

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT WIJAYAKUSUMA PURWOKERTO

Fransiska Intan Adi Saputri^{1*}, Tri Sumarni², Ema Wahyu Ningrum³

Program Studi Keperawatan Program Sarjana, Fakultas Kesehatan, Universitas Harapan Bangsa^{1,2,3}

*Corresponding Author : fransiakaadi84@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan aktivitas yang dilakukan perawat dalam melaksanakan tugas berdasarkan kewenangan, tanggung jawab, serta standar praktik keperawatan. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala ruang yang berperan penting dalam mengatur, mengarahkan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto. Metode dalam penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional dan rancangan *cross sectional*. Sampel penelitian berjumlah 123 perawat yang diperoleh melalui teknik *total sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Analisis data menggunakan *uji Lambda*. Hasil menunjukkan sebagian besar responden berusia >31 tahun (56,1%), berjenis kelamin perempuan (73,2%), memiliki pendidikan D3 Keperawatan (59,3%), dan masa kerja >6 tahun (57,7%). Sebagian besar perawat memiliki kinerja kategori baik sebanyak 122 orang (99,2%). Gaya kepemimpinan kepala ruang yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan demokratis sebesar 49,6%. Hasil uji statistik menunjukkan nilai Lambda $\lambda = 0,000$, yang berarti tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat. Kesimpulan: Tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto. Gaya kepemimpinan tidak memberikan kontribusi dalam memprediksi kinerja perawat.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kepala ruang, kinerja perawat

ABSTRACT

Nurses' performance refers to the activities carried out by nurses in performing their duties based on authority, responsibility, and nursing practice standards. Nurses' performance is influenced by various factors, one of which is the leadership style of the head nurse, which plays an important role in organizing, directing, and creating a conducive work environment for nurses. Objective: To determine the relationship between the head nurse's leadership style and nurses' performance at Wijayakusuma Hospital Purwokerto. Methods: This study employed a quantitative design with a descriptive correlational approach and a cross-sectional design. The sample consisted of 123 nurses selected using a total sampling technique. The research instruments were questionnaires measuring leadership style and nurses' performance. Data were analyzed using the Lambda test. Results: Most respondents were aged >31 years (56.1%), female (73.2%), had a Diploma III in Nursing education (59.3%), and had more than 6 years of work experience (57.7%). The majority of nurses had good performance (122 respondents; 99.2%). The most dominant leadership style was democratic leadership (49.6%). The statistical test result showed $\lambda = 0.000$, indicating that there was no relationship between the head nurse's leadership style and nurses' performance. Conclusion: There is no relationship between the head nurse's leadership style and nurses' performance at Wijayakusuma Hospital Purwokerto. Leadership style does not contribute to predicting nurses' performance.

Keywords : leadership style, head nurse, nurse performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan utama yang menyediakan jasa medis dari tingkat dasar hingga lanjutan, serta menjadi tempat pendidikan dan penelitian.

Struktur organisasi rumah sakit mencakup berbagai unit yang saling terintegrasi, termasuk administrasi, medis, keperawatan, dan penunjang. Kinerja keseluruhan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga perawat sebagai ujung tombak pelayanan. Perawat bertanggung jawab dalam menjalankan asuhan keperawatan, pemantauan kondisi pasien, serta pelaksanaan program keselamatan pasien. Selain itu, perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering dan paling lama berhubungan dengan pasien, terutama pasien rawat inap, sehingga memiliki peran penting dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Prastiwi *et al.*, 2023). Adanya standar pelayanan dan regulasi mewajibkan rumah sakit menjaga mutu dan efisiensi kerja. Untuk itu, aspek kinerja perawat menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan rumah sakit (Istiqomah *et al.*, 2023).

Kinerja perawat merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat yang memiliki kinerja optimal mampu memberikan pelayanan yang aman, cepat, dan tepat kepada pasien. Beban kerja yang tinggi, kurangnya waktu istirahat, dan tekanan psikologis dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada menurunnya fokus serta meningkatnya risiko kesalahan. Selain itu, minimnya dukungan manajerial dan rendahnya motivasi juga berkontribusi pada penurunan kinerja perawat. Upaya peningkatan kinerja perawat perlu menjadi prioritas dalam sistem pelayanan kesehatan yang modern dan berkelanjutan (Cesilia *et al.*, 2024). Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang ditunjukkan melalui kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan (Ganjaran *et al.*, 2026)

Kinerja perawat yang baik mampu memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas, meningkatkan kepuasan pasien, dan menurunkan angka kejadian yang tidak diinginkan. Sebaliknya, kinerja perawat yang rendah dapat berdampak negatif terhadap keselamatan pasien dan citra rumah sakit. Kinerja perawat mencerminkan seberapa efektif dan efisien perawat dalam menjalankan tugasnya, termasuk asuhan, dokumentasi, dan interaksi dengan pasien. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja perawat mempengaruhi aspek keselamatan pasien di unit rawat inap. Selain itu, kinerja perawat juga terlihat dari pemenuhan standar prosedur operasional dan penerapan prinsip kerja tim. Hal ini mendorong perlunya pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat (Fitriana *et al.*, 2023). Kinerja perawat juga sangat berkaitan erat dengan tingkat profesionalisme dan penerapan etika dalam praktik keperawatan sehari-hari. Seorang perawat profesional tidak hanya memenuhi standar prosedur, tetapi juga menjunjung tinggi nilai *ethical*, empati, dan kejujuran dalam melayani pasien. Ketika etika dan profesionalisme dijalankan dengan konsisten, maka kepercayaan pasien terhadap pelayanan akan meningkat. Hal ini berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Kinerja perawat yang beretika menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong kerja tim yang baik, dan mengurangi konflik inside (Ayu *et al.*, 2025).

Salah satu faktor penting yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang. Dalam organisasi rumah sakit, kepala ruangan memiliki peran strategis sebagai pemimpin yang berinteraksi langsung dengan perawat pelaksana di unit pelayanan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat membentuk iklim kerja, mempengaruhi komunikasi tim, serta membentuk budaya pelayanan yang berorientasi pada pasien. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi staf, serta membangun hubungan kerja yang positif (Mudayana, A. A. , 2020). Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memimpin dan mempengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan, baik secara formal maupun *casual*. Gaya ini mencakup transformasional, transaksional, demokratis, dan otokratis, serta media pengaruh seperti keteladanan, komunikasi, dan konsiderasi. Penelitian sebelumnya menemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala

ruang terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. Faktor yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan antara lain komunikasi, keteladanan, motivasi, serta konteks organisasi. Gaya kepemimpinan kepala ruang yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memacu kinerja. Oleh karena itu, pemilihan dan pengembangan gaya kepemimpinan kepala ruang di lingkungan rumah sakit sangat penting (Pawerangi *et al.*, 2023). Dalam Gibbon (1993), menyatakan bahwa organisasi yang didalamnya terdapat gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja seseorang. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter organisasi tentunya dapat meningkatkan efektifitas organisasi dan kinerja bawahannya. Selain itu kepemimpinan ini memang disukai oleh bawahan karena memiliki ciri antara lain yaitu pimpinan melimpahkan sebagian wewenangnya kepada bawahan dan pimpinan yang mendorong prestasi sempurna para bawahan dengan keterbatasan masing-masing (Zahroh *et al.*, 2024).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2025 di salah satu ruang rawat inap RS Wijayakusuma Purwokerto terhadap sejumlah perawat dan kepala ruangan yang dipilih secara acak, diketahui bahwa kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Kepala ruangan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tersebut dipilih karena dinilai mampu menciptakan suasana kerja yang inklusif, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat kerja sama tim. Evaluasi terhadap kinerja perawat dilakukan setiap tiga bulan sekali melalui supervisi langsung, observasi harian, laporan tugas, dan umpan balik dari pasien maupun tim kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa gaya kepemimpinan demokratis berdampak positif terhadap semangat kerja dan kinerja mereka, karena merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Namun demikian, masih terdapat beberapa perawat yang merasa beban kerja tinggi dan komunikasi antar tim belum sepenuhnya optimal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan demokratis memiliki banyak keunggulan terhadap kinerja perawat dan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja perawat, akan tetap dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang mendukung dan dapat menyebabkan kinerja perawat menurun.

Dengan mempertimbangkan pentingnya peran kepemimpinan dalam kinerja perawat di organisasi pelayanan kesehatan, studi ini menjadi sangat penting dalam mendukung penguatan sistem manajemen rumah sakit. Perubahan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif diyakini mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas staf, dan kepuasan kerja tenaga perawat. Sebagai institusi pelayanan kesehatan dengan jumlah tenaga keperawatan yang cukup besar, perawat memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan selama 24 jam secara berkesinambungan. Dalam pelaksanaannya, kualitas kehidupan kerja perawat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif, maka dapat berdampak pada menurunnya motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja perawat. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kualitas kehidupan kerja perawat di RST Wijayakusuma Purwokerto menjadi penting untuk dilakukan guna mendukung peningkatan mutu pelayanan rumah sakit.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional dengan desain *cross-sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto pada tanggal 29 Oktober-13 November 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap yang bekerja di RS Wijayakusuma Purwokerto, Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi menggunakan teknik *total sampling*. Jumlah sampel dari total populasi sebanyak 123 responden (112 perawat dan 9 kepala ruang). Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner langsung kepada

responden. Analisa data penelitian ini menggunakan analisis Univariat dan Bivariat dengan uji statistik non-parametrik, yaitu Uji Lambda. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Universitas Harapan Bangsa dengan No. B.LPPM-UHB/1070/10/2025.

HASIL

Karakteristik Responden (Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja)

Tabel 1. Karakteristik Responden (Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja) di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto Tahun 2025

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
20-25 tahun	17	13,8
26-30 tahun	37	30,1
> 31 tahun	69	56,1
Total	123	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	33	26,8
Perempuan	90	73,2
Total	123	100
Pendidikan		
D3	73	59,3
Ners	50	40,7
Total	123	100
Masa kerja		
< 1 tahun	8	6,5
1-3 tahun	24	19,5
4-6 tahun	20	16,3
> 6 tahun	71	57,7
Total	123	100

Berdasarkan tabel 1, setengahnya lebih responden yang berusia > 31 tahun 69 (56,1%). Jenis kelamin pada penelitian ini sebagian besar perempuan 90 (73,2%), sedangkan laki-laki 33 (26,8%). Pendidikan responden setengahnya lebih menempuh pendidikan sampai D3 73 (59,3%). Masa kerja responden setengahnya lebih dari > 6 tahun 71 (57,7%).

Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto

Tabel 2. Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto Tahun 2025

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Cukup	1	0,8
Baik	122	99,2
Total	123	100

Berdasarkan tabel 2, sebagian besar responden baik 122 (99,2%), sedangkan cukup 1 (0,8%).

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto

Tabel 3. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto Tahun 2025

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase (%)
Otoriter	36	29,3

Partisipatif	26	21,1
Demokratis	61	49,6
Total	123	100

Berdasarkan tabel 3, sebagian besar gaya kepemimpinan demokratis 61 (49,6%), sedangkan partisipatif 26 (21,1%), dan otoriter 36 (29,3%).

Tabel 4. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terbanyak di Setiap Ruangan Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto Tahun 2025

No	Nama Ruangan	Kategori
1	Arimbi	Demokratis : 6 Partisipatif : 5 Otoriter : 3
2	Srikandi	Otoriter : 8 Demokratis : 5
3	Kresna	Demokratis : 8 Partisipatif : 6
4	Gayatri	Demokratis : 12
5	ICU	Otoriter : 11 Partisipatif : 3
6	Parikesit	Demokratis : 10
7	Antasena	Demokratis : 12 Partisipatif : 1
8	Abimanyu	Demokratis : 9 Partisipatif : 6
9	IGD	Otoriter : 14 Partisipatif : 4
Total		123

Berdasarkan hasil tabel 4, distribusi gaya kepemimpinan kepala ruang di setiap ruangan Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto Tahun 2025, diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang bervariasi antar ruangan. Sebagian besar ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu ruang Arimbi, Kresna, Gayatri, Parikesit, Antasena, dan Abimanyu, yang menunjukkan adanya pelibatan perawat dalam pengambilan keputusan serta komunikasi dua arah. Gaya kepemimpinan otoriter ditemukan pada ruang Srikandi, ICU, dan IGD, yang dipengaruhi oleh karakteristik unit kerja yang menuntut ketegasan dan pengambilan keputusan cepat. Dengan demikian, gaya kepemimpinan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing unit pelayanan. Sementara itu, gaya kepemimpinan partisipatif juga ditemukan di beberapa ruangan seperti Arimbi, Kresna, ICU, Antasena, Abimanyu, dan IGD meskipun tidak menjadi gaya yang paling dominan. Gaya kepemimpinan partisipatif ditandai dengan adanya keterlibatan perawat dalam proses diskusi, pemberian saran, serta pertimbangan pendapat staf sebelum kepala ruang mengambil keputusan akhir.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 5, diperoleh distribusi data bahwa gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Wijayakusuma sebagian besar perawat menggunakan gaya kepemimpinan demokratis 60 perawat (48.8%) dan kepala ruang di Rumah Sakit Wijayakusuma setengahnya lebih juga menggunakan gaya kepemimpinan demokratis 61 perawat (49.6%). Hasil uji statistik menggunakan uji *Lambda* diperoleh nilai $\lambda = 0,000$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di RS

Wijayakusuma Purwokerto Tahun 2025. Artinya, gaya kepemimpinan tidak memberikan kontribusi dalam kinerja perawat.

Tabel 5. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto Tahun 2025

Kinerja Perawat	Gaya Kepemimpinan								Nilai <i>Lambda</i>
	Otoriter		Partisipatif		Demokratis		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Cukup	0	0,0	0	0,0	1	0,8	1	0,8	0,000
Baik	36	29,3	26	21,1	60	48,8	122	99,2	
Total	36	29,3	26	21,1	61	49,6	123	100	

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto

Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia >31 tahun sebanyak 69 orang (56,1%). Kelompok usia 26-30 tahun berjumlah 37 orang (30,1%), dan kelompok usia 20-25 tahun berjumlah 17 orang (13,8%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RS Wijayakusuma Purwokerto telah berada pada fase usia dewasa matang, yakni usia yang sering dikaitkan dengan tingkat kedewasaan emosional dan pengalaman kerja yang lebih stabil. Distribusi usia yang dominan pada >31 tahun menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit tersebut sebagian besar sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang serta kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap dinamika pelayanan kesehatan. Perawat di kelompok usia ini cenderung telah memahami ritme kerja, SOP, serta pola komunikasi antarprofesi.

Menurut Gibson (2001) dalam Muthmainnah (2023), usia termasuk ke dalam faktor karakteristik individu yang dapat memengaruhi kinerja melalui kematangan emosional, stabilitas, pengalaman kerja, dan kebiasaan operasional kerja. Muthmainnah (2023) menjelaskan bahwa semakin bertambah usia maka kemampuan analisis klinis dan penyesuaian terhadap budaya kerja meningkat, sehingga dapat memperbaiki kualitas pelayanan perawat. Namun, faktor usia juga dapat membawa kendala seperti penurunan kemampuan fisik, terutama pada beban kerja berat dan kondisi shift kerja yang panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasanah *et al.* (2022) yang menemukan bahwa perawat dengan usia dewasa matang cenderung memiliki kinerja lebih stabil karena mereka sudah menguasai teknis pelayanan, memahami SOP, serta mampu bekerja secara mandiri. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa perawat berusia lebih dewasa umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik dengan pasien, keluarga, maupun tim medis lainnya, sehingga mendukung pencapaian kinerja optimal. Berbeda dengan penelitian Handayani (2020) yang menyatakan bahwa usia yang terlalu matang dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja karena kelelahan fisik, tingkat energi yang menurun, dan adaptasi yang lebih lambat terhadap teknologi baru dalam pelayanan kesehatan. Namun, dalam penelitian ini perawat berusia matang tetap mendominasi kelompok berkinerja baik, yang menunjukkan bahwa faktor pengalaman dan jam kerja menjadi lebih dominan daripada penurunan fisik.

Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto didominasi oleh perempuan sebanyak 90 orang (73,2%), sedangkan perawat laki-laki berjumlah 33 orang (26,8%). Hal ini menggambarkan bahwa profesi keperawatan masih

lebih banyak diminati oleh perempuan. Dominasi perempuan dalam profesi ini bukanlah hal baru, mengingat pekerjaan keperawatan sering dikaitkan dengan karakter feminin seperti empati, kepedulian, ketelitian, dan kemampuan nurturance yang kuat. Perawat perempuan umumnya menunjukkan tingkat adaptasi sosial dan emosional yang tinggi dalam menghadapi pasien dan keluarga, sehingga memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan. Data ini juga memberikan gambaran bahwa tenaga perawat di RS Wijayakusuma memiliki karakteristik demografis yang umum ditemukan di berbagai fasilitas kesehatan, yaitu dominasi tenaga kerja perempuan. Keberadaan perawat laki-laki tetap berperan penting terutama dalam unit-unit yang membutuhkan kekuatan fisik lebih besar atau tindakan medis tertentu.

Penelitian sebelumnya oleh Amaliyah *et al.* (2024) menunjukkan meskipun jumlahnya lebih sedikit, perawat laki-laki tetap memberikan kontribusi penting, terutama dalam unit yang membutuhkan kekuatan fisik lebih besar atau tindakan medis yang menuntut kecepatan dan ketegasan. Kedua jenis kelamin memiliki potensi yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja perawat; perempuan unggul dalam aspek komunikasi, konsistensi administratif, dan pelayanan emosional kepada pasien, sedangkan laki-laki menunjukkan keunggulan dalam efisiensi, pengambilan keputusan cepat, dan penanganan kondisi darurat. Penelitian ini mendukung temuan Loyola (2016) dalam Muthmainnah (2023), yang menunjukkan bahwa proporsi perawat perempuan mencapai 81% di berbagai fasilitas kesehatan, dan dominasi perempuan ini tidak mengurangi kualitas kinerja secara keseluruhan. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa perawat perempuan cenderung lebih konsisten dalam pekerjaan administratif, edukasi kesehatan, dan pelayanan emosional kepada pasien.

Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 73 orang (59,3%). Sementara itu, perawat dengan pendidikan profesi Ners berjumlah 50 orang (40,7%). Proporsi ini menggambarkan bahwa komposisi tenaga keperawatan di RS Wijayakusuma Purwokerto didominasi oleh perawat vokasional. Jumlah perawat Ners yang mencapai 40,7% menunjukkan bahwa rumah sakit memberikan perhatian terhadap penempatan tenaga dengan kompetensi profesional dalam proses pengambilan keputusan keperawatan, supervisi, triase, dan penanganan kasus yang lebih kompleks. Dominasi pendidikan D3 menunjukkan bahwa pelayanan dasar keperawatan di RS Wijayakusuma banyak ditangani oleh perawat vokasional yang telah memiliki kompetensi dasar praktik yang kuat. Meski demikian, keberadaan perawat Ners tetap penting karena kelompok ini memiliki kompetensi untuk pengambilan keputusan klinis, manajemen kasus, dan kemampuan penalaran yang lebih mendalam.

Yaghoubi *et al.* (2013) dalam Muthmainnah (2023), menegaskan bahwa tingkat pendidikan dapat meningkatkan kemampuan analisa, pemecahan masalah, dan pelaksanaan asuhan keperawatan yang lebih komprehensif. Namun Awases *et al.* (2013) dalam Muthmainnah (2023), menunjukkan bahwa pendidikan diploma tetap dapat memberikan kinerja yang baik apabila didukung pengalaman, supervisi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, tetapi juga oleh faktor lain seperti pelatihan kerja, dan dukungan lingkungan organisasi. Perawat diploma yang memperoleh pelatihan rutin dan supervisi yang baik tetap mampu mencapai kinerja optimal dalam memberikan pelayanan keperawatan. Berbeda dengan penelitian Saputra *et al.* (2020) yang menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan perawat maka semakin baik kualitas kinerja yang dihasilkan, pada penelitian ini perawat dengan pendidikan D3 Keperawatan maupun Ners sama-sama menunjukkan proporsi kinerja yang baik.

Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 71 orang (57,7%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat telah mengenal budaya organisasi, sistem manajemen rumah sakit, serta memiliki kematangan dalam melaksanakan prosedur keperawatan. Masa kerja yang dominan di atas 6 tahun menunjukkan bahwa banyak perawat telah memiliki pengalaman klinis yang matang. Pengalaman panjang memungkinkan mereka lebih memahami SOP, menguasai prosedur tindakan secara efisien, serta lebih siap menghadapi kondisi-kondisi klinis yang kompleks. Hasil penelitian Kristianingsih *et al.* (2025), menunjukkan bahwa masa kerja yang lebih panjang berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat karena pengalaman klinis yang lebih banyak dan kemampuan adaptasi terhadap tugas keperawatan yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan asuhan keperawatan secara umum. Hubungan positif antara masa kerja dan kinerja perawat, artinya perawat yang telah bekerja lebih lama menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang masa kerjanya lebih singkat.

Menurut teori Ericsson *et al.* (2007) dalam Walangara *et al.* (2022), dalam pengembangan kompetensi tenaga kesehatan, pengalaman yang berulang dan konsisten selama bertahun-tahun akan meningkatkan keterampilan profesional secara signifikan. Kompetensi seseorang berkembang melalui latihan yang disengaja (*deliberate practice*) yaitu latihan yang dilakukan terus-menerus, penuh kesadaran, dan diarahkan untuk meningkatkan kemampuan tertentu. Penelitian Putri (2020), menemukan bahwa masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Putri (2020), juga menyatakan bahwa kinerja lebih dipengaruhi oleh beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruh perawat memiliki kinerja dengan kategori baik. Dari total 123 responden, sebanyak 122 perawat (99,2%) termasuk dalam kategori kinerja baik, sedangkan hanya 1 perawat (0,8%) berada pada kategori kinerja cukup, dan tidak ditemukan perawat dengan kinerja kurang (0%). Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya proporsi kinerja baik mencerminkan kualitas pelayanan keperawatan yang relatif stabil dan konsisten. Hasil *mean* terbesar pada komponen kinerja perawat yaitu terletak pada perilaku perawat dengan jumlah 458 dan yang terkecil yaitu proses keperawatan dengan hasil *mean* 449. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di rumah sakit memiliki kinerja yang baik. Penelitian oleh Hasanah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa perawat dengan kemampuan adaptasi yang baik terhadap beban kerja serta dukungan lingkungan kerja yang positif mampu mempertahankan kinerja yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik merupakan kondisi yang umum ditemukan pada rumah sakit dengan sistem kerja yang berjalan efektif.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian lain yang melaporkan bahwa tidak semua perawat memiliki kinerja yang baik. Penelitian di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun melaporkan bahwa dari 57 perawat, 14% memiliki kinerja dalam kategori rendah/kurang, sehingga sebagian besar perawat belum mencapai kinerja yang optimal (Aprilia *et al.*, 2023). Perbedaan hasil penelitian ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik responden, kondisi organisasi, serta sistem manajemen yang diterapkan di masing-masing rumah sakit. Tidak ditemukannya perawat dengan kategori kinerja kurang dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto telah berjalan dengan baik. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik karakteristik individu,

psikologis, maupun organisasi. Faktor individu seperti umur, pendidikan, dan masa kerja dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, faktor psikologis seperti motivasi, komitmen, dan kepuasan terhadap remunerasi turut berperan dalam mendorong perawat untuk bekerja secara optimal. Dari sisi organisasi, kepemimpinan kepala ruang, iklim organisasi, desain pekerjaan, serta supervisi keperawatan yang efektif juga berkontribusi dalam menjaga kinerja perawat tetap berada pada kategori baik. Kombinasi faktor-faktor tersebut menjadi alasan mengapa kinerja perawat dalam penelitian ini didominasi oleh kategori baik meskipun terdapat variasi gaya kepemimpinan kepala ruang (Sari *et al.*, 2024).

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan demokratis 61 (49,6%), disusul oleh gaya otoriter 36 (29,3%), dan gaya partisipatif 26 (21,1%). Pada ruang Gayatri 12, Parikesit 10, dan Antasena 12, adalah ruang terbanyak dengan gaya kepemimpinan demokratis, dan ruang IGD 14, ICU 11, terbanyak adalah otoriter, serta sisanya adalah gabungan dari partisipatif dengan gaya kepemimpinan lainnya. Dominannya gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan bahwa sebagian besar kepala ruang melibatkan perawat dalam proses pengambilan keputusan, mendorong komunikasi dua arah, serta memberikan kesempatan kepada staf untuk menyampaikan pendapat dan berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kepemimpinan Situasional Hersey *et al.* (1982) dalam Umrana *et al.* (2024), yang menjelaskan bahwa pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat kematangan, kemampuan, serta kesiapan staf dalam melaksanakan tugas. Artinya tidak ada satu gaya kepemimpinan tunggal yang dianggap paling baik, efektivitas kepemimpinan bergantung pada penyesuaian gaya dengan tingkat kematangan atau kesiapan bawahan dan situasi yang dihadapi. Temuan ini mendukung teori tersebut karena mayoritas kepala ruang dalam penelitian ini menerapkan gaya kepemimpinan yang memberi ruang partisipasi dan mendorong kerja sama tim.

Perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang dalam penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain karakteristik ruangan, tingkat kompleksitas pelayanan, beban kerja, jenis pasien, serta tingkat kemandirian dan kompetensi perawat. Ruangan rawat inap seperti Gayatri, Parikesit, dan Antasena yang memiliki alur pelayanan relatif stabil dan kerja tim yang berkesinambungan cenderung dipimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis, karena kondisi tersebut memungkinkan keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, pada ruangan dengan tuntutan pelayanan yang tinggi, situasi kerja yang dinamis, serta kebutuhan pengambilan keputusan cepat seperti IGD dan ICU, kepala ruang lebih banyak menerapkan gaya kepemimpinan otoriter untuk menjaga ketepatan tindakan dan keselamatan pasien. Temuan ini sejalan dengan teori Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard, yang menyatakan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kesiapan, kemampuan, dan kematangan bawahan serta situasi kerja yang dihadapi, sehingga gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan kondisi masing-masing unit pelayanan (Hersey & Blanchard, 1982 dalam Umrana *et al.*, 2024).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan dengan penelitian lain yang melaporkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang berdampak baik terhadap kinerja tenaga kesehatan tidak hanya terbatas pada gaya demokratis. Dalam penelitian Nursyamsiyah *et al.* (2020), mayoritas perawat yang berada di bawah gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 74,5%, sedangkan gaya *laissez-faire* yaitu 85,5%. Temuan ini menggambarkan bahwa kepemimpinan partisipatif maupun *laissez-faire*, selain gaya demokratis dapat berkontribusi positif, meskipun mekanismenya berbeda sesuai konteks organisasi dan budaya kerja di fasilitas kesehatan. Sebaliknya, pada ruangan dengan kondisi pelayanan yang lebih

kompleks dan membutuhkan pengambilan keputusan cepat, gaya kepemimpinan lain dapat lebih dibutuhkan, sehingga pemilihan gaya kepemimpinan kepala ruangan perlu disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing ruangan.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto memiliki kinerja dalam kategori baik. Hampir seluruh responden menunjukkan kinerja baik, hanya sebagian kecil berada pada kategori cukup, dan tidak ditemukan perawat dengan kinerja kurang. Temuan ini menggambarkan bahwa perawat secara umum telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar operasional prosedur, sehingga kualitas pelayanan keperawatan relatif terjaga meskipun beban kerja cukup tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amin *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat, dengan nilai $p\text{-value} = 0,467 (> 0,05)$. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat tetap berada pada kategori baik meskipun terdapat perbedaan gaya kepemimpinan, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti profesionalisme individu, komitmen kerja, pengalaman klinis, serta pemahaman terhadap tanggung jawab.

Berdasarkan uji statistik menggunakan uji *Lambda* diperoleh nilai $\lambda = 0,000$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat. Dalam uji *Lambda*, nilai 0 menunjukkan bahwa variabel independen tidak memberikan pengurangan kesalahan dalam memprediksi variabel dependen, sehingga dapat diartikan tidak ada kekuatan hubungan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala ruang belum terbukti berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto Tahun 2025. Meskipun secara deskriptif kinerja perawat lebih banyak ditemukan pada gaya kepemimpinan demokratis, namun secara statistik perbedaan tersebut tidak menunjukkan adanya hubungan yang bermakna. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Zahroh *et al.* (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap, dengan nilai $p < 0,05$, yang menandakan bahwa kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja perawat. Selain itu, penelitian Sartiyah *et al.* (2022) juga menemukan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat pada masa pandemi *COVID-19*, dengan nilai $p < 0,05$, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja perawat dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Perbedaan hasil penelitian ini kemungkinan disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, budaya organisasi, sistem supervisi, serta iklim kerja di masing-masing rumah sakit.

Temuan penelitian ini juga selaras dengan Teori Kepemimpinan Situasional Hersey *et al.* (1982) dalam Umrana *et al.* (2024) yang menegaskan bahwa tidak terdapat gaya kepemimpinan yang paling baik untuk semua situasi dan kondisi kerja. Efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan tingkat kematangan, kompetensi, dan kesiapan staf. Dalam konteks rumah sakit, setiap ruangan memiliki karakteristik, beban kerja, dan tingkat kompleksitas pelayanan yang berbeda, sehingga disesuaikan dengan kondisi tersebut. Pada ruangan dengan tuntutan pelayanan yang tinggi dan membutuhkan pengambilan keputusan cepat, seperti Instalasi Gawat Darurat, pendekatan kepemimpinan yang tepat dan situasional menjadi sangat penting untuk menjaga keselamatan pasien dan kelancaran pelayanan. Oleh karena itu, kinerja perawat dapat tetap optimal meskipun tidak terdapat satu pendekatan kepemimpinan yang dominan, karena keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh kesesuaian

antara situasi kerja, kebutuhan pelayanan, dan kesiapan sumber daya manusia di masing-masing ruangan.

KESIMPULAN

Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada kelompok usia dewasa yang lebih matang, dengan rincian terbanyak (56,1%) berusia > 31 tahun. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak (73,2%). Latar belakang pendidikan responden juga bervariasi, namun sebagian besar merupakan lulusan D3 Keperawatan sebanyak (59,3%). Sementara itu, masa kerja responden didominasi oleh mereka yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak (57,7%). Kinerja perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto sebagian besar berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 122 orang (99,2%). Gaya kepemimpinan kepala ruang yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan demokratis (49,6%). Tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat berdasarkan hasil uji Lambda yang menunjukkan nilai $\lambda = 0,000$. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan kontribusi dalam memprediksi kinerja perawat, sehingga belum terbukti berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto Tahun 2025.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada kedua orang tua saya atas doa dan dukungan yang tiada henti. Terimakasih juga kepada kedua dosen pembimbing atas arahan dan bimbingan yang diberikan dengan penuh kesabaran. Serta terimakasih kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, R. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Otanaha. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, 1(2), 124-136.
- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., ... & Hardika, I. R. (2022). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Tohar Media*.
- Ahmad, S. N. A. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit swasta. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 3.
- Aji, P. T., Oktariani, M., Zulaicha, E., Nur, R., & Arfian, R. (2018). Modul ajar keperawatan profesional II. Program Studi D3 Keperawatan STIKes Kusuma Husada Surakarta.
- Al-Dossary, R. N. (2022). Leadership style, work engagement and organizational commitment among nurses in Saudi Arabian hospitals. *Journal of healthcare leadership*, 71-81.
- Amaliyah, R., Dewi, W. N., & Tampubolon, N. R. (2024). Medical and surgical nurses' knowledge of Continuity of care. *Jurnal Keperawatan*, 15(02).
- Amin, M. R., Mursid, A., & Narirati. (2025). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Kabupaten Majene. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 10887-10896.

- Aprilia, B. W., Bachrun, E., & Wibowo, P. A. (2023). Hubungan self-efficacy dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *Health Information: Jurnal Penelitian*, e1096–e1096.
- Asmuji, A. (2023). Model Gaya Kepemimpinan dan Job Design yang Dapat Mempengaruhi Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Tipe C di Kabupaten Jember. *The Indonesian Journal of Health Science*, 15(2), 129-137.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Ayu, F. H., Suyono, J., Damayanti, E., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 263-280.
- Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(10), 909-922.
- Darmawan, D., Ramadhani, Y. R., Harto, P., Gumilar, E. B., Lusiani, L., & Pramayanti, D. I. & Tanwir, T. (2024). Metode penelitian kuantitatif.
- Dewi, L. S., Utami, T. N., & Lubis, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(4), 241-247.
- Farasoya, M., Hariyanto, A., & HJ, A. (2023). Intervensi Komitmen Dalam Mempengaruhi Pelatihan, Supervisi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Perawat. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(2).
- Fitriana, D., Mahfud, M., Putri, I. R. R., & Fatimah, F. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(2), 166-174.
- Fortuna, I. D. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Kesehatan dan Keperawatan*, 1(4), 193-201.
- Ganjaran, H. W., Ningrum, E. W., & Rahmawati, A. N. (2026). A study on the correlation between work culture and nurse performance at harapan ibu general hospital purbalingga. *Sinergi: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(2), 952–964.
- Girsang, E., Silalahi, M. I., & Simarmata, E. C. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di RS. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic*, 3(4), 242-258.
- Hayati, H. N., Suwarni, A., & Aryani, A. (2023). Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat dengan Kepuasan Keluarga Pasien di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia (JIKI)*, 16(2), 91-99.
- Istiqomah, I., & Afriani, T. (2023). Gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5, 1327-1336.
- Kristianingsih, Y., Winarni, S., & Kustyorini, A. (2022). Length of work improves nurse performance. *Jurnal Keperawatan*, 13(2).
- Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2024). Engaging leadership and nurse well-being: the role of the work environment and work motivation—a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 22(1), 8.
- Mahagiyani, M., Sugiono, S., & SIP, M. (2024). Buku ajar metodologi penelitian.
- Maryana. (2023). Buku ajar manajemen keperawatan. Penerbit NEM.
- Maslita, K. (2017). Gambaran kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). Repository UIN Jakarta.

- Mudayana, A. A., Hastuti, S. K. W., & Salsabila, F. I. (2025, January). Studi Kualitatif: Gaya Kepemimpinan di Pelayanan Kesehatan Primer Kota Yogyakarta. In *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) Kesmas Respati* (Vol. 10, No. 1, pp. 1-13).
- Muthmainnah, N. (2023). *Manajemen keperawatan: Perawat, kinerja, motivasi, dan remunerasi*. Penerbit Adab.
- Najir, N. N., Narmi, N., & Asrul, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, 1(02), 39-44.
- Nurprilinda, M., Susanto, A., Enisah, E., & Afriyanti, D. (2024). *Buku ajar keperawatan keselamatan pasien*. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nursyamsiyah, & Qamariyah, N. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Ridge. *JUFDIKES: Jurnal Ilmu Fisioterapi dan Ilmu Kesehatan Sisthana*, 2(2), 84–97.
- Pakpahan, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit X. *Jurnal Kesehatan STIKes IMC Bintaro*, 4(1), 22-28.
- Pawerangi, M. H., Amang, B., & Nurpadila, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 468-476.
- Pebriani, R., Solehudin, & Lannasari. (2024). Hubungan punishment dan kedisiplinan dengan kinerja perawat. *JIMAD: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 154–163.
- Prastiwi, F. W., Sumarni, T., & Susanti, I. H. (2023, November). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto. In *Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat* (pp. 234-242).
- Putri, E. M. I. (2020). *Sistem penilaian kinerja perawat pelaksana berbasis caring*. CV. Pena Persada.
- Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Saba Jaya Publisher.
- Rahayu, R. S., Yulyasari, D., Tyga Do, I. D., & Putri, A. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Kinerja Karyawan. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 187-195.
- Rambet, A. H. K. (2022). *Gaya kepemimpinan: Meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan*. Ebooknice.com.
- Rusmianingsih, N., Anggraini, D., Rayatin, L., Mayenti, F., Tarigan, Y. Z., Ezdha, A. U. A., & Zuraidah, Z. (2024). *Buku Ajar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*.
- Saputra, M. G., Rahmawati, N. V., Kusdiana, A., & Al Maburri, M. F. (2020). Hubungan Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Pelayanan Rumah Sakit. *Journal Of Health Care*, 1(2).
- Sari, R., Yuliana, D., & Handayani, T. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Student Scientific Journal*, 6(2), 145–154.
- Sartiyah, S., Ngasu, K. E., & Septimar, Z. M. (2022). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di ruang rawat inap pada masa pandemi COVID-19 di RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 1(9), 45-52.
- Setiadi. (2016). *Manajemen dan kepemimpinan dalam keperawatan: Teori dan aplikasi praktik bagi mahasiswa dan perawat klinis*. Indomedia Pustaka.

- Sipatu, L., Saripah, E., Munandar, A., Febriawati, H., & Angraini, W. (2023). Pembinaan Sikap Profesionalisme Perawat sebagai upaya meningkatkan Mutu Pelayanan Keperawatan. *Masyarakat Berdaya dan Inovasi*, 4(2), 135-146.
- Soelistya, I. D., & MM, C. (2021). Buku ajar: Kepemimpinan strategis. Nizamia Learning Center.
- Umrana, S., Sarwadhamana, R. J., Priskila, E., Utami, A. S., D. S., D. M., Carolina, P., Juniasti, H. T., Rumaseb, E., Muda, L., & Purba, E. R. V. (2024). Manajemen dan kepemimpinan dalam keperawatan. Eureka Media Aksara.
- Walangara, H. U. K., Widuri, W., & Devianto, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur. *Jurnal Keperawatan Akper Yky Yogyakarta*, 14(2), 71-77.
- Zahroh, R., Gustomi, M. P., Istiroha, I., & Kasiyadi, O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap. *Indonesian Journal of Professional Nursing*, 5(2), 132-140.