

---

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI INSTALASI RAWAT INAP A & C RUMAH SAKIT STROKE NASIONAL KOTA BUKITTINGGI**

**Marlina Andriani<sup>1\*</sup>, Sri hayulita<sup>2</sup>, Rahma Nica Safitri<sup>3</sup>**

*Program studi s1 keperawatan stikes yarsi sumbar bukittinggi*

*\*Email : marlina.andriani@gmail.com*

**ABSTRAK**

Keberhasilan suatu organisasi (rumah sakit) tergantung pada berbagai macam sumber daya yang memilikinya, salah satu sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM) termasuk di dalamnya perawat. Selain itu, suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Stroke nasional Kota Bukittinggi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan metode *cross sectional*. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap. Sampel berjumlah 50 responden yang di ambil *purposive sampling*. Alat pengumpulan yaitu kuesioner dengan teknik angket. Hasil penelitian didapatkan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana (58%). Pada peneliti selanjutnya akan melakukan penelitian sejenis dapat lebih mengembangkan pembahasan, variabel, dan metode peneltian dengan cakupan yang lebih luas dalam bentuk kolerasi.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Perawat Pelaksana

**ABSTRACT**

*The success of an organization (hospital) depends on various kinds of human resources that have it, one of the most important resources is human resources (HR) including nurses. In addition, an organization will succeed or fail largely determined by leadership. The purpose of this study was to determine the relationship of head room leadership style with the performance of nurses in the inpatient room at the national Stroke Hospital of Bukittinggi. This type of research is analytic descriptive with cross sectional method. The study population was implementing nurses in the inpatient room. A sample of 50 respondents was taken by purposive sampling. The collection tool was a questionnaire with a questionnaire technique. The results obtained leadership style head room with the performance of implementing nurses (58%). In research that wil conduct similar research can further develope discussions, variables, and research methods with a broader scope in the form of correlation.*

**Keywords:** leadership style, nurse performance

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi (rumah sakit) tergantung pada berbagai macam sumber daya yang memilikinya, salah satu sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM) termasuk di dalamnya perawat. Selain itu, suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan<sup>1</sup>.

Kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi.

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan ketika satu pihak memiliki kemampuan lebih besar untuk menunjukkan dan memengaruhi orang lain<sup>2</sup>. Seorang pemimpin yang efektif tidak akan menggunakan kelebihannya untuk melakukan orang lain, namun justru digunakan untuk mendorong bawahannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan yang ada<sup>3</sup>. Seorang pemimpin yang baik juga harus mampu berperan sebagai seorang “pembangkit tenaga” (sinergi) yang dapat menyatukan usaha banyak pekerja dengan berbagai keterampilan yang dimilikinya<sup>4</sup>.

Aktivitas kepemimpinan akan menunjukkan gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu<sup>5</sup>.

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 perawat dalam memberikan asuhan

keperawatan. Kepala ruangan keperawatan mempunyai tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana<sup>6</sup>.

Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi merupakan rumah sakit tipe A yang merupakan rumah sakit pusat satu-satunya di Sumatera Barat yang menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit lain. Dari hasil wawancara penulis dengan satu kepala ruangan, satu kepala tim dan lima orang perawat pelaksana di instalasi rawat inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi menyatakan bahwa kepala ruangan berhubungan baik dengan para anggota. Empat perawat pelaksana mengatakan bahwa kepala ruangan melibatkan perawat pelaksana dalam memecahkan masalah dan mencari solusi bersama serta kepala ruangan member kesempatan pada anggota untuk mengeluarkan pendapat dan perawat pelaksana memiliki kinerja baik. Dan empat perawat pelaksana memiliki kinerja kurang baik.

## BAHAN DAN CARA

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif kolerasi* yang mana akan di telaah suatu variabel dengan variabel lainnya dengan mengidentifikasi variabel yang ada, dan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian dimana variabel independen dan dependen diteliti sekaligus dalam waktu yang sama. populasinya adalah perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi yaitu sebanyak 50 orang perawat dengan kriteria sebagai berikut : Kriteria inklusi adalah karakteristik sampel yang dapat dimasukkan atau layak untuk diteliti dalam penelitian ini :

### 1. Kriteria inklusi

Perawat yang sedang bertugas di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi 2019.

- 2. Kriteria esklusi
  - a. Perawat yang sedang melakukan study
  - b. Perawat kepala tim
  - c. Kepalaruangan

**HASIL**

**Tabel 1.** Deskripsi Karakteristik Perawat Pelaksana Instalasi rawat inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Frekwensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	10	20,0
Perempuan	40	80,0
<b>Status Kepegawaian</b>		
PNS	26	52,0
Honorer	24	48,0
<b>Lama Kerja</b>		
1 –5 tahun	21	42,0
6 –10 tahun	12	24,0
11 – 15 tahun	7	14,0
>16tahun	10	20,0
<b>Pendidikan</b>		
DIII keperawatan	35	70,0
S1 Keperawatan	15	30,0
<b>Gaya Kepemimpinan</b>		
Demokratis	18	36,0
Otoriter	22	44,0
Laissez-faire	10	20,0
<b>Kinerja</b>		
Baik	29	58,0
Kurang baik	21	42,0

**Sumber Data Primer**

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dari 50 responden, sebanyak 40 perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan (80%) dan 10 perawat berjenis kelamin laki-laki (20%). Sebanyak 26 perawat pelaksana dengan status kepegawaian PNS (52%) dan 24 perawat dengan status honorer (48%). Sebanyak 21 perawat pelaksana yang lama kerjanya 1-5 tahun (42%), 12 perawat dengan lama kerja 6-10 tahun (24%), 7 perawat dengan

lama kerja 11-15 tahun (14%) dan 10 perawat dengan lama kerja > 16 tahun (20%). Sebanyak 35 perawat pelaksana berpendidikan DIII Keperawatan (70%) dan 15 perawat dengan tingkat pendidikan S1 Keperawatan. Sebanyak 22 perawat yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter (44%), 18 perawat yang demokratis (36%) dan 10 perawat yang laissez-faire (20%). Sebanyak 29 perawat pelaksana mempunyai kinerja baik (58%) dan 21 perawat dengan kinerja kurang baik (42%).

**Tabel 2** Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat				Total		p
	Baik		Cukup Baik		f	%	
	f	%	f	%	f	%	
Demokratis	14	28,0	4	8,0	18	36,0	<b>0,000</b>
Otoriter	5	10,0	17	34,0	22	44,0	
Laissez-faire	2	4,0	8	16,0	10	20,0	
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>42,0</b>	<b>29</b>	<b>58,0</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>	

**Sumber Data Primer**

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 50 orang, didapatkan dari 18 responden yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, sebanyak 14 orang (28%) memiliki kinerja baik, dari 22 responden yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, sebanyak 17 orang (34%) memiliki kinerja cukup baik, dari 10 responden yang menggunakan gaya kepemimpinan laissez-faire, sebanyak 8 orang (16%) memiliki kinerja cukup baik.

Hasil dari uji statistik spearman rank diperoleh nilai  $\rho\_value = 0,000$ , hasil ini menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat karena  $\rho\_value < 0,05$ . Pada penelitian ini nilai kolerasi (r) adalah 0,496 kekuatan kolerasinya sedang dan positif yang artinya jika dikatakan sedang karena dilihat dari ketentuan uji korelasi spearman rank kekuatan korelasinya rentang  $0,4 < 0,6$  dikatakan nilainya rendah dan apabila dikatakan bernilai positif artinya hubungan antara dua variabel tersebut searah atau dengan kata lain semakin meningkat gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap, maka tingkat kinerja perawat pelaksana akan meningkat.

**PEMBAHASAN**

Penelitian yang dilakukan Kontesa (2014), tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD. Rasidin Padang dengan jumlah responden 38

perawat. Hasil uji statistic chi-square di peroleh nilai  $p = 0,032$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada hubungan<sup>7</sup>. Menurut penelitian I Kadek Agus, dkk (2014) di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis sebagian besar digunakan kepala ruang (46%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan akan berpengaruh dengan hasil pada kinerja perawat pelaksana<sup>8</sup>.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin mengikutsertakan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Lebih menekankan pada hubungan interpersonal dan kerja kelompok. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2014) Yang melihat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Populasinya adalah keseluruhan pegawai yang berjumlah 205 orang dengan sampel sebanyak 68 orang. Hasil penelitian diketahui bahwa kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan demokratis(x) dan kinerja pegawai (y) mempunyai pengaruh yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,543$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval  $0,400 - 0,599$  yang termasuk kategori sedang. Gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda termasuk dalam kategori sedang, Oleh karena itu gaya kepemimpinan demokratis harus dipertahankan

dan ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai yang telah baik dapat dipertahankan dan menjadi lebih baik lagi. Dalam hal ini pemimpin yang menjadi lokomotif kearah mana daerah akan dibawa. Kepemimpinan juga merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut atau bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang berkualitas sehingga menunjang terciptanya hasil kinerja yang lebih baik<sup>9,10</sup>. Pemimpin menggunakan posisinya untuk mendapatkan pandangan dan pemikiran bawahan serta memotivasi mereka untuk menentukan tujuan dan mengembangkan rencana. hal ini cenderung meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja<sup>11,12</sup>.

Gaya kepemimpinan otoriter adalah pada gaya otoriter pemimpin melakukan control maksimal terhadap staf, membuat keputusan sendiri dalam menentukan tujuan kelompok. Lebih menekankan pada penyelesaian tugas dari pada hubungan interpersonal. Gaya ini cenderung menyebabkan permusuhan dan agresif atau apatis sampai menurunnya inisiatif. Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Pemimpin ini tidak mengikutsertakan dan tidak memperbolehkan bawahan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan tidak mentoleransi adanya penyimpangan. Pemimpin otoriter merasa memperoleh dan memiliki hak-hak istimewa dan harus diistimewakan oleh bawahannya. Dengan kata lain anggota organisasi/bawahan tidak memiliki hak sesuatu apapun, dan hanya memiliki kewajiban dan

tanggung jawab melaksanakan keputusan dan perintah. Tugas dan tanggung jawab itu harus dilaksanakan tanpa boleh membantah. Apabila pelaksanaannya berbeda dari yang diputuskan atau diperintahkan, meskipun hasilnya lebih baik akan diartikan oleh pemimpin sebagai penyimpangan atau kesalahan yang harus dijatuhkan hukuman atau sanksi. Pemimpin otoriter berpendapat keberhasilan dapat dicapai dari rasa takut bawahan pada nasibnya yang akan memperoleh sanksi atau hukuman berat dan merugikan apabila berbuat kesalahan atau kekeliruan atau penyimpangan dari keputusan pimpinan. Kondisi itu akan menimbulkan kepatuhan yang tinggi karena rasa takut atau kepatuhan yang bersifat palsu atau berpura-pura pada pimpinan. Kepemimpinan otoriter organisasinya tidak dinyatakan milik bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Bawahan sebagai manusia hanya dijadikan alat untuk mencapai tujuan pemimpin<sup>13,14</sup>.

Gaya kepemimpinan *Laissez faire* adalah pemimpin memberikan kebebasan bertindak, menyerahkan perannya sebagai pemimpin kepada bawahan tanpa diberi petunjuk atau bimbingan serta pengawasan. Pemimpin sangat sedikit merencanakan dan membuat keputusan. Gaya kepemimpinan ini efektif bila bawahan mempunyai kemampuan dan tanggung jawab yang tinggi. Bila kemampuan dan tanggung jawab bawahan kurang cenderung menimbulkan keresahan dan frustrasi. Penelitian pendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Jantje Sepang (2014) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya jika dilihat secara parsial, gaya kepemimpinan demokratik

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan<sup>15</sup>.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana, dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki pengaruh dengan kinerja perawat pelaksana. Berdasarkan asumsi peneliti dilapangan ditemukan sebagian besar kepala kepemimpinan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan menghasilkan kinerja perawat pelaksana yang baik. Sehingga perawat pelaksana memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan pada pasien dan terjalin hubungan yang baik antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana. Dan kepala ruangan setiap menyelesaikan masalah selalu memberi anggota lain mengeluarkan pendapat dan bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap A & C RSSN Kota Bukittinggi sebagai berikut :

Hasil penelitian dari 50 responden yang diteliti rata-rata gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana adalah : Gaya Kepemimpinan Demokratis rata-ratanya adalah 30,70, Gaya Kepemimpinan Otoriter rata-ratanya adalah 22,46 dan Gaya Kepemimpinan Laissez-faire rata-ratanya adalah 9,70 dengan gaya kepemimpinan terendah yaitu 6 dan gaya kepemimpinan tertinggi yaitu 42. Hasil penelitian dari 50 responden yang diteliti rata-rata kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap adalah 34,66 dengan yang mengalami kinerja terendah yaitu 27 dan kinerja tertinggi yaitu 41. Terdapat hubungan yang bermakna antara gaya

kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi rawat inap RSSN Kota Bukittinggi Tahun 2019, diperoleh hasil perhitungan bahwa  $p$  value sebesar  $(0,000 < 0,05)$  dan didapatkan nilai kolerasi  $(0,496)$  dan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa kekuatan korelasi pada penelitian ini adalah sedang dan positif.

Saran peneliti terhadap hasil penelitian kepada berbagai pihak adalah sebagaiberikut :Bagi Rumah Sakit Stroke Nasional dapat mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruang yang saat ini ada di Instalasi rawat inap Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi, sehingga dapat dijadikan sebagai data evaluasi terhadap staff untuk penempatan, promosi, rotasi maupun pengembangan sumber daya manusia di Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi. Bagi perawat di Rumah Sakit Stroke Nasional dapat mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang diruang rawat inap Rumah Sakit Stroke Nasional sehingga menghasilkan kinerja perawat pelaksana yang berkualitas di Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai data dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya di ruang lingkup keperawatan khususnya pada keperawatan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih penulis ucapkan kepada pimpinan Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukittinggi Tahun 2019 atas izin melaksanakan penelitian ini. Juga kepada semua pihak yang membantu dan mendukung pelaksanaan penelitian ini hingga selesai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2006.
2. Gillies, DA. *Manajemen keperawatan: suatu pendekatan sistem*, 2nd edn, W.B. Saunders Company, Philadelphia. 1994.

3. Kadarman & Udaya, Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. Mitra Cendikia Yogyakarta. 1994.
4. La Monica (1986) dalam buku Gillies (1994) *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2007.
5. Bachtiar. *Manajemen Sukses: Kiat Menghadapi Enam Hal yang Mengganggu Sukses Anda*. Jogjakarta: Saujana Jogjakarta. 2004.
6. Kuntoro. Agus. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika. 2010.
7. Kontesa, Meria. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang*. 2014.
8. Kadek, I Agus, dkk. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati*. 2015.
9. Mardiana. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*. Ilmu Pemerintah. 2014.
10. Yugusna, I., Fathoni, A., Haryono AT. *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan (studi empiris pada perusahaan SPBU 44.501.29 randu garut semarang)*. J Manage. 2016.
11. Demak IPK, Mutiarasari D. *The Relationship Between Education And Discipline On Employees' Performance In Tadulako University Teaching Hospital*. Healthy Tadulako Journal. 2018.
12. Arifuddin A, Napirah MR. *Hubungan Disiplin Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Undata Palu*. Healthy Tadulako Journal. 2015.
13. Sutikno SM. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. In: *Edisi Pertama*. ; 2014.
14. Tambunan D, Nainggolan E. *Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Produktifitas kerja perawat Pelaksana di Instansi rawat inap RS HKBP Balige*. J Keperawatan HKBP Balige. 2013. doi:ISSN 2338-3690
15. Sepang J, Tewal B, Tumbol C. *Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado*. J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2014.