

The Influence of Leadership Style on Management Systems in Hospitals: Literature Review

Muhammad Nur Maghribi Sembiring^{1✉}, Muhammad Simba Sembiring²

¹ Faculty of Nursing, Universitas Sumatra Utara, Indonesia

² Faculty of Vocational Studies, Accounting Study Program, Universitas Sumatra Utara, Indonesia

✉ Correspondence Author : maxnurmaghribi@gmail.com

ABSTRACT

Background : Leadership style is a norm of the actor used by a person when the person tries to influence the behavior of others. Leadership style is appropriate if the company's goals have been communicated and subordinates have accepted them. A leader must apply a leadership style to manage his subordinates, because a leader will greatly influence the success of the organization in achieving its goals. The hospital is an integral part of a social and health organization with the function of providing comprehensive services, curative and preventive services to the community. Human resource management is the most important element in achieving organizational goals.

Aim : to formulate how a leader influences his leadership style by paying attention to the management system in the hospital. The data used in this study are secondary data obtained from the results of research conducted by previous researchers. Data sources are in the form of articles or journals that are relevant to this topic.

Method : The articles obtained amounted to 13 articles from 2021 - 2024. The data search was carried out using the Google Scholar database with the keywords "Leadership Against Management Systems" and Proquest with the keywords "Leadership and Management", ScienceDirect with the keywords "Leadership Style or Management System".

Result : There is an influence of a leader in implementing his leadership style by paying attention to the management system in the hospital.

Conclusion : All of this is related to the Performance of All Hospital Employees (Medical Personnel and Staff), the Performance of Medical Personnel on the Quality of Service in the Hospital, the Work Spirit of Hospital Employees, the Innovative Work Behavior of Hospital Employees, Leadership Style in Private Hospitals and State Hospitals.

KEYWORDS

Hospital, leadership, management.

PENDAHULUAN

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Faktor kepemimpinan ini mempunyai berpengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan tugas), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Gaya kepemimpinan merupakan norma pelaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut

mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya Kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Aluora et al., 2024).

Sebenarnya merumuskan definisi yang tepat mengenai kepemimpinan atau leadership, merupakan upaya yang sulit karena akan timbul sudut pandang yang berbeda antara ahli dalam membuat batasan yang dikehendaknya. Membuat batasan kepemimpinan sebagai : The relationship in which one person, the leader, influences others to a work together

willingly on related task to attain that which the leader desire. Memberikan definisi kepemimpinan sebagai: Interpersonal influence exercised in a situation in directed through the communication process toward the attainment of specialized goal or goals. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sebenarnya terdapat beberapa kesamaan maupun perbedaan seperti influences the others atau influences behavior serta directing atau motivation. Dengan demikian kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai rangkaian aktivitas berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Elliott et al., 2024).

Kepemimpinan berperan dalam meningkatkan keselamatan dilakukan memastikan keselamatan dengan mendorong penerapan pasien terpadu pasien dan program dalam organisasi melalui penerapan tujuh langkah menuju keselamatan pemeliharaan program pasien dan proaktif berkelanjutan untuk mengidentifikasi risiko keselamatan pasien dan program untuk mengurangi insiden. Efektivitas kontribusi seorang pemimpin sangat besar untuk meningkatkan keselamatan pasien dan kinerja rumah sakit untuk diukur dan dievaluasi (Greenway et al., 2024).

kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Permasalahan hubungan kinerja karyawan dan pemimpin ada beberapa factor yang menjadi alasan sebab akibat yang timbul melalui proses berkomunikasi, berinteraksi dan bekerjasama. Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang baik dari setiap kinerja tenaga kesehatan yang ada. Semakin

sempurna kualitas pelayanan maka semakin baik kualitas dan kepuasan terhadap kinerja tenaga kesehatan dan pasiennya. Seorang pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan menggunakan SDM yang dimiliki secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja di rumah sakit (Moreno et al., 2024).

Di era modern ini sumber daya manusia merupakan salah satu elemen investasi yang penting bagi suatu organisasi dalam rumah sakit. Sumber daya manusia juga dapat berpotensi dalam menggerakkan jalannya roda rumah sakit dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki manusia. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup rumah sakit tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Patton et al., 2024).

Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja yang baik mencakup aspek kemampuan menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi sumber daya

manusia terutama berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (Rollins et al., 2024).

Rumah sakit memiliki peran vital dalam menyediakan layanan kesehatan yang diperlukan oleh masyarakat. Sebagai lembaga pelayanan kesehatan, fungsi utama rumah sakit adalah memberikan perawatan, diagnosis, dan perawatan medis kepada pasien. Keberhasilan rumah sakit dalam menyediakan pelayanan yang berkualitas dan efektif sangat tergantung pada ketersediaan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang bekerja di rumah sakit perlu memiliki kemampuan untuk berinovasi agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, penemuan medis terbaru, dan tuntutan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi. Kemampuan berinovasi ini penting karena dapat membantu rumah sakit dalam meningkatkan efisiensi operasional, menemukan solusi baru dalam penanganan penyakit, serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Shen et al., 2024).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati DKK (2024), menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat (p value=0,003). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan dengan kinerja perawat dengan nilai p value < 0,05. Serta tidak ada kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan laissez-faire. Contoh Penelitian lain yang dilakukan oleh Efkelin DKK (2023), terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja kerja perawat (p value $0.001 < \alpha 0.05$) dengan kepemimpinan baik akan

mempengaruhi kinerja kerja perawat. Kesimpulan dalam penelitian tersebut adalah kepemimpinan yang baik maka akan mempengaruhi kinerja kerja perawat di rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penulisan artikel penelitian ini adalah merumuskan bagaimana pengaruh seorang pemimpin menjalankan gaya kepemimpinannya dengan memperhatikan sistem manajemen di rumah sakit.

METODOLOGI PENELITIAN

Tinjauan sistematis sangat penting untuk meringkas bukti secara akurat dan andal, metode sistematis yang dipilih dapat meminimalkan bias sehingga dapat memberikan temuan yang dapat diandalkan. Penelitian ini menggunakan desain literature review yaitu penelitian yang mengkaji artikel-artikel ilmiah dengan mengintegrasikan dan menarik kesimpulan tentang Gaya Kepemimpinan Terhadap Sistem Manajemen Di Rumah Sakit. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Sumber data berupa artikel atau jurnal yang relevan dengan topik ini. Artikel yang diperoleh berjumlah 13 artikel dari tahun 2021-2024. Pencarian data tersebut dilakukan dengan menggunakan database Google Scholar dengan kata kunci "Kepemimpinan Terhadap Sistem Manajemen" dan Proquest dengan kata kunci "Leadership and Management", ScienceDirect dengan kata kunci "Leadership Style or Management System". Analisis data juga dilakukan dengan menggunakan teknik literature review diantaranya mencari kesamaan (compare), cari ketidaksamaan (contras), beri

pandangan (critize), bandingkan (syntesize) dan ringkasan (summarize).

HASIL DAN PEMBAHASAN

No	Authors	Manfaat	Metode Penelitian	Hasil
1.	(Dewi et al., 2023)	Menganalisis Pengaruh kepemimpinan dan kinerja paramedis terhadap kualitas pelayanan.	Populasi penelitian ini adalah karyawan, paramedis, dan pasien di wilayah Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia. Dari hasil pengujian model dalam penelitian, dengan menggunakan random teknik pengambilan sampel, analisis model persamaan struktural, dapat dijelaskan hubungan antara kepemimpinan dan keperawatan kinerja terhadap mutu pelayanan di RSUD IPI Medan Timur.	Adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap pelayanan kualitas, pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja keperawatan, dan pengaruh positif yang signifikan antara kinerja perawat terhadap kualitas pelayanan.
2.	(Anshar et al., 2023)	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H.Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar.	Pengumpulan data penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan teknik sampel rumus solvin terhadap 133 orang populasi dan hasil kuesioner yang kembali dan valid adalah 100 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pembagian Kuesioner online dengan menggunakan Google form dan disebar kepada 100 Pegawai ASN sebagai responden. Pemrosesan data menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan program SPSS, teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan Pearson's Product Moment Coefficient r dengan kriteria pengambilan Keputusan serta menggunakan metode Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok Jenis Kelamin dan Pangkat/Gol. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

No	Authors	Manfaat	Metode Penelitian	Hasil
			korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.	
3.	(Sodikin et al., 2023)	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi..	Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 93 dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi, dan sampel penelitian sejumlah 48 dokter yang dipilih secara acak. Variabel bebas yang diteliti adalah gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi internal (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja dokter (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal di Rumah Sakit Dustira Cimahi dinilai cukup baik. Kinerja dokter juga dianggap memadai. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 46,9%, komunikasi internal sebesar 36,7%, dan ketika kedua faktor ini digabungkan, pengaruhnya mencapai 83,6% terhadap kinerja dokter.
4.	(Fitriana et al., 2023)	Masih rendahnya kinerja perawat dalam keselamatan pasien. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan rendahnya faktor kepemimpinan yang diarahkan oleh stakeholder ataupun karena terdapat faktor lain seperti kemampuan, pengalaman kerja, motivasi serta karakteristik responden (umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan pelatihan keselamatan pasien). Sehingga kinerja perawat dalam keselamatan pasien harus dievaluasi agar dapat melihat	Jenis penelitian ini adalah analitik kuantitatif dengan rancangan penelitian cross sectional. Lokasi penelitian di RSUD Panembahan Senopati dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juni tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di unit rawat inap RSUD Panembahan Senopati sebanyak 157 perawat. Teknik sampel yang digunakan yaitu Probability Sampling dengan jenis Simple Random Sampling. Menggunakan hipotesis untuk membuktikan pengaruh variabel independent yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel dependent yaitu kinerja perawat. Pengukuran gaya kepemimpinan menggunakan 7 dimensi yaitu Contingent reward, active management by exception, passive management by exception, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration and idealist influence dengan penilaian 5 skala likert. Sedangkan pengukuran kinerja perawat menggunakan 6 dimensi kinerja	Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam keselamatan pasien di unit rawat inap RSUD Panembahan Senopati. Namun beberapa indikator perlu ditingkatkan seperti imbalan kontijensi dan tepat waktu. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi insiden keselamatan pasien yaitu usia dan pendidikan.

No	Authors	Manfaat	Metode Penelitian	Hasil
		seberapa baik perawat dalam mencegah insiden terjadi di rumah sakit.	perawat yaitu dimensi aman, efektif, berfokus pada pasien, tepat waktu, efisien dan adil dengan penilaian 5 skala likert. Uji statistik yang digunakan adalah uji korelasi Kendall Tau dengan analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat. Kriteria penilaian variabel gaya kepemimpinan dan kinerja perawat dibagi menjadi 3 yaitu baik, cukup baik dan kurang baik.	
5.	(Mustofa et al., 2023)	Tujuan penelitian ini adalah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan pengawasan terhadap kinerja perawat melalui perilaku pelayanan di Rumah Sakit Tentara Tk. II dr. Soepraoen Malang.	Pada penelitian ini terdapat tiga Variable yang diukur, yaitu gaya kepemimpinan transaksional, pengawasan, dan perilaku pelayanan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Tentara Tk. II dr. Soepraoen Malang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Uji instrument telah valid dan reliabel. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif dan analisis jalur (path analysis) serta analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh langsung terhadap tinggi rendahnya perilaku pelayanan. Tidak ada pengaruh pengawasan dengan perilaku pelayanan yang diterapkan pada Rumah Sakit Tentara Tk. II dr. Soepraoen Malang. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara langsung terhadap kinerja perawat. Ada pengaruh pengawasan secara langsung terhadap kinerja perawat serta ada pengaruh perilaku pelayanan secara langsung terhadap kinerja perawat.
6.	(Anggreani et al., 2022)	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari kuesioner dan diberikan kepada 95 responden penelitian. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner diuji secara statistic menggunakan program SPSS 22.	Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
7.	(Rahmayuli et al., 2023)	Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di RSUD Teuku Umar kabupaten Aceh Jaya diduga kinerja	Penelitian ini merupakan suatu penelitian non-experimental dengan penyajian secara deskriptif dan analitik. Sebuah penelitian menggunakan desain cross sectional yang dianalisis dengan uji	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori transformative sebanyak 50,3%, dan adanya hubungan antara gaya

No	Authors	Manfaat	Metode Penelitian	Hasil
		pegawai rumah sakit tidak sesuai seperti target yang diharapkan. Menurut para informan banyak hal yang mempengaruhinya antara lain pimpinan unit layanan belum optimal diantaranya belum komunikatif dan adil, tidak adanya penghargaan ataupun sanksi kepada pegawai. Tingkat kesadaran budaya organisasi pegawai masih kurang baik, termasuk disiplin, tanggungjawab, keramahan, kesopanan dan etika kerja, selain itu masih rendahnya insentif yang diterima oleh pegawai rumah sakit.	Chi-Square. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan subyek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya seluruhnya berjumlah 320 orang.	kepemimpinan terhadap pemberian kinerja pegawai ($p=0,000$). Didapatkan mayoritas budaya organisasi termasuk dalam kategori baik sebesar 57,2%, dan adanya hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan $p=0,017$. Mayoritas insentif termasuk dalam kategori sesuai sebesar 59,1%, dan ada hubungan insentif terhadap kinerja pegawai dengan $p=0,006$. Disimpulkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja pegawai RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya yang bermakna ($\text{sig}<0,05$).
8.	(Handayani et al., 2022)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi.	Sampel pada penelitian ini yakni beberapa karyawan yang ada di RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif diskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda.	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	(Yusufa et al., 2023)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dan menganalisis pengaruh dari gaya	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan studi literatur dan penyebaran kuesioner. Data yang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

No	Authors	Manfaat	Metode Penelitian	Hasil
		kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di salah satu rumah sakit di Kota Cilegon.	telah terkumpul dianalisis menggunakan bantuan program SPSS.	innovative work behaviour karyawan salah satu rumah sakit di Kota Cilegon. Gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi.
10.	(Sudrajat et al., 2021)	penelitian ini untuk mengetahui dan membandingkan gaya kepemimpinan di RS swasta dan RS negeri.	penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis komparatif secara kuantitatif menggunakan rancangan cross sectional, dengan subjek penelitian 73 perawat di rumah sakit negeri dan 73 di rumah sakit swasta ditentukan dengan teknik propotion random sampling. Pengumpulan data dengan kuesioner.	Gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala ruangan di kedua rumah sakit ini, untuk hasil RS Swasta mendominasi gaya kepemimpinan Laisses Faire, untuk RS pemerintah mendominasi gaya kepemimpinan Transaksional.
11.	(Sutriyati et al., 2023)	untuk mengetahui dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam Penerapan Asuhan Keperawatan Di RSUD BLUD Konawe.	Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat pada RSUD BLUD Konawe yang berjumlah 69 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD BLUD Konawe. Hal ini disebabkan karena setiap elemen yang menjadi item indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transaksional yang meliputi imbalan kontingen (contingent reward), manajemen eksepsi aktif (active management by exception) dan manajemen eksepsi pasif (passive management by exception) merupakan faktor yang menentukan tingkat kinerja perawat pelaksana.

No	Authors	Manfaat	Metode Penelitian	Hasil
12.	(Pratiwi et al., 2023)	Penulisan artikel ini untuk membangun hipotesis pengaruh atau peran antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya, dalam ruang lingkup Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan.	metode library research, yang bersumber dari media online seperti Google Scholar dan media online akademik lainnya.	Adalah : 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
13.	(Ahmad et al., 2022)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Swasta Jakarta Barat.	Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik kuantitatif dengan menggunakan rancangan cross sectional. Besar sampel 64 responden dengan teknik simple random sampling, analisa data menggunakan uji non parametrik Spearman Rank.	Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dengan p-value 0,000.

Berikut ini merupakan pembahasan mengenai hasil temuan dari setiap artikel jurnal yang telah penulis identifikasi dan di analisis berdasarkan temuan penulis terhadap tiga belas jurnal yang direview dengan menambahkan hasil penelitian yang sama dan memperbanyak evidance-based practice terkait. Selain tema utama, terdapat juga Lima Subtema yang dapat ditemukan dari ke tiga belas artikel tersebut.

1. Kinerja Seluruh Pegawai Rumah Sakit (Tenaga Medis dan Staff)

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Anshar et al., 2023). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan Terdapat pengaruh antara gaya

kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah K.H. Hayyung.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmayuli et al., 2023). Penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan insentif dengan kinerja Pegawai RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya. Didapatkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan.

Dalam studi yang dilakukan oleh (Pratiwi et al., 2023). hasilnya tidak jauh berbeda dengan penelitian yang di atas yaitu : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Sama halnya dengan penelitian yang di kerjakan oleh (Handayani et al., 2022). Dari hasil

penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD H.Abdul Manap Kota Jambi dapat disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima. begitu juga dengan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan penelitian yang di buat oleh (Sodikin et. al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan kinerja dokter di Rumah Sakit Dustira Cimahi berada dalam kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, disarankan agar pimpinan Rumah Sakit Dustira lebih responsif terhadap keluhan dan masalah yang diajukan oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Selain itu, perlu ditingkatkan lagi sistem pengkoordinasian tugas dan komunikasi internal di antara karyawan untuk menghindari kesalahan dan kebingungan dalam pekerjaan sehari-hari. Terakhir, dokter perlu lebih memahami peraturan-peraturan perundang-undangan terkait praktik medis untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan dan menghindari kelalaian yang dapat merugikan pasien dan rumah sakit.

Tidak ada perbedaan yang signifikan antara hasil penelitian sebelumnya pada responden dokter yang berada diatas, dengan penelitian pada responden perawat yang menunjukkan bahwa ada

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam keselamatan pasien di unit rawat inap RSUD Panembahan Senopati. Namun beberapa indikator perlu ditingkatkan seperti imbalan kontijensi dan tepat waktu. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi insiden keselamatan pasien yaitu usia dan pendidikan. Rumah sakit dapat meningkatkan kinerja perawat dengan memberikan perhatian pada kenyamanan kerja, memberikan apresiasi dan menjadwalkan tugas sesuai kompetensi. Pemimpin juga bisa menerapkan tindakan disiplin untuk meningkatkan ketepatan waktu perawat (Fitriana et al., 2023).

Selanjutnya pada responden perawat, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mustofa et al., 2023). Gaya Kepemimpinan transaksional berdasarkan dimensi Contingensi Reward dan Management by Exception pada hasil penelitian ini menunjukkan Ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara langsung terhadap kinerja perawat.

Kemudian masih pada responden perawat, sama halnya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Sutriyati et al., 2023). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di RSUD BLUD Konawe. Hal ini disebabkan karena setiap elemen yang menjadi item indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transaksional yang meliputi imbalan kontingen (contingent reward), manajemen eksepsi aktif (active management by exception) dan manajemen eksepsi pasif (passive

management by exception) merupakan faktor yang menentukan tingkat kinerja perawat pelaksana.

Begitu juga penelitian dengan sampel perawat yang di kerjakan oleh (Ahmad et al., 2022). Didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan pada kategori demokratis dan kinerja perawat pelaksana pada kategori baik. Hasil uji korelasi spearman rank didapatkan nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

2. Kinerja Para Medis Terhadap Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2023). Hasil analisis dan uji hipotesis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap mutu pelayanan di RSUD. Artinya bahwa dengan kepemimpinan yang berwibawa, cakap, komunikatif, dan mengambil keputusan yang menyenangkan paramedis, akan dapat meningkatkan mutu pelayanan. Lalu, Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja paramedis di RSUD. Artinya dengan kepemimpinan yang baik dan berpihak pada karyawan, akan mendorong naiknya kinerja paramedis. Dan, Kinerja paramedis berpengaruh positif terhadap mutu pelayanan di RSUD. Artinya dengan meningkatnya kinerja paramedis, akan berdampak pada naiknya mutu pelayanan.

3. Semangat Kerja Pegawai Rumah Sakit

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh (Anggreani et al., 2022). Memperlihatkan semangat kerja pada rumah sakit jiwa sudah cukup baik, hal ini

menunjukkan semangat kerja pegawai dapat dilihat melalui absensi, kepuasan kerja dan kedisiplinan yang masih relatif. Artinya ada sebagian yang tinggi dan ada sebagian yang rendah. Namun dilihat dari sisi dimensionalnya masih ada 1 dimensi yang relatif masih rendah yaitu kedisiplinan. Serta Gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan pimpinan rumah sakit jiwa sudah berjalan dengan baik sesuai dengan harapan pegawai yang membutuhkan sosok pemimpin yang bisa dijadikan contoh dan teladan yang baik, diantaranya pengaruh yang diidealkan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu. Namun dilihat dari sisi dimensionalnya masih ada 1 dimensi yang relatif masih rendah yaitu konsiderasi individu.

4. Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Rumah Sakit

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Yusufa et al., 2023). Hasil penelitian menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di salah satu rumah sakit di Kota Cilegon. Kepemimpinan transformasional terbukti mampu memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk bekerja secara inovatif. Kepemimpinan yang mengadopsi gaya ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kreativitas karyawan. Hal ini memungkinkan para karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam mengembangkan ide-ide baru, berinovasi, dan mengeksplorasi solusi-solusi baru untuk meningkatkan layanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit.

5. Gaya Kepemimpinan di RS. Swasta Dan RS. Negeri

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh (Sudrajat et al., 2021). Terdapat gaya Kepemimpinan RS Pemerintah yaitu gaya kepemimpinan Transaksional dari 56 responden (76,7%) maka termasuk kategori (Cukup Baik). Dan, Terdapat gaya kepemimpinan RS Swasta yaitu gaya kepemimpinan Laisses Faire dari 56 responden (76,7%) maka termasuk kategori (Cukup baik)

KESIMPULANAN

Berdasarkan tujuan, hasil, dan pembahasan, maka kesimpulan artikel penelitian ini adalah untuk merumuskan hipotesis riset selanjutnya. Terdapat pengaruh seorang pemimpin menjalankan gaya kepemimpinannya dengan memperhatikan sistem manajemen di rumah sakit yaitu : Kinerja Seluruh Pegawai Rumah Sakit (Tenaga Medis dan Staff), Kinerja Para Medis Terhadap Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit, Semangat Kerja Pegawai Rumah Sakit, Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Rumah Sakit, Gaya Kepemimpinan di RS. Swasta Dan RS. Negeri.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan atau sumber data bagi peneliti selanjutnya dan bahan pertimbangan bagi yang berkepentingan untuk melanjutkan penelitian terutama yang lebih menitikberatkan terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Sistem Manajemen Di Rumah Sakit sehingga dapat dijadikan sebuah evidence based practice.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada seluruh jajaran dosen Fakultas Keperawatan

Universitas Sumatera Utara dan Fakultas Vokasi Program Studi Akuntansi Universitas Sumatera Utara yang telah membimbing saya dalam mengerjakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., Haryanto, F., Habibi, A. (2022). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta*. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin Universitas Muhammadiyah Tangerang, 3(1).
<https://jurnal.umat.ac.id/index.php/senamu/article/view/5959/0>
- Aluora, J. A. (2024). *The Global Power of Transformational Leadership in Nursing and Midwifery*. www.nurseleader.com
- Anggreani, D., Andri, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau*. JURNAL EKONOMIKA45, 9(2), 419-436.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/1529>
- Anshar, N., Hamid, M., Muid, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar*. MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review, 5 (1). DOI: 10.47354/mjo.v5i1
- Dewi, K., Devi, P., Nurzannah, P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di RSUD Imelda*

- Pekerja Indonesia. Prodi S1 Ekonomi Syariah, Universitas Imelda Medan. <https://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JESYI/article/view/1209>
- Efkelin, R., Utami, R. A., & Mailintina, Y. (2023). *Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Anggrek dan Gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta*. Jurnal Kesehatan Holistic, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.33377/jkh.v7i1.131>
- Elliott, B., Chargualaf, K. A., & Patterson, B. (2024). *Influencing leadership in nursing education and practice: A qualitative study of military nurse officers*. Nursing Outlook, 72(4). <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2024.102192>
- Fitriana, D., Mahfud., Putri, I., Fatimah, F. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati*. Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 11(2), 166-174. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmki/article/view/56215/24416>
- Greenway, M., & Acai, A. (2024). *Academic leadership in nursing: A concept analysis*. In *Nurse Education Today* (Vol. 141). Churchill Livingstone. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106338>
- Handayani, R., Putri, S. (2022). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Abdul Manap Kota Jambi*. JUMANJI (JURNAL MANAJEMEN JAMBI), 5(1), <https://ejournal.unaja.ac.id/index.php/JMJ/article/view/767>
- Moreno-Domínguez, M. J., Escobar-Rodríguez, T., Pelayo-Díaz, Y. M., & Tovar-García, I. (2024). *Organizational culture and leadership style in Spanish Hospitals: Effects on knowledge management and efficiency*. Heliyon, 10(20). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e39216>
- Mustofa, E., Widhiastuti, H., Dewi, R. (2023). *Gaya kepemimpinan transaksional dan pengawasan terhadap kinerja perawat melalui perilaku pelayanan di Rumah Sakit Tentara Tk. II dr. Soepraoen Malang*. Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 11(1), 1-10. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ/article/view/11763>
- Patton, L. J., Sajwani-Merchant, Z., Chen, P., Six-Means, A., & Markey, L. (2024). *Nursing Leaders' Influence on Clinical Nurses' Evidence-Based Practice Implementation: Impact of an Evidence-Based Practice Leadership Behavior Program*. www.nurseleader.com
- Pratiwi, N., Ali, H. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital*. Jurnal Manajemen Ilmu Terapan (JIMT), 5(2), 1-10, DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt>
- Rahmayuli, E., Saputra, M. (2023). *Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif dan Demografi dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya*. JURNAL MEDIKA UDAYANA, 12(2), 12-16. doi:10.24843.MU.2023.V12.i2.P03

- Rollins, S., Porter-O, T., & David Bailey, K. (2024). *Elevating Nursing Leadership: Cultivating a Thriving Profession Community of Practice*. www.nurseleader.com
- Shen, Q., & Tucker, S. (2024). *Fostering leadership development and growth of nurse leaders: Experiences from Midwest Nursing Research Society Leadership Academy*. *Nursing Outlook*, 72(6).
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2024.102293>
- Sodikin, S., Muhandi. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi)*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Unisba*, 3(2), 131-138. DOI :
<https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2912>
- Sudrajat, D., Rahmawati, R. (2021). *Studi Komparasi Gaya Kepemimpinan Antara Rumah Sakit Swasta Dan Pemerintah*. *Jurnal Keperawatan Komprehensif*, 7(1), 1-6. <https://journal.stikep-pnrijabar.ac.id/index.php/jkk/article/view/179>
- Sutriyati, Abbas, B., Nur, M. (2023). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Penerapan Asuhan Keperawatan di RSUD Konawe*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 257–266.
<https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/145/142>
- Wati, D. A., Darwis, & Fauziah, L. (2024). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid*. *JIMPK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 4(3), 79-84. <https://doi.org/10.35892/jimpk.v4i3.1478>
- Yusufa, J., Ferrosnita, K., Kornarius, Y., Caroline, A., Gunawan, A. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap innovative work behaviour karyawan di salah satu rumah sakit Cilegon*. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(6), 3615-3624.
<https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/854/1001>