

The Relationship Between The Head Of Room Leadership Style And Nurse's Performance at PKU Muhammadiyah Sruweng Hospital

Reza Ikbaar Mahendra¹ , Ery Purwanti², Yuli Susilowati³

^{1,2,3} Department of Nursing, Universitas Muhammadiyah Gombong, Indonesia

 rezamahendra952@gmail.com

Abstract

A leadership style is behaviour in conducting subordinates that aims to connect the organization's goals with the goals of each individual to achieve a purpose, and executives can use that style to evaluate the employees or subordinates. Nursing is a host of nursing activities that give nursing care to patients. the purpose of this study is to know the relationship between the head of room leadership style and a nurse's performance at the PKU Muhammadiyah Sruweng hospital. Used a quantitative work with correlation research design. Coronary research is one that aims to see if there is any and how far the invention of correlation between two or more variables. This design uses a section approach. The sample in this study numbered 59 respondents. Based on analysis already done using the Kendall tau-b test with version 26-0 SPSS program, it was obtained results that p value was 0,000 (less than 0.05), which means there is a link between the director's leadership style and a nurse's performance at PKU Muhammadiyah Sruweng hospital. The statistical test results using the Kendall tau-b test, the correlation value of 0716, which means a strong correlation. The leadership style employed by the space head at PKU Muhammadiyah Sruweng hospital affected the performance of the nurse. It is hoped that further studies may add research variables by using other factors that can affect nurse performance.

Keywords: Leadership style; Nurse performance

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng

Abstrak

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. Kinerja keperawatan adalah sekumpulan kegiatan keperawatan dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang memiliki tujuan melihat apakah ada dan sejauh mana ditemukannya korelasi antara dua variabel atau lebih. Rancangan desain penelitian ini dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 responden. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menggunakan uji Kendall Tau-b dengan program SPSS versi 26.0 didapatkan hasil bahwa nilai *p value* 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. Hasil uji statistik menggunakan uji *Kendall Tau-b* didapatkan nilai *Correlation*

Coefficient sebesar 0.716 yang artinya korelasi kuat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng berpengaruh terhadap kinerja perawat. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian dengan menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan; Kinerja perawat

1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang memberikan pelayanan kesehatan dengan tujuan untuk memenuhi sumber daya manusia yang berkualitas demi tercapainya derajat kesehatan yang komprehensif dan dapat diterima oleh seluruh kalangan masyarakat [1]. Rumah sakit memerlukan tenaga kesehatan yang berkualitas agar mampu meningkatkan kinerja pelayanan. Profesi yang memainkan peran penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan adalah perawat. Perawat merupakan profesi yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien, sehingga apabila kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien kurang baik maka dapat mencerminkan buruknya pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut [2]. Pemberian asuhan keperawatan kepada pasien akan optimal apabila perawat pelaksana memiliki kinerja yang baik. Karena itu, perlu adanya kepala ruang untuk bertanggung jawab dalam menggerakkan perawat pelaksana [3].

Di setiap ruangan atau bangsal di rumah sakit dipimpin oleh seorang kepala ruang yang bertugas untuk pemberian asuhan keperawatan pada pasien dan juga menggerakkan perawat pelaksana. Kepala ruang juga bertindak sebagai manajer, yang mempunyai wewenang dalam menggerakkan perawat pelaksana, membuat jadwal kerja, mengawasi kinerja perawat pelaksana, dan mengevaluasi kinerja perawat pelaksana [4]. Dapat disimpulkan bahwa seluruh kegiatan organisasi yang ada di unit perawatan yang mengelola ialah kepala ruang. Kepala ruang juga perlu mengawasi pelayanan keperawatan kepada pasien yang ada di ruangnya [5].

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 [6]. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh pemimpin sangat mempengaruhi dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang fleksibel akan membuat anggota lebih termotivasi dalam menjalankan perintah dari atasan dan kewajibannya.

Kinerja keperawatan adalah sekumpulan kegiatan keperawatan dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Kualitas pelayanan dapat dicerminkan melalui kinerja perawat yang baik. Kinerja perawat dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh sistem yang ada di rumah sakit dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang [7]. Dua komponen penting yang harus dimiliki oleh perawat yaitu kompetensi dan produktivitasnya sendiri. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan mengidentifikasi produktivitas dan kinerjanya sendiri. Keterampilan ini dapat diterapkan ke dalam tindakan atau kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil operasional [8].

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deniati & Yanti (2019). Penelitian tersebut dilaksanakan di RSUD Bekasi. Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa

kepala ruang di ruang rawat inap RSUD Bekasi mayoritas menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Dalam penelitian tersebut juga ditemukan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bekasi berada pada kategori baik. Hasil akhir dari penelitian tersebut adalah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bekasi.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Buanasari & Gannika (2019) ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di bangsal RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Jika tidak ditemukannya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat berarti juga tidak ditemukannya pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di bangsal RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado, karena setiap kepala ruang menerapkan caranya masing-masing dalam mengatur dan mengarahkan bawahan. Hal ini semakin terbukti dengan keadaan dan situasi yang muncul dimana pemimpin atau ketua ruangan harus menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, partisipatif, atau autokratis.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, mayoritas hanya meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian yang melibatkan perawat di ruang rawat inap dan rawat jalan. Untuk menentukan jumlah responden, peneliti menggunakan rumus *slovin*.

Fenomena yang ditemui di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng yaitu ada beberapa perawat yang merasa kurang cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang. Kemudian berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 10 orang perawat didapatkan hasil bahwa terdapat 7 orang yang menganggap bahwa kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, 2 orang menganggap bahwa kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, dan 1 orang menganggap bahwa kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan *laissez faire*.

Kurangnya kecocokan antara kepala ruang dan perawat tentunya akan mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Fenomena yang ditemukan pada tempat penelitian yaitu mayoritas perawat masih berpendidikan D3 Keperawatan dan masih adanya komplain yang dikeluhkan dari keluarga pasien. Komplainan tersebut salah satunya yaitu apabila perawat dipanggil oleh keluarga pasien, perawat tidak langsung datang. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan kepada 10 orang perawat tentang kinerja perawat didapatkan hasil bahwa sebanyak 7 orang mempunyai kategori kinerja yang baik dan 3 orang lainnya mempunyai kategori kinerja yang cukup.

Dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan dan ditemukannya fenomena yang ada di lapangan, maka peneliti tertarik untuk membahasnya dalam penelitian yang berjudul "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng". Alasan mengapa penelitian ini dilakukan karena untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk melihat apakah ada dan sejauh mana ditemukannya korelasi antara dua variabel atau lebih.

Rancangan desain penelitian ini dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian yang menekankan waktu untuk mengukur atau mengamati data dari variabel bebas dan variabel terikat hanya sekali dalam satu waktu disebut penelitian *cross sectional*.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Jumlah responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 59 perawat pelaksana. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Untuk pengambilan data gaya kepemimpinan dan kinerja perawat, peneliti menggunakan kuesioner yang nantinya akan diisi oleh responden. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner gaya kepemimpinan adalah 12 item pertanyaan dengan kriteria penilaian Otoriter = A, Demokratis = B, Laissez-faire = C. Untuk penilaian pada kuesioner gaya kepemimpinan, jawaban terbanyak merupakan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kuesioner kinerja perawat terdiri dari 30 item pertanyaan yang meliputi pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi dengan kriteria penilaian Selalu = 5, Sering = 4, Kadang-kadang = 3, Jarang = 2, Tidak Pernah = 1. Kategori kinerja “baik” dikatakan apabila skor 111-150, kategori kinerja “sedang” dikatakan apabila skor 71-110, dan kategori kinerja “kurang” dikatakan apabila skor 30-70.

Setelah data gaya kepemimpinan dan kinerja perawat terkumpul, langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis untuk mencari tahu apakah gaya kepemimpinan berhubungan dengan kinerja perawat. Uji statistic yang digunakan yaitu uji *Kendall tau-b* dengan menggunakan program SPSS versi 26.0. Jika nilai *p value* < 0,05 maka ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Sebaliknya, jika *p value* > 0,05 maka tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	13,6%
Perempuan	51	86,4%
Total	59	100%
Usia		
21-30 Tahun	11	18,6%
31-40 Tahun	44	74,6%
41-50 Tahun	4	6,8%
Total	59	100%
Pendidikan Terakhir		
S1 Keperawatan	12	20,3%
D3 Keperawatan	47	79,7%
Total	59	100%
Lama Kerja		
0-5 Tahun	13	22
6-10 Tahun	11	18,6
11-15 Tahun	29	49,2
Lebih dari 15 tahun	6	10,2
Total	59	100%

Berdasarkan **Tabel 1**. Menunjukkan bahwa 51 dari 59 responden berjenis kelamin perempuan atau sekitar (86,4%). Sedangkan 8 dari 59 responden berjenis kelamin laki-laki

atau sekitar (13,6%). Peneliti berasumsi bahwa perawat perempuan dalam melakukan asuhan keperawatan cenderung lebih baik karena perempuan sifatnya lebih lembut, lebih menunjukkan caring, dan perempuan cenderung lebih teliti. Analisa tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa pekerjaan seorang perawat lebih mengemukakan pelayanan dan lebih cocok dilakukan oleh perempuan sehingga dalam melakukan asuhan keperawatan, perempuan cenderung lebih baik dibandingkan dengan laki-laki [1].

Hasil penelitian di RS PKU Muhammadiyah Sruweng menunjukkan bahwa 44 dari 59 responden mempunyai usia 31-40 tahun (74,6%). Sebanyak 11 dari 59 responden mempunyai usia 20-30 tahun (18,6%). Dan sebanyak 4 dari 59 responden mempunyai usia 41-50 tahun (6,8%). Peneliti berasumsi bahwa usia produktif seseorang yaitu pada rentang 31-40 tahun. Pada rentang usia tersebut, perawat sudah memiliki banyak pengalaman dalam melakukan asuhan keperawatan. Selain itu, pada rentang usia tersebut perawat masih mempunyai semangat yang tinggi untuk bekerja, dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mendapatkan *reward* dari atasan. Usia dapat mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang berusia dibawah 40 tahun cenderung lebih inovatif dan kreatif di tempat kerja karena mereka berada dalam usia produktif, kompeten, dan cukup berpikiran tinggi untuk melakukan pekerjaan daripada mereka yang berusia lebih dari 40 tahun [1].

Hasil penelitian di RS PKU Muhammadiyah Sruweng menunjukkan bahwa 47 dari 59 responden memiliki riwayat pendidikan terakhir D3 Keperawatan atau sekitar (79,7%). Sedangkan 12 dari 59 responden memiliki riwayat pendidikan terakhir S1 Keperawatan atau sekitar (20,3%). Menurut peneliti, pendidikan akan mempengaruhi skill dari perawat. Semakin tinggi pendidikan maka skill dalam melakukan asuhan keperawatan juga akan meningkat. Dalam fenomena ini, perawat yang berpendidikan D3 Keperawatan cenderung lebih banyak daripada perawat yang berpendidikan S1 Keperawatan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Pendidikan merupakan salah satu karakteristik yang harus dipertimbangkan karena dapat mempengaruhi persepsi individu dalam melakukan tindakan saat terjadi sesuatu di lingkungannya. Saat seorang individu semakin tinggi pendidikannya maka semakin mudah bagi orang tersebut mendapatkan informasi [9].

Hasil penelitian di RS PKU Muhammadiyah Sruweng menunjukkan bahwa 29 dari 59 responden telah bekerja selama 11-15 tahun atau sekitar (49,2%). Jumlah responden yang telah bekerja selama 0-5 tahun sebanyak 13 dari 59 responden atau sekitar (22%). Jumlah responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 11 dari 59 responden atau sekitar (18,6%). Dan jumlah responden yang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun sebanyak 6 dari 59 responden atau sekitar (10,2%). Peneliti berasumsi bahwa selain pendidikan yang mempengaruhi kinerja perawat, lama kerja juga akan mempengaruhi kinerja perawat. Semakin lama seorang perawat bekerja maka jam terbang akan terasah sehingga dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien akan maksimal. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, perawat yang telah lama bekerja tentu telah mempunyai pengalaman dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan kepala ruangan [1].

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Jumlah	Presentase
Demokratis	41	69,5%
Otoriter	16	27,1%
Laissez faire	2	3,4%
Total	59	100%

Pada **Tabel 2** menunjukkan bahwa sebanyak 41 dari 59 responden atau sekitar (69,5%) menganggap bahwa kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Kemudian sebanyak 16 dari 59 responden atau sekitar (27,1%) menganggap bahwa kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, dan 2 dari 59 responden atau sekitar (3,4%) menganggap bahwa kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan laissez-faire.

Peneliti berasumsi bahwa pemimpin yang mempunyai ketrampilan dan kecakapan di bidangnya, akan berusaha pada saat tertentu akan mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti perintah dan kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan tersebut yaitu pimpinan, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, serta akan menjadi penentu tingkat keberhasilan suatu kepemimpinan. Dan hasil dari penelitian ini gaya kepemimpinan yang ditentukan oleh penilaian dari perawat pelaksana paling banyak yaitu demokratis sejumlah 41 (69,5%) responden.

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. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh pemimpin sangat mempengaruhi dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan yang fleksibel akan membuat anggota lebih termotivasi dalam menjalankan perintah dari atasan dan kewajibannya [6].

Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pembangkit atau bersinergi yang mempersatukan banyak upaya dengan berbagai macam keterampilan. Kepemimpinan merupakan sebuah hubungan dimana satu pihak mempunyai kemampuan yang lebih besar untuk mempengaruhi dan menunjukkan perilaku yang lain dibandingkan dengan dia dan fungsi pemimpin berdasarkan pada perbedaan kekuasaan antara semua pihak yang terlibat [8].

Kepemimpinan yang efektif merupakan seorang individu akan mengerti apabila menerima suatu komunikasi, orang ini memiliki pedoman apa yang harus dilakukan yang diminta oleh komunikasi tadi, seseorang ini percaya bahwa perilaku yang diminta adalah sesuai dengan kehendak perorangan dengan nilai yang baik dan orang ini percaya bahwa hal itu sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semua definisi kepemimpinan merupakan suatu interaksi yang dinamis yang mencakup tiga dimensi yaitu pimpinan, bawahan dan situasi dan masing-masing dimensi tersebut saling mempengaruhi.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu et al., (2018) yang dilakukan kepada 32 responden perawat di RS Islam Gondanglegi Kabupaten Malang didapatkan hasil bahwa paling banyak 15 (47%) responden mengungkapkan gaya kepemimpinan demokratis, 8 (25%) responden mengungkapkan gaya kepemimpinan otoriter, 7 (22%) responden mengungkapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan 2 (6%) responden mengungkapkan gaya kepemimpinan bebas tindak.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Jumlah	Presentase
Baik	46	78%
Cukup	13	22%
Total	59	100%

Pada **Tabel 3** menunjukkan hasil dari penelitian yang telah di lakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng menunjukkan bahwa mayoritas sebanyak 46 dari 59 responden memiliki kinerja yang baik atau sekitar (78%). Peneliti berasumsi bahwa hal ini dapat disebabkan karena dapat dilihat dari sudut pandang dari kinerja perawat berdasarkan 4 aspek yaitu seperti, kualitas kerja (perawat pelaksana mengerjakan suatu pekerjaan dengan mengedepankan kedisiplinan dan ketelitian), kuantitas kerja (perawat pelaksana mampu menyelesaikan tugas dengan baik yang telah diberikan), ketepatan kerja serta tanggungjawab (perawat pelaksana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan kebutuhan pasien) yang bisa dikatakan kinerja perawat sudah baik.

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, perawat pelaksana melakukan pengkajian awal untuk mendapatkan keseluruhan data perkembangan kesehatan klien, perawat pelaksana melakukan pengumpulan data dengan metode komunikasi, perawat pelaksana melakukan pemeriksaan fisik kepada pasien, perawat pelaksana mengumpulkan data-data sebelum menegakan diagnosa keperawatan, perawat pelaksana menegakan diagnosa keperawatan [10].

Kinerja keperawatan adalah sekumpulan kegiatan keperawatan dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Kualitas pelayanan dapat dicerminkan melalui kinerja perawat yang baik. Kinerja perawat dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh sistem yang ada di rumah sakit dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang [7].

Tabel 4. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat				Total		Correlation Coefficient	P value
	Baik		Cukup		N	%		
	N	%	N	%				
Demokratis	40	67,8	1	1,7	41	69,5	0,716	0,000
Otoriter	6	10,2	10	16,9	16	27,1		
Laissez faire	0	0	2	3,4	2	3,4		
Total	46	78	13	22	59	100		

Pada **Tabel 4** menunjukkan hasil responden yang menganggap bahwa kepala ruang menerapkan 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 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%).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menggunakan uji Kendall Tau-b dengan program SPSS versi 26.0 didapatkan hasil bahwa nilai p value 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. Kemudian tingkat hubungan antara 2 variabel tersebut yaitu variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja perawat

dapat dilihat pada tabel R. Hasil uji statistik menggunakan uji Kendall Tau-b didapatkan nilai Correlation Coefficient sebesar 0.716 yang artinya tingkat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja perawat berada dalam kategori hubungan yang kuat.

Peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling cocok diterapkan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Dapat dilihat dari data yang diperoleh, 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.

Kepemimpinan adalah tentang memimpin dan mempengaruhi orang lain untuk memotivasi mereka menggapai suatu tujuan. Posisi seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah sekumpulan orang yang kacau balau dan tidak terorganisir yang tidak akan melahirkan perilaku yang disengaja [11].

Kinerja merupakan gambaran sejauh mana suatu program kerja telah dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, visi dan misi melalui perencanaan strategis. Hasil kinerja manusia adalah hasil prestasi kerja atau hasil kerja (output) secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam waktu tertentu untuk menyelesaikan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [12].

Penelitian ini sejalan dengan Rahayu et al (2019). Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana menunjukkan bahwa dari 32 responden, paling banyak 6 orang (19%) memiliki kerja sama yang baik dan sebanyak 15 orang (47%) perawat pelaksana memilih demokratis sebagai penilaian untuk kepala ruangnya [8].

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh pemimpin sangat mempengaruhi dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif, maka dari itu gaya kepemimpinan yang fleksibel akan membuat anggota lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga menimbulkan kinerja yang baik.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Dosen Pembimbing serta seluruh pihak dari Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Gombong yang terlibat dalam penyusunan artikel ilmiah ini. Peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada orang tua yang sudah membiayai penelitian ini dari awal hingga selesai. Dan peneliti menyampaikan terima kasih kepada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng atas kerja sama dan bantuannya sehingga penelitian ini dapat terlaksana sebagai mana mestinya.

Referensi

- [1] A. Buanasari and U. S. Ratulangi, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado," *Hub. Gaya Kepemimp. Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Ina. Rumah Sakit Gmim Pancar. Kasih Manad.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–8, 2019.
- [2] D. R. Finarti, A. A. Bachri, and S. Arifin, "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat," *J. Berk. Kesehat.*, vol. 1, no. 2, p. 115, 2017, doi: 10.20527/jbk.v1i2.3150.
- [3] R. P. Indarwati Abdullah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017," *UMI Med. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 102–110, 2019, doi: 10.33096/umj.v4i1.53.
- [4] A. L. Perceka, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut," *J. Med. Cendikia*, vol. 5, no. 01, pp. 57–67, 2018, doi: 10.33482/medika.v5i01.79.
- [5] S. Raodhah, Nildawati, and Rezky, "Hubungan Peran Kepala Ruangan Dengan Kinerja Kabupaten Gowa," *Public Heal. Sci. J.*, vol. 9, no. 1, pp. 94–102, 2017.
- [6] P. Y. Kiki Deniati, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi," *J. Kesehat.*, vol. 7, no. 1, pp. 104–126, 2019.
- [7] R. W. Mahatvavirya and E. Girsang, "Analisis Faktor Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat di Ruangan Rawat Inap Kelas 3," *JUMANTIK (Jurnal Ilm. Penelit. Kesehatan)*, vol. 6, no. 3, p. 262, 2021, doi: 10.30829/jumantik.v6i3.9718.
- [8] M. tri Rahayu, T. dwi Wahyuni, and Sulasmini, "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Gondanglegi Kabupaten Malang," *J. Publ.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2019.
- [9] Zulfikhar, "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Surakarta," *J. Fak. Ilmu Kesehat. Univ. Muhammadiyah Surakarta*, p. p-16, 2016.
- [10] S. N. A. Ahmad, F. Haryanto, and A. Habibi, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta," *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 3(2021).
- [11] M. N. Azis, T. Kurniati, and G. Widakdo, "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Kepala Ruangan terhadap Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Perawat Pelaksana," *J. Telenursing*, vol. 1, no. 2, pp. 246–255, 2019, doi: 10.31539/joting.v1i2.895.
- [12] P. L. M. De Haan, H. Bidjuni, and R. Kundre, "Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa," *J. Keperawatan*, vol. 7, no. 2, 2019, doi: 10.35790/jkp.v7i2.27475.