

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

Nida Badriah, Aria Pranatha, Ayip Syarifudin Nur

Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Study Keperawatan, Universitas Bhakti Husada Indonesia

How to cite (APA)

Pranatha, A., Nur, S. A., & Badriah, N., (2025). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 9(1), 1–6.

<https://doi.org/10.34305/jikbh.v9i1.72>

History

Received:

Accepted:

Published:

Corresponding Author

Nida Badriah,
Fakultas Ilmu Kesehatan,
Universitas Bhakti Husada
Indonesia;
badriahnida48@gmail.com



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja perawat yang buruk dapat dikarenakan adanya faktor eksternal yang mempengaruhi psikologis perawat, sehingga mengurangi semangat untuk bekerja. Salah satu alasan kinerja perawat menurun adalah gaya kepemimpinan manajemen rumah sakit yang tidak memotivasi kinerja mereka. Fakta bahwa pemimpin di lapangan kadang-kadang mengutamakan kepentingan pribadi sendiri, yang membuat kurang berani untuk mengawasi dan memotivasi bawahannya dalam bekerja, sehingga bawahan yang kurang teliti dapat membuat kesalahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Wijaya Kusumah pada tahun 2025.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode penelitian *deskriptif*, dengan rancangan penelitian *Cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 responden dan sampel berjumlah 56 responden, diambil dengan teknik *total sampling*, Instrumen penelitian berupa kuesioner dan data dianalisis menggunakan *rank spearman*.

Hasil: Sebagian besar perawat menilai gaya kepemimpinan partisipatif sebanyak 33 responden (58,9%), dan yang memiliki kategori kinerja baik sebanyak 44 responden (82,1%). Terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap memiliki hubungan dengan *p value* ($p < 0,005$) dan nilai r 0,543.

Kesimpulan: Ditemukan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi kepala ruangan di dalam memimpin suatu ruang perawatan. Diharapkan pihak manajemen di Rumah Sakit Wijaya Kusumah dapat memberikan seminar dan workshop tentang gaya kepemimpinan partisipatif.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan kepala ruangan, kinerja perawat pelaksana, rawat inap

ABSTRACT

Background : Poor nurse performance can be due to external factors that affect nurses' psychology, thus reducing their enthusiasm for work. One reason for the decline in nurse performance is the hospital management's leadership style, which does not motivate their performance. The fact that field leaders sometimes prioritize their own personal interests makes them less willing to supervise and motivate their subordinates, leading to inaccurate subordinates making mistakes. This study aims to determine the relationship between leadership style and the performance of nurses at Wijaya Kusumah Hospital in 2025.

Method : This study used a descriptive research method with a cross-sectional design. The population in this study was 66 respondents, and the sample size was 56, drawn using total sampling. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using Spearman rank analysis.

Results : The majority of nurses (33 respondents (58.9%)) rated a participatory leadership style, with 44 (82.1%) categorizing it as good performance. There was a relationship between the ward head's leadership style and the performance of nurses in the inpatient unit, with a *p-value* ($p < 0.005$) and an *r-value* of 0.543.

Conclusions and suggestion : A relationship was found between the leadership style of ward heads and the performance of nurses in inpatient care. This study is expected to provide evaluation material for ward heads in leading a treatment room. Management at Wijaya Kusumah Hospital is expected to provide seminars and workshops on participatory leadership styles.



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

Pendahuluan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (Undang-Undang Kesehatan, Nomor 17 Pasal 1, Tahun 2023) Tentang Kesehatan menyatakan bahwa Rumah Sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan perseorangan secara paripurna melalui Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/ atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan Gawat Darurat (Peraturan Pemerintah RI, 2023).

Pelayanan kesehatan sangat penting untuk mewujudkan masyarakat yang sehat. Berbagai jenis pelayanan kesehatan didirikan di setiap daerah, baik oleh pemerintah maupun oleh perusahaan swasta. Semua ini dibuat untuk memudahkan masyarakat mengakses layanan kesehatan (Anggraini *et al.*, 2021). Dalam penelitian (Sulistiawati *et al.*, 2022), salah satu elemen penting dari pelayanan kesehatan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan, yang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan rumah sakit.

Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak hanya berkaitan dengan ukuran, kompleksitas, dan jumlah unit, jumlah karyawan medis dan non medis, sistem keuangan dan informasi, tetapi juga bagaimana karyawan memberikan layanan kepada pasien. Semua jenis pelayanan kesehatan dengan berbagai perangkat keilmuan harus berintegrasi untuk menyediakan layanan kesehatan yang sesuai dengan tujuan tersebut, dan perawat adalah bagian terpenting dari lingkaran pemberi layanan tersebut (Basalamah *et al.*, 2021).

Pelayanan keperawatan mempunyai posisi yang sangat strategis dalam menentukan mutu pelayanan karena jumlah perawat terbanyak dari profesi lain dan paling lama kontak dengan klien (Mawikere *et al.*, 2021). oleh karena

itu, pelayanan keperawatan telah menjadi bagian penting dari berbagai jenis perawatan kesehatan dan memiliki peran penting dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan rumah sakit (Efkelin *et al.*, 2023). Rohim & Pranatha (2017) menyatakan bahwa banyak masalah terkait dengan pelayanan keperawatan, termasuk kekurangan perawat dan fasilitas pendukung, kurangnya kompetensi perawat, fungsi manajemen pelayanan keperawatan yang tidak optimal, kurangnya standar mutu pelayanan keperawatan, dan kurangnya pendekatan yang jelas untuk memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit (Pranatha *et al.*, 2023).

Kinerja perawat adalah upaya perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sebaik-baiknya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi (Pangestuti *et al.*, 2023). Kinerja perawat yang baik, menunjukkan bagaimana tugas dan tanggung jawab perawat dalam bekerja. Misalnya, perawat pelaksana melakukan pengkajian sesuai format rumah sakit yang baku, melakukan pengkajian awal untuk mendapatkan semua data perkembangan kesehatan klien, mengumpulkan data dengan metode komunikasi, melakukan pemeriksaan fisik pasien, dan mengumpulkan data dari pasien (Taufiq *et al.*, 2021). Kinerja perawat yang buruk dapat dikarenakan adanya faktor eksternal yang mempengaruhi psikologis perawat, sehingga mengurangi semangat untuk bekerja. Aspek yang berasal dari luar ini mencakup hubungan interpersonal dengan teman sejawat di tempat kerja, dan kurangnya elemen motorik rumah sakit yang mendorong tenaga perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan masyarakat (Kurniawan K & Khatimah, 2020). Selain

itu, kinerja perawat yang buruk akan menurunkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan, sehingga pasien tidak puas dan kualitas pelayanan kesehatan menurun (Mei Widyawati et al., 2022).

Salah satu alasan mengapa kinerja perawat menurun adalah gaya kepemimpinan manajemen rumah sakit yang tidak memotivasi kinerja mereka (Mirayani *et al.*, 2021). Dalam proses kepemimpinan, gaya kepemimpinan digunakan untuk mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bertindak dengan cara yang diinginkan untuk mencapai tujuan (Chalid, 2024). Bagaimana seorang pemimpin mengelola organisasi memengaruhi strategi jangka panjang dan jangka pendek. kepemimpinan di kenal sebagai pengarah langsung dan tidak langsung kepada karyawan (Abas, 2023).

Fakta bahwa pemimpin di lapangan kadang-kadang mengutamakan kepentingan pribadi mereka sendiri, yang membuat mereka kurang berani untuk

mengawasi bawahannya dalam bekerja dan kurang memotivasi bawahannya dalam bekerja, sehingga bawahan yang kurang teliti mungkin membuat kesalahan (Mose, 2020).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *deskriptif*. Penelitian deskriptif, menurut Badriah (2019), adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan fakta dan karakteristik populasi atau bidang tertentu secara sistematis dan akurat. Maksud dari penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah tahun 2025. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *Cross sectional*. Notoatmojo (2018) menjelaskan bahwa rancangan observasional adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dengan instrumen penelitian seperti tes, angket, gambar, dan rekamansuara.

Hasil

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

No.	Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1.	Partisipatif	33	58,9
2.	Demokratis	20	35,7
3.	Laissez Faire	3	5,4
Jumlah		56	100

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa dari 56 responden sebanyak 33 (58,9%) responden menilai gaya kepemimpinan

kepala ruangan partisipatif, dan sebanyak 3 (5,4%) responden menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan *laissez faire*.

Tabel 2 Distrubusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025

No.	Kinerja	n	%
1.	Baik	46	82,1
2.	Cukup	7	12,5
3.	Kurang	3	5,4
4.	Buruk	0	0,0
Jumlah		56	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 56 responden ditemukan sebanyak 46 (82,1%) responden memiliki kinerja yang

baik, dan responden yang memiliki kinerja buruk(0,0%)

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 33 responden yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan ditemukan kategori kinerja yang baik sebanyak 32 responden (97%) hampir seluruhnya, kinerja perawat cukup sebanyak 1 responden (3%) sebagian kecil. Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki kategori kinerja baik hampir seluruhnya karena tipe/karakter gaya kepemimpinan partisipatif ialah gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi perawat dengan memberikan mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaannya, perawat yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan dapat meningkatkan kinerja mereka, dan gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memberikan mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka.

Dari total 20 perawat yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis ditemukan kategori kinerja yang baik sebanyak 14 responden (70%) sebagian besar, kinerja perawat cukup sebanyak 6 responden (30%) hampir setengah. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki kinerja perawat baik hanya sebagian besar karena tipe atau karakter gaya kepemimpinan ini dapat memberikan kesempatan kepada perawat untuk berpartisipasi

dalam pengambilan keputusan, namun tidak semua perawat terlibat secara maksimal dalam proses pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan demokratis dapat memiliki keterbatasan dalam hal keterbukaan dan transparansi dalam pengambilan keputusan, yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, dan memiliki keterbatasan dalam hal dukungan dan sumber daya yang diberikan kepada perawat, yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Dari total 3 perawat yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan *laissez faire* ditemukan kategori kinerja perawat kurang sebanyak 3 responden (5,4%) sebagian kecil. gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki tipe/karakter yang kurang dalam pengawasan sehingga dapat menyebabkan perawat merasa tidak terarah dan tidak memiliki tujuan jelas, kurang dukungan terhadap perawat, dan kurang dalam hal memotivasi dan menginspirasi perawat sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Dalam hal ini gaya kepemimpinan *laissez faire* dapat memiliki dampak negative terhadap kinerja perawat karena kurangnya pengawasan, dukungan dan motivasi yang diberikan kepada perawat.

Berdasarkan uji statistic menggunakan *rank spearman* di dapatkan $p \text{ value} = 0,000$ ($p < 0,005$) artinya H_0 diterima berarti terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Ruamh Sakit Wijaya Kusumah. Penelitian ini menunjukkan kecenderungan gaya kepemimpinan

kepala ruangan partisipatif dengan kinerja yang baik karena kepala ruangan di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah mengajak anggota tim untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan. Pemimpin tidak menentukan keputusannya sendiri, tetapi mengajak para anggotanya untuk memberikan masukan, ide, dan pendapatnya. Sehingga perawat dapat melaksanakan tugasnya tidak dengan paksaan ataupun tekanan.

Dengan demikian, program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana harus berkonsentrasi pada meningkatkan kemampuan kepala ruangan untuk mengelola dan meningkatkan keterlibatan aktif perawat dalam proses pengambilan keputusan. Untuk meningkatkan kemampuan komunikasi kepala ruangan, mendelegasikan tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja tim, diperlukan pelatihan kepemimpinan partisipatif. Selain itu, diperlukan pembentukan forum komunikasi teratur antara kepala ruangan dan perawat pelaksana, seperti rapat tim atau diskusi evaluasi. Forum-forum ini memungkinkan perawat untuk berbagi ide, aspirasi, dan pengalaman mereka. Dengan menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan berbasis indikator yang jelas. Dengan hal ini akan membuat perawat merasa dihargai dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Program tambahan yang dapat dilaksanakan termasuk pelatihan pengembangan diri bagi perawat pelaksana, kegiatan coaching, mentoring, pemberian penghargaan dan apresiasi kepada perawat yang berprestasi. Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan budaya kerja yang bekerja sama, meningkatkan rasa

memiliki di unit kerja, dan meningkatkan kebahagiaan dan komitmen perawat terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, diharapkan peningkatan berkelanjutan dan optimal dalam kinerja perawat pelaksana. (Hidayati et al., 2021)

Oleh karena itu, program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana harus berfokus pada peningkatan kemampuan kepala ruangan dalam mengelola tim dan mendorong perawat untuk berpartisipasi lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan. Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian (Huslianti, 2025), implementasi program supervisi klinis adalah salah satu metode yang terbukti efektif. Supervisi klinis tidak hanya memantau dan mengawasi perawat pelaksana, tetapi juga memberikan dukungan dan pembinaan emosional yang konsisten. Pelatihan kepemimpinan partisipatif sangat penting untuk meningkatkan kemampuan komunikasi kepala ruangan, mendistribusikan tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama tim. Prinsip supervisi klinis menganjurkan kepemimpinan partisipatif untuk meningkatkan keterampilan interpersonal, empati, dan umpan balik konstruktif. (Huslianti, 2025) menunjukkan bahwa supervisi klinis yang terorganisir dan rutin dapat meningkatkan kinerja perawat secara teknis dan non-teknis, seperti kemampuan mereka untuk berkomunikasi, membuat keputusan, dan membuat pasien bahagia.

Sangat disarankan untuk menerapkan program tambahan, seperti coaching, mentoring, pelatihan pengembangan diri, dan penghargaan untuk perawat yang berprestasi. Mereka berharap untuk

meningkatkan budaya kerja yang bekerja sama, meningkatkan komitmen profesional, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Dengan supervisi klinis yang efektif, forum komunikasi, pelatihan kepemimpinan, dan penghargaan dan pengembangan profesional, kinerja perawat pelaksana dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan optimal.

Dalam penelitian (Huslianti, 2025), supervisi klinis meningkatkan keterampilan teknis perawat, empati, komunikasi terapeutik, dan kepuasan pasien. Sementara dalam penelitian (Hidayati et al., 2021), penerapan metode modifikasi (kombinasi model tim dan primer) dengan sistem kerja yang jelas dan didukung supervisi kepala ruangan juga berhasil meningkatkan kinerja perawat dari 76,7% menjadi 100% dan kepuasan pasien dari 89,48% menjadi 100%. Dengan demikian, program yang ideal yang harus menggabungkan

Dalam penelitian (Trevia et al., 2019) didapatkan gaya kepemimpinan partisipatif kuat yang diterapkan oleh kepala ruangan didapatkan lebih dari separuh (70,8%) kinerja perawat diperoleh nilai p sebesar 0,001 artinya secara statistik terdapat hubungan yang bermakna ($p < 0,05$) antara gaya kepemimpinan demokratik dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Berek, 2018) yang melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah MGR. Gabriel SVD Atambua yaitu menunjukkan tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja perawat, hal ini dikarenakan faktor kurangnya informasi atau kurang terpapar dengan ilmu baru dan juga letak

geografisnya, selain itu watak orang Timor yang kasar menyebabkan setiap masukan dan saran yang diberikan sulit diterima.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Gibson (2019) dalam (Triwibowo, 2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja, memilih gaya kepemimpinan kepala ruang yang tepat dan menerapkannya dengan benar dapat mempengaruhi kinerja secara positif, sehingga dapat memberikan layanan berkualitas tinggi.

Kesimpulan

1. Gambaran gaya kepemimpinan kepala ruangan di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025 menunjukkan bahwa dari 56 responden sebagian besar menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan partisipatif sebanyak 33 (58,9%) responden.
2. Gambaran kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025 menunjukkan bahwa dari 56 responden sebagian besar memiliki kategori kinerja baik sebanyak 46 (82,1%) responden.
3. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Wijaya Kusumah Tahun 2025 dengan p value sebesar 0,000 dan nilai r sebesar 0,543.

Daftar Pustaka

- A Fahmeeda, Y., & Dhamanti, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit : Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 2144–2150. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jkt.v5i1.26832>
- Amir, & Kolombay, F. (2023). *Buku Ajar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jawa Tengah : Eureka

- Media Aksara.
<https://repository.penerbiteureka.com/publications/567064/buku-ajar-kepemimpinan-dan-manajemen-keperawatan>
- Ana, Z., Zulfa, K., Sinalesti, M., Susi, E., & Fithriani. (2022). *Buku Ajar Manajemen S1 Keperawatan Jilid 1*. Jakarta: PT. Mahakarya Citra Utama Grup.
<https://eprints.uad.ac.id/59111/1/BukuKeperawatanBerpikirSistimKesmas28KBSK29new.pdf>
- Anggraini, R., Ernawati, & Nurfiati, A. (2021). Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan Dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit : Literature Review. *Universitas Tanjungpura Pontianak*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26418/jpn.v5i2.46205>
- Anggreni, D. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan* (E. D. Kartiningrum (ed.)). Mojokerto: STIKes Majapahit Mojokerto.
<https://ejournal.stikesmajapahit.ac.id/index.php/EBook/article/view/806>
- Astuti, R. Y. (2020). Buku Manajemen Kinerja. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3). Ponogoro: CV Nata Karya.
<https://repo.unida.gontor.ac.id/1571/1/BukuManajemenKinerja.pdf>
- Badriah, D. L. (2019). *Metodologi Penelitian Ilmu - Ilmu Kesehatan*. Multazam.
- Basalamah, F., Ahri, R., & Arman, A. (2021). The Influence of Work Fatigue, Work Stress, Work Motivation and Workload On Nurse Performance in Makassar City Hospital. *An Idea Health Journal*, 1(03), 67–80.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Berek, A. B. ulu. (2018). Analisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Berdasarkan Path-Goal Teory Di Rumah Sakit Umum Daerah MGR. Gabriel Manek SVD, Atambua. In *Skripsi*. Airlangga Surabaya.
- Buanawati, fitri tri. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam, dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun* (Vol. 11, Issue 1) [Sikes Bhakti Husada Mulia Madiun].
<https://doi.org/doi.org/10.1016/j>
- 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.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35892/jimpk.v4i3.1478>
- Destiyana, B. dkk. (2022). Pengaruh Faktor-Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Apoteker Pada Rs X Kota Bandung. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(4), 1983–1987.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jirk.v2i4.3489>
- Efkelin, R., Utami, R. A., & Mailintina, Y. (2023). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Anggrek dan Gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 7(1), 1–7.
<https://doi.org/10.33377/jkh.v7i1.131>
- Hidayati, T., Makhrus, I., & Tjitra, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Penilaian Kinerja Perawat Rawat Inap oleh Kepala Ruang Terhadap Pencapaian Standar Kinerja Perawat di Rumah Sakit Sumber Waras. ... *“(Journal of Health Research)” ...*, 12(April), 135–139.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33846/sf12206>
- Huslianti, R. L. (2025). Efektifitas Penerapan Program Supervisi Klinis terhadap Peningkatan Kualitas Asuhan Keperawatan dan Kinerja Perawat. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 4(1), 245–260.
<https://doi.org/10.59188/jcs.v4i1.2981>
- Jakri, Y., & Timun, H. (2019). Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Puskesmas Waelengga Kabupaten Manggarai Timur Tahun 2019. *Jurnal Wawasan Kesehatan*, 4(2), 56–66.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2963>

- Karel, L., Rahayu, U. B., & Yulian, V. (2024). Improving Nurse Performance And Patient Satisfaction Through The Implementation Of A Modified Nursing Care Method At A Private Hospital In Indonesia. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 54–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jik.v12i2.41621>
- Kurnia, L., & Edwar, A. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Malahayati Nursing Journal*, 27(2), 58–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/mnj.v1i1.841>
- Kurniawan K, R. N., & Khatimah, K. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. *Jurnal Promotif Preventif*, 3(1), 36–46. <https://doi.org/10.47650/jpp.v3i1.147>
- Kurniawan, W., & Agustini, A. (2021). *Buku Metodologi Penelitian Kesehatan dan Keperawatan*. Cirebon : CV. Rumah Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=CQAoEAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Kusumastuti. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rs. Bhayangkara Tk. I Puskokkes Polri* (Issue Table 10). Universitas MH Thamrin Jakarta.
- Lestari, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1–12.
- Marwiati, M., & Fahrurrozi, M. (2021). E -Log Book Untuk Penilaian Kinerja Kompetensi Perawat klinis. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(2), 177–182. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v4i2.1191>
- Mawikere, Y., Manampiring, A. E., & Toar, J. M. (2021). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 9(1), 71. <https://doi.org/10.35790/jkp.v9i1.36771>
- Mei Widyawati, Suhartono, S., & Liwani Miza Mastura. (2022). Hubungan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Berdasarkan Teori Big Five Personality Trait Model (Di Rsnu Tuban). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(2), 461–466. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i2.3760>
- Mose, R. E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Kelas III RS Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.33377/jkh.v4i1.58>
- Mu'ah, Ifa Indriyani, T., Masram, H., & Sulton, M. (2019). Kepemimpinan. In P. Vita (Ed.), *Rajawali Pers* (Vol. 11, Issue 1). Depok, PT. RajaGrafindo Prsada. https://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembentungan_Terpusat_Strategi_Melestar
- Ni Kadek Novi Mirayani, Ni Made Nopita Wati, & Made Nursari. (2021). Literature Review: Peran Caring Leadership Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(2 SE-), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.34012/jukep.v4i2.1587>
- Nursalam, M. N. (2014). *Manajemen keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 4* (S. Aklia (ed.)). Jakarta : Salemba Medika, 2014.
- 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>
- Peraturan Pemerintah RI. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Kesehatan Pasal 1 ayat 1*. 1–300.
- Pranatha, A., Moonti, M. A., & Gumelar, P. (2023). Hubungan Antara Pengetahuan Dan Sikap Perawat Tentang Visi Dan Misi

- Rumah Sakit Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD KMC Kuningan Tahun 2022. *National Nursing Conference*, 31(2), 89–94.
<https://doi.org/https://doi.org/10.34305/nnc.v1i2.897>
- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. B. S. (2023). *Strategi Kepemimpinan*. Sidamulya : CV Tripe Konsultan Journal Corner And Publishing. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/19327/3/Buku> Strategi Kepemimpinan-Isi Lengkap.pdf
- Putri, E. M. I. (2020). *Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring*. Purwokerto : CV. Pena Persada. https://www.academia.edu/118100588/Sistem_Penilaian_Kinerja_Perawat_Pelaksana_Berbasis_Caring
- Rahmat Abas. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Otanaha. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 1(2), 124–136.
<https://doi.org/10.55606/detector.v1i2.1367>
- Robbin, S. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1*. Jakarta : PT. Prenhalindo.
<https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=120938>
- Ruliyandari, R., & Solikhah. (2022). *Kepemimpinan Dan Berpikir Sistem Kesehatan Masyarakat*. Yogyakarta : Aditya Media Grup.
- Setiyadi, A., Mufarokhah, H., Ratnawati, E., Dewi, S. U., Suprpto, Fitri, G., Haedir, Zulkarnaen, I., Solehudin, Achmad, V. S., Ardianto, Mukhoirotin, Kusuma, M. I. A., Nurnainah, & Yuwanto, M. A. (2023). *Manajemen Keperawatan*. Padang Sumatra Barat : PT Global Eksekutif Teknologi Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022.
https://www.researchgate.net/publication/374975827_eBook-Manajemen_Keperawatan
- Silalahi, E. E. (2024). *Buku Ajar Kepemimpinan : Teori Dasar Kepemimpinan dalam Organisasi*. Purwokerto : PT. Pena Persada Kerta Utama.
<https://repository.ubharajaya.ac.id/29759/1/BUKU0KaranganSendiri.pdf>
- Sinambela, U. B. M. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Muhammad Sani Di Kabupaten Karimun. In *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Sugiyono. (2019). Statistik Untuk Penelitian Dr Sugiyono. In *Statistika Untuk Penelitian* (p. 389). Bandung : CV Alfabeta. <https://www.scribd.com/document/483432955/Statistika-Untuk-Penelitian-Sugiyono-pdf>
- Sulistiwati, I., Setiawan, A., Rudhiati, F., Inayah, I., & Murtiningsih, M. (2022). Supervisi Klinik Model Akademik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(1), 733–745.
<https://doi.org/10.31539/jks.v6i1.4490>
- Suprpti, P. A. (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di RSUD Premagana Tahun 2019*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bali.
- Taslim, A. M., Ahri, R. A., & Sulaeman, U. (2023). Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Haji Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(1), 114–123.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33096/woph.v4i1.579>
- Taufiq, R., Sholahudin, A., & Handayani, T. (2021). Analisis dan Perancangan Aplikasi Absensi Karyawan Dengan Teknologi QR Code Berbasis Android Pada UD Sejahtera. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 3(1), 2–8.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/sinamu.v3i0.6053>
- Trevia, R., Arifin, H., & Putri, D. E. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjenn HA Thalib Kerinci. *Jurnal Kesehatan Medika Sainatika*, 10(2), 22.
<https://doi.org/10.30633/jkms.v10i2.359>

- Triwibowo, C. (2021). *Manajemen Pelayanan Keperawatan Dirumah Sakit*. Jakarta Timur : CV Trans Info Media.
- Wardhana, A., Sari, A. P., Gunaisah, E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, Rinda, R. T., Harto, B., Ferdiansyah, H., Hasmin, & Saluy, A. B. (2023). *Manajemen kinerja (konsep, teori, dan penerapannya)* (Issue February). Bandung : CV Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/368363694>
- Wicaksono, W., Sudarso, A. P., & Suyatin, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta'Dibul Ummah Bogor. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1), 389–398.
<https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4288>
- Widiati, W. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *As-Siyasah: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2), 50.
<https://doi.org/10.31602/as.v6i2.5193>
- Zulkifli, M. H. D. (2019). *Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Di Ruang Rawat Inap Tamosu* [Aufa Royhan Kota Padangsidempuan].
[https://repository.unar.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1215/1/Zulkifli Kifli.pdf](https://repository.unar.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1215/1/Zulkifli%20Kifli.pdf)