. The results of this study suggest that there is a relationship between the leadership style of the head of the department and the performance of nurses (p value = 0,003). It can be concluded that authoritarian leadership style and democratic leadership style have a relationship with nurse performance with a p value <0,05. Furthermore, laissez-faire leadership style. Heads of rooms should pay more attention to the performance of their nurses because there are still some nurses whose performance is insufficient. Therefore, leaders must be able to provide feedback in a way that supports development, rather than punishment, and provide leadership training for heads of rooms. This training can help them understand various leadership styles and how to apply them in different contexts.

Keywords: Leadership Style, Nurse Performance

ABSTRAK

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. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez-faire dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr.Tadjuddin Chalid. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross-sectional, sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat (p value=0,003). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan dengan kinerja perawat dengan nilai p value < 0,05. Serta tidak ada kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan laissez-faire. Kesimpulan Bagi kepala ruangan lebih memperhatikan kinerja perawatnya dikarenakan masih ada beberapa perawat yang kinerjanya cukup sehingga pimpinan harus dapat memberikan umpan balik dengan cara yang mendukung perkembangan, bukan menghukum dan menyediakan pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruangan dan ketua tim perawat, pelatihan ini dapat membantu mereka memahami berbagai gaya kepemimpinan dan bagaimana menerapkannya sesuai konteks yang berbeda.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Perawat

Pendahuluan

Kepemimpinan pada dasarnya bersifat subjektif, dalam arti sempit “tidak dapat diukur secara objektif, dalam arti yang sangat luas “tidak didapat dari atau diajarkan disekolah”. Kepemimpinan adalah kemampuan member inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum. 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. Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari-hari. Pengertian lain tentang kepemimpinan ialah segala hal yang bersangkutan dengan pemimpin dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar melaksanakan tugas dan mewujudkan sasaran yang ditetapkan (LAN RI, 1996) (S, Kadrianti, & Kadir, 2015).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan melalui perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan, 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. Menurut White and Lippitts (1960) terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laizzes-faire* (Pujiastuti, 2021). Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap staf. Rencana kerja yang telah disusun diputuskan bersama antara pemimpin dan bawahan (Ni Putu, 2018). Kepemimpinan otoriter ialah kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan ditetapkan oleh pemimpin sendiri tanpa adanya diskusi maupun pertukaran pendapat dengan bawahan, Kepemimpinan otoriter ialah kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan ditetapkan oleh pemimpin sendiri tanpa adanya diskusi maupun pertukaran pendapat dengan bawahan. Dalam kepemimpinan otoriter ini pemimpin sebagai pemikul tanggung jawab penuh atas keputusan yang telah di ambilnya. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana atas keputusan yang telah ditetapkan pemimpin. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin sering bersikap individualis dimana pemimpin tersebut sangat jarang untuk berkomunikasi dengan bawahan sehingga hubungan antara pemimpin dan bawahan kurang akrab.

Gaya kepemimpinan itu sangat sesuai diterapkan jika organisasi menghadapi keadaan darurat sehingga kinerja karyawan dapat naik (Azwan, 2022). Serta gaya kepemimpinan *laizzes-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 (Mugiarti, 2016).

Kepala ruang merupakan pemimpin keperawatan yang menggunakan proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi/institusi yang telah ditentukan melalui orang lain, Dalam pengelolaan ruang perawatan dapat dilakukan dengan baik maka kepala ruangan dituntut memiliki kemampuan manajerial dan kemampuan profesional dalam mengatur terlaksananya pelayanan perawatan sehari-hari di ruangan, mengkoordinasi semua kegiatan pelayanan perawatan di ruangan sehari-hari sesuai dengan kebutuhan pasien dan situasi ruangan, mengunjungi pasien setiap hari untuk lebih mengenal pasien dan mengetahui perkembangan kesehatannya (Mahatvavirya & Girsang, 2021).

Peran utama seorang kepala ruangan adalah mengelola seluruh sumber daya diunit perawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu. Kepala ruangan bertanggung jawab untuk melakukan supervisi pelayanan keperawatan pada pasien di ruang perawatan yang dipimpinnya, Untuk mengelola asuhan keperawatan di ruangan, perlu dipersiapkan perawat yang profesional. Kualitas perawat akan semakin baik bila disertai dengan asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Kualitas asuhan keperawatan ini pada umumnya meliputi akan kasih, yaitu ada rasa saling menyayangi antar individu yang terlibat dalam pemberian asuhan keperawatan dan kebutuhan perlakuan secara pribadi. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab pelaksanaan perawatan, pola kerjasama dalam pemberian asuhan keperawatan, dan supervise serta evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan juga berpengaruh terhadap kualitas perawatan yang diberikan (Siagian & Harefa, 2018)

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. (Andriani, hayulita, & Safitri, 2020). Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan

keperawatan. Standar asuhan keperawatan adalah suatu pernyataan yang menguraikan kualitas yang diinginkan terkait dengan pelayanan keperawatan terhadap klien (Rasyidin & Nurlinda, 2019). Sebagai profesi yang memiliki peranan penting dalam memelihara dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui asuhan keperawatan, Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitasnya (Swanburg, 1987). Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Manajer perawat dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan karier, serta memberikan penghargaan kepada perawat yang berkompeten. Mengelola asuhan keperawatan diruangan, perlu dipersiapkan perawat profesional. Kualitas perawat akan semakin baik bila disertai dengan asuhan keperawatan yang diberikan meliputi akan kasih-sayang. Pendelegasian wewenang dan tanggung-jawab pelaksanaan perawatan, pola kerjasama dalam pemberian asuhan keperawatan, dan supervise yang digunakan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan (Muzakkir, Tapi, & Kadir, 2021).

Dalam (Sunyoto, 2012) Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul. Disatu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif dari instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluh dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang menderita sakit kritis atau keadaan terminal, disisi lain ia harus selalu dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya, Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dasar atau keterampilan yang dimiliki. Penurunan kinerja dipengaruhi oleh kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja dapat disebabkan oleh kegiatan yang kurang menarik, monoton atau terulang-ulang dan situasi lingkungan kerjayang kurang kondusif. Faktor internal yang menghambat perkembangan peran perawat secara profesional antara lain; rendahnya rasa percaya diri perawat, kurangnya pemahaman serta sikap untuk melaksanakan riset keperawatan, rendahnya standar gaji dan sangat minimnya perawat yang menduduki pimpinan di institusi kesehatan. Di samping faktor pendidikan, peralatan keperawatan dan lingkungan keperawatan sangat mempengaruhi keberhasilan asuhan keperawatan yang dapat menunjang kinerja perawat. Kondisi dan situasi lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh model kepemimpinan kepala ruangnya (Haskas & Jabir, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Trevia et al, (2019) dalam Yanti (2022), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang rawat inap RSUD Mayjend HA Thalib Kabupaten Kerinci yang diterapkan oleh kepala ruangan yaitu sebagian besar dengan gaya kepemimpinan demokratis (57,4%), dengan gaya kepemimpinan otoriter (68,3%), gaya kepemimpinan partisipatif (52,5%) dan gaya kepemimpinan laissez faire (69,3%). Terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan dan tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan, partisipatif dan laissez faire dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan. Gaya kepemimpinan yang paling berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan adalah gaya kepemimpinan demokratis (Yanti, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adriani dkk (2020), menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 50 orang, didapatkan dari 18 responden yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, sebanyak 14 orang (28%) memiliki kinerja baik, dari 22 responden yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, sebanyak 17 orang (34%) memiliki kinerja cukup baik, dari 10 responden yang menggunakan gaya kepemimpinan laissez-faire, sebanyak 8 orang (16%) memiliki kinerja cukup (Andriani, hayulita, & Safitri, 2020). Penelitian yang dilakukan Yukl (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang cenderung lebih sering menghasilkan kinerja petugas yang tinggi, demikian juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik akan menghasilkan kinerja petugas rendah. Hasil studi ini didukung juga oleh penelitian Pasaribu (2007), dimana hasil uji regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja petugas baik, sebaliknya gaya kepemimpinan kurang baik akan mengakibatkan kinerja buruk. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Nursiah (2006), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas, dimana gaya kepemimpinan yang berorientasi pada petugas yang baik menghasilkan kinerja tinggi (Rumaisha, 2019). Berdasarkan latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian tentang "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD Dr. Tadjuddin Chalid"

Metode

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Tadjuddin Chalid. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11-15 Agustus 2023 di RSUD Dr. Tadjuddin Chalid. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 orang dengan jumlah sampel 82 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa pemberian lembar kuesioner tentang gaya kepemimpinan yang berisi 12 item pertanyaan dan kuesioner kinerja perawat yang berisi 19 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Kuesioner yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitas. Pengumpulan data primer yaitu melakukan

pengambilan data awal di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid kemudian data sekunder yang diambil secara langsung dari responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis data univariat dan analisis data bivariate. Sebelum melakukan pendataan, peneliti meminta persetujuan terlebih dahulu kepada responden dan juga peneliti tidak menuliskan nama lengkap responden, yaitu hanya inisial saja karena data yang didapatkan bersifat rahasia. Penelitian ini telah lulus etik dengan nomor 674 STIKES-NH/BAU/X/2018. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu:

Kriteria Inklusi

1. Kepala ruangan dan perawat pelaksana yang ada diruangan
2. Perawat yang pendidikannya minimal D3
3. Perawat yang bekerja >1 tahun

Kriteria Eksklusi

1. Perawat yang sedang cuti atau tugas belajar
2. Perawat yang tidak bersedia menjadi responden

Hasil

1. Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar

Kriteria	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Umur	14	17.1
17-25 Tahun (Remaja Akhir)		
26-35 Tahun (Dewasa Awal)	34	41.5
36-45 Tahun (Dewasa Akhir)	28	34.1
46-55 Tahun (Lansia Awal)	6	7.3
Jenis Kelamin	17	20.7
Laki-laki		
Perempuan	65	79.3
Pendidikan	18	22.0
D3 Keperawatan		
S1 Keperawatan	42	51.2
Ners	21	25.6
S2 Keperawatan	1	1.2
Lama Kerja	23	28.0
1-5 Tahun		
6-10 Tahun	11	13.4
>10 Tahun	48	58.5
Jabatan	6	7.3
Kepala Ruangan		
Perawat Pelaksana	76	92.6
Total	82	100,0

Berdasarkan Tabel 1 distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden didapatkan hasil bahwa dari 82 responden (100%) karakteristik yang dimiliki oleh responden sebagian besar berada pada rentang umur 26-35 tahun (41,5%), jenis kelamin perempuan (79,3%), pendidikan terakhir S1 Keperawatan (51,2%), lama kerja >10 tahun (58,5%), jabatan perawat pelaksana (92,6%) dan kepala ruangan (7,3%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tipe Kepemimpinan di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar

Variable	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Gaya kepemimpinan		
Otoriter	17	20,7
Demokratis	65	79,3
Laizzes-faire	0	0
Total	82	100,0

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 82 responden distribusi frekuensi berdasarkan tipe kepemimpinan yang dimiliki kepala ruangan didapatkan yang paling banyak menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yaitu 65 responden (79.3%) dan sebagian responden lainnya menggunakan gaya kepemimpinan otoriter 17 responden (20,7%) dan tidak ada kepala ruangan yang menggunakan gaya kepemimpinan Laizzes-faire yaitu 0 responden (0.0%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar

Kinerja perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	52	63,4
Cukup	30	36,6
Kurang	0	0,0
Total	82	100,0

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja yang baik sebanyak 52 responden (63,4%) dan yang lainnya memiliki kinerja yang cukup sebanyak 30 responden (36,6%) dan tidak ada perawat yang memiliki kinerja kurang.

2. Analisis Bivariat

Tabel 4 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat						Total		P value
	Baik		Cukup		Kurang		n	%	
Otoriter	16	19.5	1	1.2	0	0.0	17	20.7	0,003
Demokratis	36	43.9	29	35.4	0	0.0	65	79.3	
Laizzes faire	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Total	52	63.4	30	79.3	0	0.0	82	100,0	

Berdasarkan Tabel 4 menunjukan bahwa kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan demokratis memiliki kinerja yang baik dengan total 36 responden (43,9%), sedangkan kinerja perawat yang cukup berjumlah 29 responden (35,4%) dan gaya kepemimpinan otoriter yang memiliki kinerja baik dengan total 16 responden (19,5%), kinerja perawat cukup berjumlah 1 responden (1,2%), dan tidak ada yang menggunakan gaya kepemimpinan Laizzes-faire. Hasil uji statistik dengan Chi-square diperoleh nilai $p=(0,003) < \alpha(0,05)$, maka hipotesis Alternatif (H_a) diterima. artinya dapat diketahui ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar tentang hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar. didapatkan Hasil uji statistik dengan Chi-square diperoleh nilai $p=(0,003) < \alpha(0,05)$, maka hipotesis Alternatif (H_a) diterima. artinya ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Ruang Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dianggap perawat dapat mempengaruhi bagaimana mereka menilai kinerja mereka sendiri

Hasil ini mengindikasikan gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh atasan perawat memiliki dampak penilai terhadap kinerja diri perawat. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi persepsi bawahan terhadap kinerja mereka.

Terlihat bahwa dalam gaya kepemimpinan otoriter maupun demokratis, mayoritas perawat memberikan kinerja dalam kategori baik. Ini dapat diartikan bahwa baik pendekatan otoriter (pemberian arahan) maupun demokratis (berpartisipasi dalam pengambilan keputusan) dapat mendorong kinerja yang dianggap baik oleh perawat.

Penelitian ini sejalan dengan (Deniati & Yanti, 2019) Menurut analisa peneliti 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.

Dalam penelitian (Rohayani) juga menjelaskan bahwa Keperawatan yang efektif dan efisien ditunjang dengan kepemimpinan yang baik, Seorang pemimpin Yang efektif menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, Jadi tidak tergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi. Pandangan ini memasyarakatkan agar seorang pemimpin mampu membedakan gayagaya kepemimpinan, membedakan situasi, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi.

Sehingga peneliti menarik kesimpulan, bahwa pada gaya kepemimpinan demokratis maupun gaya kepemimpinan otoriter memiliki kinerja perawat yang baik, tetapi pada penelitian ini tidak terdapat gaya kepemimpinan laizzes-faire. Ini menunjukkan bahwa tidak hanya gaya kepemimpinan otoriter yang memiliki dampak terhadap kinerja perawat, tetapi juga gaya kepemimpinan demokratis.

Implikasi dalam Penelitian ini dapat dijadikan acuan sebagai upaya untuk menambah pengetahuan kepala ruangan dirumah sakit, agar lebih memahami perannya sebagai pemimpin dan tipe kepemimpinan yang cocok digunakan agar kinerja perawat semakin baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di paparkan pada BAB sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan untuk penelitian ini yaitu Ada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dengan nilai signifikansi $\alpha 0.003 < 0.005$ dan Ada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dengan nilai signifikansi $\alpha 0.003 < 0.005$.

Referensi

- 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)*.
- Azwan, Y. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Charlie Hospital . *Universitas Widya Husada Semarang*.
- Deniati, K., & Yanti, P. (2019). Hubungan Gaya Kepeemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bekasi. *Malayahati Nursing Journal*.
- Haskas, Y., & Jabir, A. (2016). Faktor Penunjang Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Jalan RSUD Labuang Baji Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*.
- Mahatvavirya, R. W., & Girsang, E. (2021). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3. *Jumantik*.
- Mugiarti, S. (2016). *Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Praktek Keperawatan*. JL. Hang Jebat III Blok F3, Kebayoran Baru Jakarta Selatan: Pusdik SDM Kesehatan.
- Muzakkir, M., Tapi, N. A., & Kadir, A. (2021). Literatur Review : Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Kerja Perawat Terhadap Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*.
- Nasution, N. (2022). Hakikat Gaya Belajar Audiotori dalam Pandangan Filsafat. *At-Tazakki*.
- Ni Putu, N. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di RSUD Premagana Tahun 2018. *Sekolah Ilmu Kesehatan Bali*.
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elizabeth Medan Tahun 2020. *Jurnal Darma Aagung Husada*.
- Rohayani, L. (n.d.). Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Tindakan Keperawatan. *Prosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah 2013*.
- Rumaisha, H. R. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin dengan kinerja perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia*.
- S, S. L., Kadrianti, E., & Kadir, A. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Nene Mallamo Kab. Sidrapj. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*.
- Siagian, H. S., & Harefa, A. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2018. *JIFI (Jurnal Ilmiah Farmasi Imelda)*.
- Yanti, N. O. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alfiah Padang*.