

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN  
DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA  
DI RSUD PANDAN ARANG BOYOLALI**

**Jurnal Publikasi**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Tugas Akhir  
Dalam Rangka Menyelesaikan Pendidikan  
Program Studi Diploma III Keperawatan**



**Disusun Oleh:**

**TRI WULANDARI**  
**2016.011914**

**INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATAN (ITS)  
PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2019**

## Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Pandan Arang Boyolali

Tri Wulandari<sup>1\*</sup>, Nabhani<sup>2</sup>, Wijayanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa DIII Keperawatan, ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

<sup>2,3</sup> Dosen DIII Keperawatan, ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

\*Email: triwulandariacc@gmail.com

### **Kata kunci:**

Gaya  
Kepemimpinan,  
Kinerja Perawat

### **Abstrak**

*Latar Belakang: kunci utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan adalah petugas yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan tolak ukur dalam seseorang melakukan tugasnya. Sehingga apabila kinerja seorang perawat baik maka kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan akan baik pula. Tujuan: mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Metode Penelitian: penelitian menggunakan korelasi dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian perawat pelaksana RSUD Pandan Arang Boyolali dengan teknik purpose sampling sejumlah 12 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisa data yang digunakan berupa Spearman rho test pada signifikansi 5%. Hasil: gaya kepemimpinan paling trend yaitu gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 9 (75%) dan kinerja dalam kategori baik sebanyak 8 (66,7%). Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai p: 0,014 atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai r: 0,683 lebih besar dari r tabel: 0,576 artinya Ho ditolak. Kesimpulan: terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Pandan Arang Boyolali.*

### **Relationship of Head Leadership Style of Room with Performance of Executing Nurses in RSUD Pandan Arang Boyolali**

### **Keyword:**

Leadership  
Style,  
Performance of  
Nurse

### **Abstract**

*Background: the key point in improving the quality of health care is the officer who has a good performance. Performance is a benchmark in someone doing his job. So if the performance of a nurse is good then the quality of health services provided will be good too. Objective: to find out the relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of the implementing nurse. Research Methods: the study used a correlation with a cross-sectional approach. The population was the research of nurses implementing RSUD Pandan Arang Boyolali by purpose sampling technique with 12 respondents. The research instrument used a questionnaire. Data analysis used in the form of Spearman rho test at a significance of 5%. Results: the most trendy leadership style is democratic leadership style as much as 9 (75%) and performance in the good category is 8 (66,7%). There is a relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of the nurse executor with a p value: 0,014 or a*

*probability smaller than 0,05 and r value: 0,683 greater than r table: 0,576, means that Ho is rejected. Conclusion: there is a relationship between the leadership style of the head of the room and the performance of the nurse executor in RSUD Pandan Arang Boyolali.*

## 1. PENDAHULUAN

Perawat adalah orang yang merawat atau memelihara. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan (UU Nomor 38 tahun 2014). Proses keperawatan yang dilakukan oleh perawat menggunakan pedoman dalam memberikan asuhan keperawatan yaitu standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan mengacu pada proses keperawatan, yaitu pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, evaluasi (Putra, dkk, 2014). Perawat memiliki posisi penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibandingkan dengan jenis pelayanan yang lain (Utami, 2011). Pelayanan yang bermutu ditentukan pengorganisasian yang baik oleh pemimpin. Pengorganisasian ini terwujud dalam gaya kepemimpinan seseorang untuk melaksanakan tindakan keperawatan yang berdampak pada kinerja bawahannya (Rohayani, 2013).

Kinerja adalah tolak ukur dalam seseorang melakukan tugasnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab dalam upaya mencapai tujuan bersama secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Nursalam, 2015). Kinerja menjadi suatu tingkat peranan anggota organisasi, pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan (Simamora, 2012).

Kinerja perawat melingkupi aktivitas perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan (Putra, dkk, 2014).

Tercapainya tujuan organisasi oleh adanya kinerja yang baik, Nursalam (2015) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Faktor individu berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologi yaitu berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor organisasi yaitu struktur organisasi, desain organisasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Salah satu faktor yang berperan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi (Sulaeman, 2009).

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati pada situasi tertentu. Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki gaya tersendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sagala, 2018). Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan di tengah-tengah perawat. Kepemimpinan yang efektif yaitu pemimpin yang memiliki hubungan saling mendukung dengan bawahan, lebih mengutamakan keputusan bersama dibanding individu dan memotivasi perawat untuk menentukan dan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Bagi seorang perawat, kepala ruangan yang baik adalah yang dapat mendorong perawat untuk bisa

melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik (Sari, 2016). Peran seorang pemimpin antara lain menjadi panutan, memberikan informasi, pemroduksi, pelaksana, pembaru, dan pemandu. Peran tersebut biasanya dapat terlihat dari bagaimana cara pemimpin itu memimpin yang dikenal dengan gaya kepemimpinan (Satrianegara, 2014). Secara umum terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal, yaitu autokrasi, demokratis, partisipatif, dan laissez faire (Simamora, 2012).

Hasil penelitian Meria Kontesa (2013) mengatakan gaya kepermimpinan paling berpengaruh yaitu gaya kepemimpinan autokrasi karena peningkatan stres kerja disebabkan oleh pemimpin yang otoriter sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan Pitasari (2017) gaya yang paling berpengaruh yaitu demokratis, dimana kepala ruangan mampu memiliki kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan. Menurut penelitian Ikhwanudin (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan laissez faire yang lebih berpengaruh dimana pemimpin memaksa mereka untuk merencanakan, melakukan dan menilai pekerjaannya sendiri, sedangkan menurut Putra (2014) gaya yang paling berpengaruh yaitu gaya kepemimpinan partisipatif karena bawahan merasa dihargai dengan adanya pemimpin yang setiap kali membuat keputusan selalu dengan pertimbangan.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya. Upaya peningkatan kinerja perawat menuntut pemimpin untuk melakukan pendekatan terhadap perawat. Pemimpin yang baik diharapkan antara lain dapat memberikan inspirasi kepada bawahannya, menyelesaikan pekerjaan dan mengembangkan bawahan, memberikan contoh kepada bawahan

bagaimana melakukan pekerjaan, menerima kewajiban-kewajiban, dan memperbaiki segala kesalahan atau kekeliruan (Satrianegara, 2014).

Penelitian yang mendukung dikutip dari Putra, dkk (2014) menunjukkan adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana. Kecenderungan gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD RAA Soewondo Pati lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis menekankan pada pentingnya kerjasama antara pemimpin dan bawahannya. Hal ini dipengaruhi oleh sistem kerja yang melibatkan berbagai tim kesehatan lain yang menuntut saling bekerjasama untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Penelitian yang lain dikutip dari Idris, dkk (2017) mengungkapkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti saat praktik dengan 5 orang perawat pelaksana di RSUD Pandan Arang Boyolali bulan Agustus 2018, bahwa mereka bekerja senang dan giat apabila pemimpinnya selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan bersama, ikut andil dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, serta tegas dan bersikap adil. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Pandan Arang Boyolali.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan studi korelasi (correlation study) yang merupakan penelitian hubungan antara dua variabel pada situasi atau kelompok dengan pendekatan penelitian cross sectional dan teknik sampling purpose sampling didapatkan sejumlah 12

responden dengan kriteria responden perawat minimal D3 dan bekerja minimal 1 tahun. Penelitian dilakukan di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner tentang gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Variabel penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Analisis data penelitian ini menggunakan Uji *Spearman rho Signed Rank Test*.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Hasil

Penelitian ini dilakukan kepada 12 responden dan didapatkan hasil sebagai berikut:

##### 1) Analisis Univariat

###### a) Umur

Tabel 1. Umur Responden

Umur	Frekuensi	%
Dewasa awal	7	58,3
Dewasa akhir	3	25
Lansia awal	2	16,7
Total	12	100

Pada tabel.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia dewasa awal (58,3%).

###### b) Jenis Kelamin

Tabel.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	2	16,7
Perempuan	10	83,3
Total	12	100

Pada tabel.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (83,3%).

###### c) Pendidikan

Tabel.3 Pendidikan responden

Pendidikan	Frekuensi	%
D3	10	83,3
S1	2	16,7
S2	0	0
Total	12	100

Pada tabel.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 (83,3%).

###### d) Lama Bekerja

Tabel.4 Lama bekerja responden

Lama Bekerja	Frekuensi	%
<10 tahun	10	83,3
>10 tahun	2	16,7
Total	12	100

Pada tabel.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja kurang dari 10 tahun (83,3%).

###### e) Gaya Kepemimpinan

Tabel.5 Gaya kepemimpinan

Gaya Kep.	Frekuensi	%
Autokratis	0	0
Demokratis	9	75
Partisipatif	3	25
<i>Laissez faire</i>	0	0
Total	12	100

Pada tabel.5 menunjukkan gaya kepemimpinan yang paling trend adalah demokratis (75%).

###### f) Kinerja Perawat

Tabel.6 Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	%
Baik	8	66,7
Cukup	4	33,3
Kurang	0	0
Total	12	100

Pada tabel.6 menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja perawat adalah baik (66,7%).

###### 2) Analisis Bivariat

Tabel.7 Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat

Skor Gaya Kep.	Skor Kinerja Perawat
$r = 0,683$	
$p < 0,014$	
$n = 12$	

#### Uji Korelasi

##### *Spearman rho*

Berdasarkan tabel.7 diketahui nilai  $p$  sebesar 0,014 value atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $r$  sebesar 0,683 menunjukkan

bahwa tingkat hubungan termasuk kuat, artinya  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

#### **b. Pembahasan**

Tabel.1 menunjukkan hasil penelitian tentang karakteristik umur pada perawat pelaksana di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali sebagian besar berada dikategori dewasa awal sebesar 7 responden (58,3%). Hasil riset Solomon (2017) menunjukkan bahwa antara usia dan kinerja tidak berkorelasi. Hal ini disebabkan karena semakin bertambah usia seseorang maka kemampuan akan semakin matang.

Tabel.2 menunjukkan hasil penelitian tentang karakteristik jenis kelamin pada perawat di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 responden (83,3%). Menurut Bass (2008) jenis kelamin tidak mempengaruhi bagaimana kinerja seseorang. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki keinginan tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel.3 menunjukkan hasil penelitian tentang karakteristik pendidikan pada perawat di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali sebagian besar berpendidikan D3 sebanyak 10 responden (83,3%). Dwijayanthi (2013) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja individu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, mereka semakin banyak mengetahui teori secara mendalam, maka akan semakin baik kinerja individu.

Tabel.4 menunjukkan hasil penelitian tentang karakteristik lama bekerja pada perawat di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali sebagian besar bekerja kurang dari 10 tahun sebanyak 10 responden (83,3%). Widyantari (2016), menyatakan bahwa terdapat pengaruh lama bekerja terhadap kinerja seseorang, karena semakin lama

seseorang bekerja maka akan bertambah banyak pengalaman sehingga semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Tabel.5 Berdasarkan perhitungan deskriptif menunjukkan bahwa hasil penelitian gaya kepemimpinan kepala ruangan di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali, terdapat 9 responden (75%) yang memilih gaya kepemimpinan demokratis dan 3 responden (25%) yang memilih gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepala ruangan di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali menerapkan gaya kepemimpinan demokratis.

Sejalan dengan Putra, dkk (2014), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis menekankan pada pentingnya kerjasama antara pemimpin dan bawahannya. Hal ini dipengaruhi oleh sistem kerja yang melibatkan berbagai tim kesehatan lain yang menuntut saling bekerjasama untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Sedangkan untuk kedua gaya lain yang kurang trend, yaitu autokrasi dan *Laissez faire*, ini dikarenakan gaya tersebut muncul disaat-saat tertentu saja yang mengharuskan pemimpin bersikap tegas atau memberikan wewenang penuh pada perawat. Budiman (2018), menyebutkan gaya menjadi salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel.6 Berdasarkan perhitungan deskriptif menunjukkan bahwa hasil penelitian kinerja yang dilakukan perawat pelaksana di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali, terdapat 8 responden (66,7%) yang memiliki kinerja yang baik dan 4 responden (33,7%) yang memiliki kinerja yang cukup. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja perawat yang baik, berdasarkan

kuesioner yang telah diberikan, perawat selalu melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan standar dan prosedur, mengembangkan kemampuan diri, berorientasi terhadap mutu dan selalu mengutamakan keselamatan pasien (Mariyanti,2011).

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dijadikan sebagai pertimbangan referensi dalam penelitian masa depan dan diharapkan sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu kaji aspek psikologis responden untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

#### 5. REFERENSI

- Bass, B.M. 2008. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Diakses 1 Mei 2019.
- Budiman, N.A. 2018. *Auditor Leadership Style and Performance with Trust in Superiors as Intervening*. Diakses 1 Mei 2019.
- Dwijayanthi, dkk. 2013. Pengaruh Intensif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Kota Denpasar. Denpasar : *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 4.2 (2013):332-334.
- Idris, dkk. 2017. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap di RSUD Labuang Haji Makasar*. Diakses tanggal 31 Oktober 2018.
- Ikhwanudin, S.Q. 2017. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Pelaksanaan Discharge Planning di Ruang Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah Kota Yogyakarta*. Diakses tanggal 28 Desember 2018.
- Kontesa, M. 2013. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman Tahun 2013*. Diakses tanggal 19 September 2018.
- Mariyanti, S, dkk. 2011. *Burnout pada Perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita*. *Jurnal Psikologi*. Diakses tanggal 1 Mei 2019.
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan Edisi 5*. Jakarta : Salemba Medika.
- Pitasari, N.N.D. 2017. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premaga Gianyar*. Diakses tanggal 19 September 2018.
- Putra, I.K.A.A.A. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati*. Diakses tanggal 9 November 2018.
- Rohayani, L. 2013. *Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Tindakan*

- Keperawatan*. Diakses 22 Desember 2018.
- Sagala, S. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sari, A.T.P. 2016. *Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang*. Diakses tanggal 22 September 2018.
- Satrianegara, M.F. 2014. *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Simamora, Ns. R. H. 2012. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Solomon, A. 2017. *Leadership Style and Leadership Effectiveness: Does Cultural Intelligence Moderate The Relationship*. Diakses 1 Mei 2019.
- Sulaeman, E.S . 2009. *Manajemen Kesehatan Teori dan Praktik di Puskesmas*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Utami, P. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana*. Diakses tanggal 23 September 2018.
- UU No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.
- Widyantari, dkk. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Partisipasi Manajemen pada Efektifitas Pengguna Sistem Informasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17.2* November (2016): 1546-1574.
- Wijayanti, Novieastari, E., Kuntarti. 2016. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang terhadap Kepuasan dan Kinerja Perawat Pelaksana di rumah sakit*. Tesis UI tidak dipublikasikan.