

## Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Manajemen Kinerja Perawat Pelaksana : *Literature Review*

Junimiserya Zalukhu<sup>1</sup>, Nikita G. C Sembiring<sup>2</sup>, Margareth Tampubolon<sup>3</sup>  
Anggita S. Siregar<sup>4</sup> dan Rika Endah Nurhidayah<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara  
Email: [1junimiserya@gmail.com](mailto:1junimiserya@gmail.com)

### ABSTRACT

**Background :** *The process of nursing services in hospitals, especially in inpatient rooms, is led by a head of room who acts as a nurse executor and supervises other implementing nurses. A room head must have good knowledge and understanding of leadership styles. Because the leader greatly influences the success of the organization in achieving its goals, the leadership style indirectly affects individual performance. Each head of space applies their own leadership style. The leadership style set by the leader is very influential in creating a positive work environment. The performance of implementing nurses in carrying out nursing care actions is influenced by the existing system in the hospital and the leadership style applied by the head of the room. Method :* *The method used in this research is literature review, which is based on literature review on various scientific articles and journals in Indonesia obtained by the Google Scholar electronic journal database. The criteria used for determining the journal articles to be reviewed are (1) English and Indonesian journal articles published between 2019-2023, (2) Research that discusses the relationship between the leadership style of the head of the room and the performance management of practicing nurses, (3 ) original research with quantitative methods (not case studies), either from journals or proceedings. Result :* *The results of a literature review of 9 research articles, the types of leadership styles that are applied are autocratic, participative, democratic, non-democratic, dictatorial/authoritarian, laissez faire, action-free and transformational. Conclusion :* *7 out of 9 research articles, the majority of the leadership style applied is democratic leadership style and is considered to have a significant relationship to the performance of the implementing nurse management in providing nursing care services.*

**Keywords :** *head office leadership style, nurse performance management ,literature review*

### ABSTRAK

**Pendahuluan:** Proses pelayanan keperawatan di rumah sakit khususnya di ruang rawat inap dipimpin oleh seorang kepala ruangan yang bertindak sebagai pelaksana tugas perawat dan membawahi perawat pelaksana lainnya. Seorang kepala ruangan harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang gaya kepemimpinan. Karena pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, maka secara tidak langsung gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja individu. Setiap kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinannya masing-masing. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh pemimpin sangat mempengaruhi dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif. Kinerja perawat pelaksana dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh sistem yang ada di rumah sakit dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang. **Metode :** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review, yang mana berdasarkan dari kajian pustaka pada berbagai artikel dan jurnal ilmiah di Indonesia yang diperoleh database jurnal elektronik *Google Scholar*. Adapun kriteria yang digunakan untuk penentuan artikel jurnal yang akan direview adalah (1) Artikel jurnal berbahasa Inggris dan berbahasa Indonesia yang diterbitkan antara 2019-2023, (2) Penelitian yang membahas tentang hubungan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap manajemen kinerja perawat pelaksana, (3) penelitian asli dengan metode kuantitatif (tidak studi kasus), baik dari journal atau prosiding. **Hasil :** Hasil literature review dari 9 artikel penelitian, jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan autokratis, partisiatif, demokratis, non demokratis, dictator/otoriter, laissez faire, bebas tindak dan transformasional. **Kesimpulan :** 7 dari 9 artikel penelitian, mayoritas gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya

kepemimpinan demokratis dan dinilai memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja manajemen perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan kepala ruangan, manajemen kinerja perawat, literature review

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan dapat dipahami sebagai penggunaan fungsi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia di bidang kesehatan. Manajemen tenaga kesehatan memiliki keunikan tersendiri, karena tenaga kesehatan sangat besar, beragam dan terdiri dari tanggung jawab yang berbeda, sering tercermin dalam organisasi profesional ini. Demikian juga halnya dengan keterlibatan perawat dalam pelayanan keperawatan merupakan upaya yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu kesatuan organisasi rumah sakit.<sup>(1)</sup>

Perawat merupakan bagian terbesar dari tenaga kerja di institusi medis dan menjadi garda terdepan dalam perawatan pasien.<sup>(2)</sup>Lingkungan kerja keperawatan merupakan lingkungan kerja yang kompleks. Memprioritaskan pekerjaan dianggap sebagai salah satu keputusan yang tepat untuk mempermudah pekerjaan pengasuh.<sup>(3)</sup>

Proses keperawatan di rumah sakit khususnya di ruang bangsal dikelola oleh seorang *room manager* yang bertindak sebagai perawat dan membawahi perawat senior lainnya. Kepala ruangan bertindak sebagai pemimpin dan juga bertindak sebagai manajer. Manajer ruang perawatan memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk menggerakkan perawat, merencanakan pekerjaan mereka, mengawasi mereka dan mengevaluasi kegiatan mereka.<sup>(4)</sup>Kepala ruangan adalah manajer unit perawatan di bagian atas organisasi fasilitas perawatan. Selain itu, bersama dengan manajemen ruangan, motivasi dan kinerja staf perawat yang bekerja di sana harus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas layanan dan memastikan keselamatan pasien. Oleh karena itu, *room manager* harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang gaya manajemen atau kepemimpinan.<sup>(5)</sup> Kepala ruangan disebut juga sebagai manajer perawat, dalam

kepemimpinannya ia mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan dari staf perawatnya dengan bertanggung jawab atas pengembangan kebijakan di bangsal.<sup>(6)</sup>

Sudah sewajarnya sebagai pemimpin, maka harus menerapkan gaya kepemimpinan pada pengelolaan bawahannya karena pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>(7)</sup>Maka secara tidak langsung gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja individu.<sup>(5)</sup>Gaya kepemimpinan adalah serangkaian perilaku yang dilakukan seorang pemimpin secara langsung atau tidak langsung terhadap orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan seni atau proses mempengaruhi dan membimbing orang lain agar memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai dalam situasi tertentu.<sup>(5)</sup> Gaya kepemimpinan dan kecenderungannya yang harus diperhatikan adalah bagaimana kepemimpinan keperawatan harus proaktif dan mampu mengembangkan serta memahami perubahan yang sedang terjadi.<sup>(8)</sup>

Bawahan dapat meningkatkan kinerja ketika pemimpin mampu menyelesaikan semua masalah. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan mengungkapkan salah satu kelemahan dalam manajemen dan organisasi keperawatan terkait dengan efisiensi kepala departemen dalam memberikan tugas kepada anggota yang tidak sesuai dengan efisiensinya. Itulah sebabnya terkadang manajer keperawatan juga membutuhkan pelatihan, karena memberikan efek positif bagi pengembangan keterampilan dan kompetensi kepemimpinan pemimpin keperawatan, sehingga kelompok kerja dapat mencapai tujuan bersama.<sup>(9)</sup>

Kepemimpinan dan manajemen dipandang sama pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, terdapat perbedaan fungsi dari kedua peran tersebut. Manajemen menciptakan

keteraturan dan konsistensi, sedangkan kepemimpinan menciptakan perubahan dan pergerakan. Manajemen bertanggung jawab untuk memimpin semua elemen organisasi sedemikian rupa sehingga visi dan tujuan manajer berhasil dicapai. Jika tata kelola buruk, tujuan tidak dapat dicapai; dan ketika ada kepemimpinan yang buruk, tidak ada tujuan atau visi yang jelas untuk dicita-citakan. Kepemimpinan dipahami sebagai "menetapkan arah, mempengaruhi orang lain dan mendorong perubahan": dengan manajemen yang menangani pengelolaan dan pengorganisasian sumber daya dan menjaga stabilitas.<sup>(10)</sup>

Banyak gaya dan ciri kepemimpinan telah diidentifikasi, tetapi upaya implikasinya tidak jelas. Terlebih dalam keperawatan, Gaya kepemimpinan jelas menjadi sangat penting karena perawat memiliki memberikan kontribusi yang luar biasa dalam memberikan pelayanan kesehatan. Tingkat kepuasan tim perawat penting menjadi memotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran rumah sakit. Jika tingkat kepuasan kerja menurun, mungkin ada risiko hasil kerja tim yang buruk, dan masalah besar lainnya. Bisa saja ada yang akan meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, yang menyebabkan kekurangan staf, seperti yang terjadi dalam keperawatan saat ini yang cukup kekurangan tenaga yang benar-benar.<sup>(11)</sup>

Setiap kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinannya sendiri. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif.<sup>(12)</sup> Gaya kepemimpinan yang fleksibel mendorong anggota untuk melaksanakan perintah dan tanggung jawab atasannya. Kinerja perawat dalam pekerjaan keperawatan dipengaruhi oleh sistem yang ada di rumah sakit dan gaya manajemen kepala ruangan.<sup>(13)</sup>

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hasil penelitian-penelitian terdahulu mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap manajemen kinerja perawat pelaksana.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya-Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahanannya. Adapun gaya-gaya kepemimpinan menurut Mattayang (2019) yaitu sebagai berikut :

#### a. Gaya Kepemimpinan Demokratis;

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya tersebut terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama.

Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis ini yaitu memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan itu dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dua arah dimana pimpinan ke bawahan dan begitupun sebaliknya, pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar, prakarsa bisa datang dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi, dan pimpinan akan memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk memunculkan saling percaya dan saling menghormati

#### 2. Gaya Kepemimpinan Delegatif;

Gaya kepemimpinan delegatif dicirikan oleh fakta bahwa pemimpin jarang memberikan instruksi, pengambilan keputusan ada di tangan bawahan, dan anggota organisasi diharapkan menyelesaikan semua masalahnya sendiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini menunjukkan ciri-ciri perilaku manajer dalam menjalankan tugas manajerialnya. Gaya kepemimpinan seorang manajer sangat dipengaruhi oleh karakter pribadinya. Kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan manajer kepada bawahan yang mampu melakukan aktivitas yang sementara tidak dapat dilakukan oleh manajer karena berbagai alasan. Gaya manajemen delegasi ini sangat cocok jika tenaga kerja Anda sendiri sangat termotivasi dan efisien. Dengan demikian pemimpin tidak terlalu banyak memberikan perintah kepada bawahannya, bahkan pemimpin lebih banyak memberikan dukungan kepada bawahannya.

### 3. Gaya Kepemimpinan Demokratis;

Manajer mencoba untuk memastikan bahwa kelompok dikenal dan berpartisipasi sebagai unit dalam tujuan kelompok. Dengan kata lain, pemimpin tidak cukup melaksanakan kebijakan hanya melalui pidato, tetapi berdasarkan konstitusi atau peraturan yang disepakati bersama, bukan atas kehendak atau kekuatan (force) sendiri.

### 4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire;

Gaya ini mendorong inisiatif di antara anggota. Kurangnya interaksi dan kontrol dari pimpinan, gaya ini hanya dapat berhasil jika bawahan dapat menunjukkan tingkat kompetensi dan kepercayaan diri yang tinggi dalam mencapai tujuan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin menjalankan kekuasaan yang sangat kecil atau membiarkan bawahan melakukan apa yang mereka suka.

### 5. Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian;

Adalah gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan

kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan dipegang oleh si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya sekedar melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Tipe kepemimpinan yang otoriter biasanya mengarah kepada tugas. Artinya dengan adanya tugas yang telah diberikan oleh suatu lembaga atau suatu organisasi, maka kebijaksanaan dari lembaganya ini mesti diproyeksikan dalam bagaimana ia dalam memerintah kepada bawahannya agar mendapatkan kebijaksanaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Di sini bawahan hanyalah menjadi suatu mesin yang hanya sekedar digerakkan sesuai dengan kehendaknya sendiri, inisiatif yang datang dari bawahan sama sekali tidak pernah sekalipun diperhatikan.

### 5. Gaya Kepemimpinan Transaksional;

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk bekerja dengan dan melalui orang lain untuk secara optimal mengubah sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang bermakna sejalan dengan tujuan kinerja yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>17</sup> Sumber daya yang relevan adalah sumber daya manusia seperti manajer, karyawan, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, peneliti dan lain-lain. Kepemimpinan transformasional mengarahkan sumber daya manusia yang berpusat pada peningkatan kepekaan terhadap pelatihan dan pengembangan organisasi, mengembangkan visi bersama, berbagi kepemimpinan, dan membangun budaya organisasi.

### 6. Gaya Kepemimpinan Situasional;

Kepemimpinan situasional adalah model gaya kepemimpinan yang berfokus pada orang. Gaya kepemimpinan situasional diterapkan dengan mengukur kemauan dan kematangan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh manajemen. Dalam gaya kepemimpinan situasional, perilaku manajer terkait dengan tugas-tugas manajerialnya dan hubungan antara atasan dan bawahan.<sup>(14)</sup>

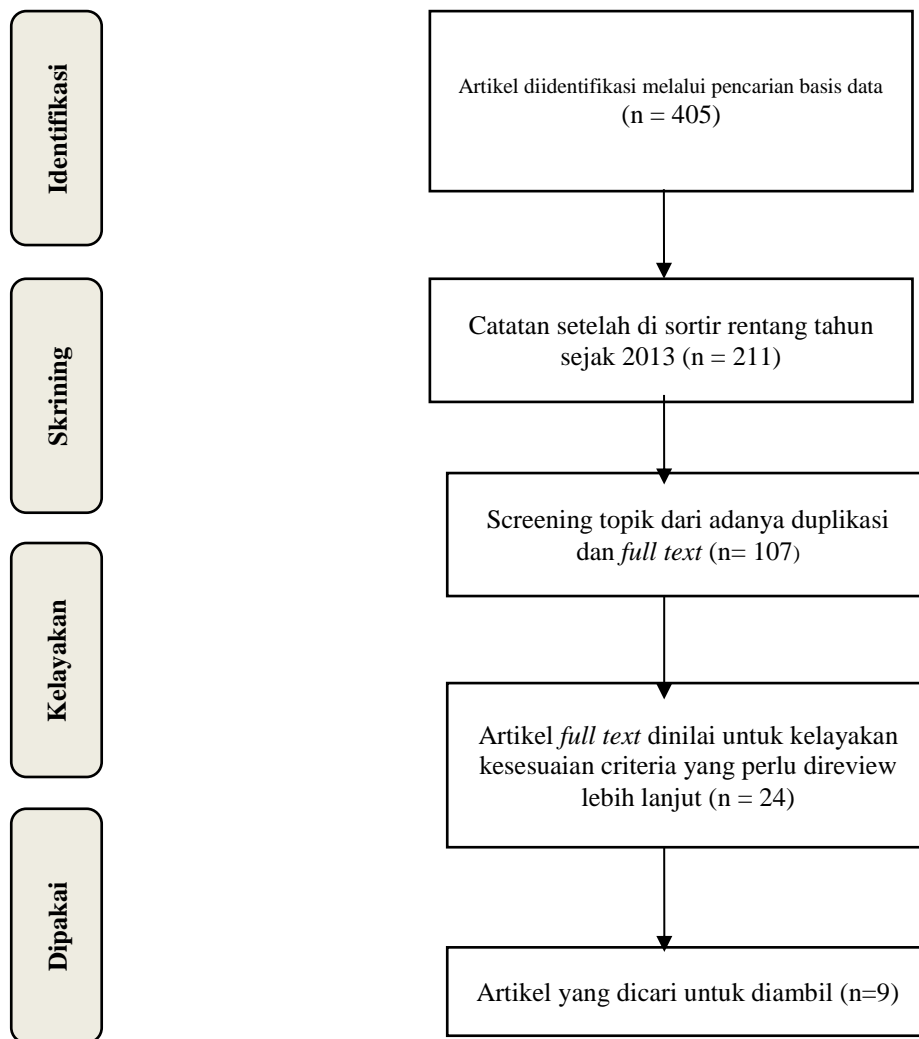
## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review, yang mana berdasarkan dari kajian pustaka pada berbagai artikel dan jurnal ilmiah di Indonesia yang diperoleh database jurnal elektronik *Google Scholar* digunakan untuk menentukan kata kunci yang tepat di antara judul dan abstrak. Adapun kata kunci dalam pencarian ini adalah gaya kepemimpinan, head office leadership style, kepala ruangan, kinerja perawat, rumah sakit, manajer, manajemen, keperawatan. Adapun kriteria yang digunakan untuk penentuan artikel jurnal yang akan direview adalah (1) Artikel jurnal berbahasa Inggris dan berbahasa Indonesia yang diterbitkan antara 2019-2023, (2) Penelitian yang membahas tentang hubungan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap manajemen kinerja perawat pelaksana, (3) penelitian asli dengan metode kuantitatif (tidak studi kasus), baik dari journal atau

prosiding. Dalam pencarian, peneliti menemukan 405 artikel jurnal dan kemudian jurnal tersebut diseleksi berdasarkan tahun terbit 2019-2023 hingga tersisa 211 artikel, karena screening topik dari adanya duplikasi, ketidakterediaan artikel *full-text* dan studi yang tidak relevan, selanjutnya tersisa 24 jurnal untuk dilakukan penilaian kelayakan sesuai criteria inklusi, sehingga didapatkan adanya 9 artikel jurnal akhir yang akan dilakukan review (Gambar 1: Skema PRISMA).

## HASIL

Artikel hasil literature review yang digunakan dikelompokkan data-datanya yang sejenis sesuai dengan hasil yang dinilai untuk menjawab tujuan dengan menggunakan metode naratif. Jurnal yang sudah sesuai dikumpulkan menjadi satu dan di ringkas meliputi nama peneliti, tahun terbit, judul,jurnal, metode dan hasil penelitian.



Gambar 1. Skema PRISMA (15)

Tabel 1. Daftar artikel hasil pencarian

No	Penulis (Tahun)	Volume, Journal/Prosiding (e-Kp)	Judul	Metode ( <i>design sample, variable, instrument, analisis</i> )	Hasil Penelitian
1	Gannika, Lenny & Buanasari, Andi (2019)	7(1), e-Journal Keperawatan (e-Kp)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado	<p><b>D</b> : Kuantitatif dengan pendekatan <i>crosssectional</i></p> <p><b>S</b> : <i>Purposive sampling</i>, 61 orang responden</p> <p><b>V</b> : Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan dan variabel dependen yaitu kinerja perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado.</p> <p><b>I</b> : Kuisisioner</p> <p><b>A</b> : Uji <i>kormogrov-smirnov</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahwa dari 61 responden didapatkan yang menilai gaya kepemimpinan autokratis sebanyak 7 responden (11,5%), yang menilai gaya kepemimpinan partisipatif sebanyak 20 responden (32,8%), dan yang menilai gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 34 responden (55,7%).</li> <li>• Perawat yang memiliki kinerja perawat kurang sebanyak 1 (1,6%), yang memiliki kinerja perawat cukup sebanyak 28 (45,9%) dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 32 (52,5%).</li> <li>• Nilai signifikan sebesar 1,000 (<math>\rho &gt; 0,05</math>),</li> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.</li> </ul>
2	Deniati, Kiki & Yanti, Putri (2019)	01(01), Manuju: Malahayati Nursing Journal	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi	<p><b>D</b> : Kuantitatif dengan pendekatan <i>crosssectional</i></p> <p><b>S</b> : <i>Simple random sampling</i>, 75 orang responden</p> <p><b>V</b> : Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan dan variabel dependen yaitu kinerja perawat Di</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahwa dari 60 responden gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja kurang baik sebanyak 13 responden (21,67%) dan berkinerja baik 1 responden (1,66%), dan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja kurang baik sebanyak 17</li> </ul>

				Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi <b>I</b> : Kuisisioner <b>A</b> : Uji <i>chi-square</i>	responden (28,34%) dan yang berkinerja baik sebanyak 43 responden (71,66%). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdasarkan hasil perhitungan statistic menggunakan uji chi square, diperoleh p-value sebesar 0.000.</li> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah kota bekasi tahun 2018.</li> </ul>
3	Delima,Mera ., Nofriadi ,Nofriadi., Muhammad Idral (2020)	03(01) Prosiding Seminar Kesehatan Perintis	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Yang Dipersepsikan Oleh Perawat Pelaksana	<b>D</b> : Studi korelasi <b>S</b> : <i>Total sampling</i> , 75 orang responden <b>V</b> : Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan dan variabel dependen yaitu kinerja perawat yang dipersepsikan oleh perawat pelaksana <b>I</b> : Kuisisioner <b>A</b> : Uji <i>Spearman rank</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 responden mengatakan gaya kepemimpinan kategori santai, terdapat 15 orang (20%) perawat dengan kinerja kategori kurang. Dan dari 39 responden mengatakan gaya kepemimpinan kategori demokratis terdapat 34 orang (29%) perawat dengan kinerja kategori Baik. Dari 11 responden mengatakan gaya kepemimpinan kategori Autokratisi, terdapat 10 orang (13,3%) perawat dengan kinerja kategori baik. Dan dari 5 responden mengatakan gaya kepemimpinan kategori Diktator terdapat 4orang (5,3%) perawat dengan kinerja kategori Baik.</li> <li>• Uji statistik Spearman rank dengan tingkat kepercayaan 95% atau <math>p\alpha</math> (0,05) diperoleh nilai <math>p = 0,000</math> (<math>p &lt; 0,05</math>)</li> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat</li> </ul>

4	Royani &, Merry Pakpahan (2021)	04(01), Jurnal Kesehatan Stikes IMC Bintaro	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit X	<p><b>D</b> : Kuantitatif dengan pendekatan <i>crosssectional</i></p> <p><b>S</b> : <i>Purposive sampling</i>, 52 orang responden</p> <p><b>V</b> : Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan dan variabel dependen yaitu kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit X</p> <p><b>I</b> : Kuisisioner</p> <p><b>A</b> : Uji <i>chi-square</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja perawat kurang sebanyak 1 (1,6%), yang memiliki kinerja perawat cukup sebanyak 28 (45,9%) dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 32 (52,5%).</li> <li>• Hasil uji chi square didapatkan 0,045 nilai signifikansi <math>&lt; 0,05</math> (<math>0,045 &lt; 0,05</math>) artinya <math>H_0</math> diterima</li> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit X, Jakarta Barat.</li> </ul>
5	Najir. , Muhamad ,Narmi., Asrul3 (2021)	01(01), Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari	<p><b>D</b> : Kuantitatif Korelasional dengan pendekatan <i>Cross sectional</i>.</p> <p><b>S</b> : <i>cluster random sampling</i>, 54 orang responden</p> <p><b>V</b> : Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan dan variabel dependen yaitu kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari</p> <p><b>I</b> : Kuisisioner</p> <p><b>A</b> : Uji korelasi Spearman rho</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter sebanyak 2 orang (3,7%). Gaya kepemimpinan kepala ruangan yang demokratis lebih banyak dipersepsikan oleh perawat pelaksana sebesar 25 orang (46,3%) sedangkan yang mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipasif sebanyak 23 orang (42,6%) dan sebanyak 4 orang (7,4%) yang mempersepsikan gaya kepemimpinan bebas tindak. Gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari mayoritas gaya kepemimpinan demokratis dengan presentase sebesar (46,3%). Rata-rata kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari yang memiliki kinerja baik sebanyak 29 responden dengan presentase (53,7%).</li> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat</li> </ul>

					inap RSUD Kota Kendari dengan nilai p value $0,006 \leq a (0,05)$ dan nilai $r = 0,366$ .
6	Ahmad, Shieva Nur Azizah., Haryanto, Frenny., Habibi Alpan (2021)	03, Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta	<p><b>D</b> : Kuantitatif dengan pendekatan <i>crosssectional</i></p> <p><b>S</b> : simple random sampling, 64 orang responden</p> <p><b>V</b> : Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan dan variabel dependen yaitu kinerja perawat Di Rumah Sakit Swasta</p> <p><b>I</b> : Kuisisioner</p> <p><b>A</b> : Uji <i>spearman rank</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dari 50 responden dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis sebagian besar kinerja perawat pelaksana baik yaitu sebanyak 44 responden (68,8%) dan gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter sebagian besar kinerja perawat pelaksana cukup yaitu sebanyak 11 responden (17,1%). Pada hasil diatas diperoleh nilai <math>r = 0,623</math>.</li> <li>• Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana menunjukkan hubungan yang kuat.</li> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji korelasi spearman rank didapatkan nilai p-value= <math>0,000 &lt; 0,05</math> yang berarti terdapat korelasi yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.</li> </ul>
7	Mahendra, Reza Ikbaar., Purwanti, Ery., Susilowati, Yuli 2022	Prosiding 16th Urecol: Seri Mahasiswa Student Paper	The Relationship Between The Head Of Room Leadership Style And Nurse's Performance at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital	<p><b>D</b> : Kuantitatif dengan pendekatan <i>crosssectional</i></p> <p><b>S</b> : simple random sampling, 59 orang responden</p> <p><b>V</b> : Variabel independen yaitu <i>The Relationship Between The Head Of Room Leadership Style</i> dan variabel dependen yaitu <i>Nurse's Performance at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital</i></p> <p><b>I</b> : Kuisisioner</p> <p><b>A</b> : Uji <i>Kendall tau-b</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan demokratis memiliki kategori kinerja baik sebanyak 40 responden atau sekitar (67,8%), sedangkan responden yang memiliki kategori kinerja cukup sebanyak 1 responden atau sekitar (1,7%). Responden yang menganggap bahwa kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter memiliki kategori kinerja baik sebanyak 6 responden atau sekitar (10,2%), sedangkan responden yang memiliki</li> </ul>

					<p>kategori kinerja cukup sebanyak 10 responden atau sekitar (16,9%). Responden yang menganggap bahwa kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan laissez faire memiliki kategori kinerja yang cukup sebanyak 2 responden atau sekitar (3,4%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji <i>Kendall Tau-b</i> nilai <i>p value</i> adalah 0.000 (kurang dari 0.05) yang berarti ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.</li> </ul>
8	Lestari BINR., Pertiwiwati E., Setiawan H (2022)	04 (02), Journal Nerspedia	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di IRNA RSD Idaman Kota Banjarbaru	<p><b>D</b> : Kuantitatif dengan pendekatan <i>crosssectional</i>  <b>S</b> : Purposive sampling, 65 orang responden  <b>V</b> : Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan dan variabel dependen yaitu kinerja perawat pelaksana di IRNA RSD Idaman Kota Banjarbaru  <b>I</b> : Kuisisioner  <b>A</b> : Uji <i>chi square</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayoritas kepala ruang di IRNA RSD Idaman Kota Banjarbaru menerapkan gaya kepemimpinan demokrtaris sebanyak 56,9%. Kinerja perawat pelaksana di IRNA RSD Idaman Kota Banjarbaru sebagian besar masuk dalam kategori baik sebanyak 73%.</li> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di IRNA RSD Idaman Kota Banjarbaru dengan <math>p = 0,014</math>.</li> </ul>

9	Masaong, Abdul Kadim., Syukur, Sabirin B., Abas Rahmat (2023)	01(02) Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Otanaha	<p>D : Kuantitatif dengan pendekatan <i>crosssectional</i></p> <p>S : <i>Total sampling</i>, 134 orang responden</p> <p>V : Variabel <i>independent</i> dalam penelitian ini yaitu pengaruh perawatan payudara dan <i>variable dependent</i> yaitu kelancaran produksi asi pada ibu postpartum</p> <p>I : Kuisisioner</p> <p>A : Uji <i>T-test</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala Ruangan di RSUD Otanaha Kota Gorontalo, 82,1% memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik. Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo 77,6% memiliki kinerja yang baik.</li> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Otanaha.</li> <li>• Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai spearmanrho, maka 89,5% termasuk tingkat hubungan "sangat kuat".</li> </ul>
---	---	--	---	--	---

## PEMBAHASAN

Manajer keperawatan harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif yang konsisten dengan tuntutan perkembangan dan tugas.<sup>(8)</sup> Kepemimpinan adalah kompetensi yang sangat penting yang harus dimiliki dan dikuasai oleh manajer keperawatan. Dalam kepemimpinan, berperan sebagai pengambil keputusan, mediator konflik, lobi, dan tawar-menawar. Ini diperlukan untuk memastikan bahwa semua tugas keperawatan di bangsal akan efektif dikerjakan oleh staf perawat.<sup>(6)</sup>

Pemimpin perlu memiliki manajemen waktu dan keterampilan organisasi yang baik, kemampuan untuk berjejaring secara profesional, menampilkan bakat politik dan yang terpenting mereka perlu memiliki keterampilan komunikasi yang kuat.<sup>(10)</sup> Komunikasi akan berjalan efektif jika pesan yang disampaikan oleh komunikator diterima dan dapat dipahami dengan baik oleh komunikan serta ada umpan balik pada pesan tersebut. Komunikasi sangat diperlukan untuk mendukung sebuah kolaborasi dalam pengerjaan tugas.<sup>(16)</sup>

Berdasarkan hasil literature review 9 artikel, didapatkan bahwa setiap ruang rawat inap di tiap instansi pelayanan kesehatan, menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Seperti, gaya kepemimpinan autokratis, partisiatif, demokratis, non demokratis, dictator/otoriter, laissez faire, bebas tindak dan transformasional. Seperti dituliskan oleh Deniati & Putri Yanti (2019), bahwa setiap kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinannya masing-masing. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dalam memimpin bawahan yang bertujuan untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan setiap individu untuk mencapai suatu tujuan, serta para eksekutif dapat menggunakan gaya tersebut untuk mengevaluasi karyawan atau bawahannya.<sup>(12)</sup>

Pada penelitian yang dilakukan oleh Deniati, Kiki & Yanti, Putri (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di

ruang rawat inap Rumah Sakit umum Daerah Kota Bekasi Tahun 2018. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah otoriter, demokrasi dan *laissez faire*. Sebagian besar kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Responden mengatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan kategori demokratis adalah sebanyak 43 orang (71,66%) dari 60 orang responden. 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. Gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja kurang baik sebanyak 17 responden (28,34%) dan yang berkinerja baik sebanyak 43 responden (71,66%). 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 para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana.<sup>(12)</sup>

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Delima, Mera., Nofriadi, Nofriadi., Muhammad Idral (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Adnan WD Payakumbuh Tahun 2020. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah santai, demokratis, autokratis dan dictator. Sebagian besar kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Responden mengatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan kategori demokratis adalah sebanyak 39 orang (52,1%) dari 75 orang responden. Dari hasil wawancara dengan perawat lebih suka dengan kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan demokratis, karna dapat

mempertimbangkan pendapat yang anggota lain atau bawahan setuju atau tidak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Royani & Merry Pakpahan (2021) menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di RS X. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah demokratis dan non demokratis. Sebagian besar kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan kategori Demokratis adalah sebanyak 33 orang (75,0% ) dari 44 orang responden. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagaifaktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok, diwujudkan dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat yang baik adalah 43,2% dan dengan kinerja cukup 13,6% dan kurang 18,2%.

Menurut penelitian Najir., Muhamad ,Narmi., Asrul3 (2021) juga ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah otoriter, demokratis, partisipatif, dan bebas tindak. Sebagian besar kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan kepala ruangan kategori demokratis adalah sebanyak 25 orang (46,3%) dari 54 orang responden. yang menunjukkan kinerja perawat baik sebanyak 29 orang (53,7%). Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti menyimpulkan setiap gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau ruangan dapat diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi sehingga akan memberikan semangat pada bawahan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Shieva Nur Azizah., Haryanto, Frenny., Habibi Alpan (2021) terdapat korelasi yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Gaya

kepemimpinan yang diterapkan adalah demokratis dan otoriter. Sebagian besar kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Responden mengatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan kategori demokratis adalah sebanyak 50 orang (78,1 %) dari 64 orang responden. 50 responden dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis sebagian besar kinerja perawat pelaksana baik yaitu sebanyak 44 responden (68,8%) dan gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter sebagian besar kinerja perawat pelaksana cukup yaitu sebanyak 11 responden (17,1%).

Hal ini sesuai dengan teori Andriani, et al (2020) bahwa meningkat gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, maka tingkat kinerja perawat pelaksana akan meningkat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang berkualitas sehingga menunjang terciptanya hasil kinerja yang lebih baik.<sup>(17)</sup>

Penelitian sejalan dilakukan oleh Mahendra, Reza Ikbaar., Purwanti, Ery., Susilowati, Yuli, (2022), menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah demokratis, otoriter dan *laissesz faire*. Sebagian besar kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis. gaya kepemimpinan kepala ruangan kategori demokratis adalah sebanyak 41 orang (69,5 %) dari 59 orang responden. Mayoritas responden yang menganggap kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis memiliki kategori kinerja yang baik. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan demokratis mempunyai ciri-ciri antara lain kepala ruang dan anggota dapat menyusun tujuan organisasi secara bersama-sama, selain itu anggota juga dapat memberikan masukan dan saran kepada kepala ruang. Hal ini yang membuat perawat merasa nyaman dan membentuk hubungan yang harmoni antara kepala ruang dan perawat sehingga perawat dapat melaksanakan

asuhan keperawatan yang baik. gaya kepemimpinan demokratis memiliki kategori kinerja baik sebanyak 40 responden atau sekitar (67,8%).

Kinerja perawat yang baik ini adalah perwujudan dari bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perawat dalam bekerja seperti perawat pelaksana melakukan pengkajian sesuai dengan format yang telah terstandar dari rumah sakit.<sup>(18)</sup>

Penelitian ini didukung oleh penelitian terbaru yang dilakukan oleh Masaong, Abdul Kadim., Syukur, Sabirin B., Abas Rahmat pada tahun 2023 menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSD Idaman Kota Banjarbaru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah autokratis, demokratis, partisipatif dan *laissez faire*. Sebagian besar kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Responden mengatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan kategori demokratis adalah sebanyak 37 orang (56,9%) dari 65 orang responden. Kinerja perawat pelaksana di IRNA RSD Idaman Kota Banjarbaru sebagian besar masuk dalam kategori baik sebanyak 73%.

Penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Gannika, Lenny & Buanasari, Andi (2019) menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah autokratis, partisipatif, dan demokratis. Gaya kepemimpinan kepala ruangan kategori demokratis adalah sebanyak 34 orang (55,7% dari 61 orang responden. yang memiliki kinerja perawat kurang sebanyak 1 (1,6%), yang memiliki kinerja perawat cukup sebanyak 28 (45,9%) dan yang memiliki kinerja baik sebanyak 32 (52,5%).

Berdasarkan hasil penelitian dari dua variabel yakni gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado, didapati nilai signifikan sebesar 1,000 ( $p > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan

antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan tidak bisa dipastikan, karena setiap kepala ruangan atau pemimpin memiliki cara yang berbeda untuk mengatur, dan mengarahkan bawahannya. Hal tersebut dapat dilihat kembali dengan keadaan dan situasi yang terjadi dimana pemimpin atau kepala ruangan harus menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, partisipatif atau autokratis

Sedangkan menurut penelitian Lestari BINR., Pertiwiwati E., Setiawan H (2022) yang hanya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, menyatakan terjadi hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Responden mengatakan Gaya kepemimpinan kepala ruangan kategori transformasional adalah sebanyak 55 orang (82,1%) dari 67 orang responden. Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo memiliki kinerja yang baik yaitu 52 orang atau 77,6% dan hanya 15 orang atau 22,4% yang memiliki kinerja perawat yang kurang.

Gaya kepemimpinan transformasional yang baik ini juga dikarenakan dalam gaya kepemimpinan transformasional terdapat 4 (Empat) unsur elemen yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain, yaitu memberikan teladan bagi orang-orang disekitarnya (*Idealized Influence*), pemimpin dapat meningkatkan motivasi staf sehingga muncul semangat kerja (*Inspirational motivation*), pemimpin mendorong stafnya untuk menyelesaikan masalah dengan cara baru (*Intellectual stimulation*), seorang pemimpin memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana fisik dalam mendukung pekerjaan staf (*Individual consideration*). Keempat elemen ini harus mampu dimiliki dan diwujudkan dengan baik oleh seorang kepala ruangan.<sup>(19)</sup>

Namun kepemimpinan kepala ruang masih terdapat yang belum sesuai harapan.

Masih kurangnya kepemimpinan dari kepala ruangan, dimana kepala ruangan memiliki sedikit pengaruh terhadap perawat pelaksana untuk mengimplementasikan tujuan, yang mungkin intervensi yang tidak sesuai untuk perawatan pasien atau tidak berkualitas tinggi. dan keamanan. Artinya kepemimpinan kepala ruangan berkontribusi terhadap kinerja kepala perawat dalam mengimplementasikan keselamatan pasien. Hal ini didukung dengan adanya manajemen kursus yang baik serta kinerja yang baik. Arah hubungannya positif, yaitu. H. Semakin tinggi kepemimpinan pengelola ruangan maka semakin tinggi pula kinerja perawat dalam menerapkan keselamatan pasien. <sup>(20)</sup>

Selain itu, dalam penelitian Novianto, A Kristyawan & Ni Nyoman Sunariani. (2021) didapatkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim dan kinerja manajemen. Kinerja manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim keselamatan pasien. Kinerja manajemen terbukti merupakan mediator penuh pada pengaruh kepemimpinan terhadap iklim keselamatan pasien. <sup>(21)</sup>

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil literature review dari 9 artikel penelitian, beberapa jenis kepemimpinan yang ada seperti gaya kepemimpinan autokratis, partisiatif, demokratis, non demokratis, dictator/otoriter, laissez faire, bebas tindak dan transformasional, maka 7 dari 9 artikel penelitian, mayoritas gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis dan dinilai memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja manajemen perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Ariga RA, Dalimunthe RF. Manajemen Sumber Daya Perawat Gawat Darurat pada Masa Pandemi COVID-19 di Ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Tipe C Medan. *J Ris Hesti Medan Akper Kesdam I/BB Medan*. 2021;6(1):44.
2. Yoon S, Lee T. Factors Influencing Military Nurses' Reporting of Patient Safety Events in South Korea: A Structural Equation Modeling Approach. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)* [Internet]. 2022;16(3):162–9. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2022.05.006>
3. Setiawan, Simamora RH, Adelia G. Persepsi Perawat Dan Manajer Tentang Model Penugasan Keperawatan. *J Ilm Permas J Ilm STIKES Kendal* [Internet]. 2019;9(3):295–300. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/341761754\\_PERSEPSI\\_PERAWAT\\_DAN\\_MANAJER\\_TENTANG\\_MODEL\\_PENUGASAN\\_KEPERAWATAN](https://www.researchgate.net/publication/341761754_PERSEPSI_PERAWAT_DAN_MANAJER_TENTANG_MODEL_PENUGASAN_KEPERAWATAN)
4. Perceka AL. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut. *J Med Cendikia*. 2018;5(01):57–67.
5. Carliastuti, Stella S. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Perawat Pelaksana Berhubungan Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *J Manag Nurs*. 2022;1(3):77–86.
6. Setiawan ., Suza DE, Siregar FLS. Managerial Competencies among Nurse Managers at Universitas Sumatera Utara Hospital in Medan, Indonesia. 2020;(Icosteerr 2018):929–32.
7. Amri & Akmallunas. Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap Kepuasan kerja dan menghormati karyawan sebagai variabel mediasi pada perawat di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *J Ilm Mhs Ekon Manaj*. 2019;4(1):294–305.
8. Mulyatiningsih S, Sasyari U. Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien. *Healthc Nurs J*. 2021;3(1):59–64.
9. Syafrinanda V, Setiawan S, ... Persepsi Perawat Manajer tentang Pelaksanaan Executive Coaching. *J ...* [Internet]. 2020;12(3):387–94. Available from: [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1719056&val=10904&title=PERCEPTION\\_OF\\_NURSE\\_MANAGER\\_ABOUT](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1719056&val=10904&title=PERCEPTION_OF_NURSE_MANAGER_ABOUT)

- IMPLEMENTATION OF EXECUTIVE COACHING
10. Van Diggele C, Burgess A, Roberts C, Mellis C. Leadership in healthcare education. *BMC Med Educ* [Internet]. 2020;20(Suppl 2):1–6. Available from: <http://dx.doi.org/10.1186/s12909-020-02288-x>
  11. Bit-Lian Y, Woei-Ling T, Tan Cyan-Yng B. The Leadership Behaviour on Job Satisfaction Among Registered Nurses. *CARING Indones J Nurs Sci*. 2021;3(1):68–78.
  12. Deniati K, Putri Yanti. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Malahayati Nurs J*. 2019;1(1):90–8.
  13. Mahatvavirya RW, Girsang E. Analisis Faktor Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3. *JUMANTIK (Jurnal Ilm Penelit Kesehatan)*. 2021;6(3):262.
  14. Mattayang B. Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis Penulis. *JEMMA | J Econ Manag Account*. 2019;2(2):45–52.
  15. Konya I, Nishiya K, Yano R. Effectiveness of bed bath methods for skin integrity, skin cleanliness and comfort enhancement in adults: A systematic review. *Nurs Open*. 2021;8(5):2284–300.
  16. Nurhidayah RE, Hasmela R. Communication in the Curriculum. *Novat Publ India*. 2020;(September):0–4.
  17. Marlina A, Sri H, Rahma Nica S. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi. *Heal Tadulako J*. 2020;6(1):21–7.
  18. Gombong UM. The Relationship Between The Head Of Room Leadership Style And Nurse ' s Performance at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital Reza Ikbaar Ery Yuli Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. 2022;000:756–64.
  19. Masaong AK, Syukur SB, Abas R, Studi P, Keperawatan I, Muhammadiyah U, et al. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat PELAKSANA DI RSUD OTANAHA. 2023;1(2).
  20. Maryani L. Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *An Idea Heal J*. 2022;2(01):24–31.
  21. Aloisius Kristyawan N, Ni Nyoman S. Peran Kepemimpinan Terhadap Iklim Keselamatan Pasien Melalui Kerjasama Tim Dan Kinerja Manajemen. 2021;5(November).