

# HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM IMELDA PEKERJA INDONESIA MEDAN TAHUN 2018

Hartika Samgryce Siagian<sup>1</sup>, Aktivitas Harefa<sup>2</sup>  
Program Studi S1 Farmasi STIKes Imelda Medan

## Article Info

### Article history:

### Keywords:

Leadership Style  
Head Of Room  
Nurse Performance

## ABSTRACT

Leadership style is a way of displaying characteristics or specifics shown by the leadership. Autocratic leadership style: is a task or work-oriented leadership. Democratic leadership style: is leadership that respects the nature and abilities of each staff. Using positional and personal power to drive ideas from staff, motivates the group to set its own goals. Based on the leadership style, the majority of room heads have a democratic leadership style, namely 43 people (75.40%), a minority with an autocratic leadership style, namely 14 people (24.60%). Based on the performance of the majority of the performance is not good, namely 1 person (1.76%). Based on the relationship between leadership style and performance, it is known that of the 14 respondents who perceive the leadership style of the head of the room with an authoritarian leadership style, 13 people with good performance and 1 person with poor performance, while with 43 respondents who perceive the leadership style of the head of the room with the majority democratic leadership style The performance of the nurses is good as many as 43 people and there is no poor performance of the nurses. Chi-Square test shows that the value of  $\chi^2 = 0.07$ , then  $\chi^2 > p$  value (0.05), then it is said ( $H_0$ ) is accepted and ( $H_a$ ) is rejected, meaning that the two variables do not have a statistically significant relationship.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## Corresponding Author:

Hartika Samgryce Siagian,  
Program Studi S1 Farmasi,  
STIKes Imelda Medan,  
Jl. Bilal No. 52 Kelurahan Pulo Brayan Darat I Kecamatan Medan Timur, Medan - Sumatera Utara.  
Email: hartikasiagian@gmail.com

## 1. INTRODUCTION

Dalam era globalisasi seperti saat ini banyak persaingan dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan mutu pelayanan sehingga menghasilkan pelayanan kesehatan yang maksimal. Mutu pelayanan kesehatan dipengaruhi beberapa faktor, faktor yang paling menonjol adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah kunci dari keberhasilan dan kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga perawat.

Untuk meningkatkan kualitas perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien membutuhkan peran kepemimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan perawat (Ilyas, 2010).

Peran utama seorang kepala ruangan adalah mengelola seluruh sumber daya di unit perawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu. Kepala ruangan bertanggung jawab untuk melakukan supervisi pelayanan keperawatan pada pasien di ruang perawatan yang dipimpinnya (Nurhidayah, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wuryanto, 2009) di Rumah Sakit Umum Dr. Adiatma di Kota Semarang menyebutkan bahwa sebagian besar kepala ruang mengelola ruangan dengan gaya kepemimpinan otoriter. Hasil penelitian Hutahaen (2009) di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan, didapatkan gaya kepemimpinan yang sering dipakai kepala ruang adalah demokrasi sebesar (50%). Penelitian yang dilakukan oleh Natalia dan Tarigan (2010) di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan mayoritas perawat memiliki kinerja baik dalam pemberian asuhan keperawatan (71%) dan kinerja buruk (29%). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pattiasina tahun 2011, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit di kota Ambon. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Swesty tahun 2011 di Rumah Sakit Islam Surabaya menunjukkan sebagian besar (72%) kepala ruangan di Rumah Sakit Islam Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan (60,7%) perawat pelaksana memiliki kinerja cukup. Penelitian Putra, Syaifudin dan Adinatha tahun 2014 di RSUD RAA Suwondo Semarang diperoleh hasil gaya kepemimpinan kepala ruangan mayoritas bergaya kepemimpinan demokratis sebanyak 32 (47,1%), kinerja perawat pelaksana mayoritas berkinerja baik sebanyak 52 (76,5%).

Berdasarkan survey awal yang dilaksanakan di Rumah Sakit Imelda Medan terhadap 5 perawat pelaksana diperoleh hasil bahwa 46% kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, 35% kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, 19% kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan ditemukan beberapa perawat yang terindikasi mempunyai kinerja kurang dalam memberikan asuhan keperawatan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan (otoriter dan demokratis) dengan kinerja perawat di RS Imelda Medan.

## 2. RESEARCH METHOD

### A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah *deskriptif corelasi* dengan pendekatan *crosssectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Imelda Pekerja Indonesia Medan.

## 3. RESULTS AND ANALYSIS

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden yaitu umur, pendidikan dan pekerjaan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Umur (tahun)	Frekuensi (Jumlah)	Presentase (%)
1	20-30	14	24,56
2	31-40	39	68,42
3	41-50	4	7,02
Total		57	100
No	Pendidikan	Frekuensi (Jumlah)	Presentase (%)
1	D-III Keperawatan	42	73,68
2	S-1 Keperawatan	15	26,32
Total		57	100
No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	17	29,82
2	Perempuan	40	70,18
Total		57	100
No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah)	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	11	19,30
2	6-10 Tahun	25	43,86
3	11-15 Tahun	12	21,05
4	16-20 Tahun	9	15,79
Total		57	100

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas responden berumur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 39 orang (68,42%), sedangkan minoritas berumur 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 4 orang (7,02%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan D-III Keperawatan yaitu sebanyak 42 orang (73,68%), minoritas berpendidikan S1 Keperawatan yaitu sebanyak 15 orang (26,32%).

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 40 orang (70,18%), minoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 orang (29,82%). Berdasarkan lama kerja mayoritas responden dengan lama kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 25 orang (43,86%), minoritas dengan lama kerja 16-20 tahun yaitu sebanyak 9 orang (15,79%).

### Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan penelitian, gaya kepemimpinan kepala ruangan berdasarkan persepsi perawat dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Gaya Kepemimpinan

No	Gaya kepemimpinan	Frekuensi (Jumlah)	Persentasi (%)
1	Otokratis	14	24,60
2	Demokratis	43	75,40
Total		57	100

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebanyak 43 orang (75,40%), minoritas dengan gaya kepemimpinan otokratis yaitu 14 orang (24,60%).

### Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian, kinerja perawat dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Kinerja Perawat

No	Kinerja	Frekuensi (Jumlah)	Persentasi (%)
1	Baik	56	98,24
2	Kurang baik	1	1,76
Total		57	100

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas kinerja perawat adalah baik yaitu 56 orang (98,24%) dan minoritas kinerja kurang baik yaitu 1 orang (1,76%).

### Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian, hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Gaya Kepemimpinan	Kinerja		Jumlah		Persentasi		P hitung
	Baik	%	Kurangbaik	%	N	%	
Otoriter	13	22,81	1	1,76	14	24,57	0,07
Demokratis	43	75,43	0	0	43	75,43	
Total	56	98,24	1	1,76	57	100	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 14 responden yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan otoriter, 13 orang dengan kinerja baik dan 1 orang dengan kinerja kurang baik, sedangkan dengan 43 responden yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan demokratis mayoritas kinerja perawat baik sebanyak 43 orang dan tidak ada kinerja perawat yang kurang baik. Uji *Chi-Square* diperoleh nilai p hitung = 0,07 maka P hitung > P value (0,05) maka dikatakan ( $H_0$ ) diterima dan ( $H_a$ ) ditolak, artinya kedua varaiabel secara statistic tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

## 4. CONCLUSION

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan gaya kepemimpinan mayoritas kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebanyak 43 orang (75,40%), minoritas dengan gaya kepemimpinan otokratis yaitu 14 orang (24,60%).
2. Berdasarkan kinerja mayoritas kinerja perawat adalah baik yaitu 56 orang (98,24%) dan minoritas kinerja kurang baik yaitu 1 orang (1,76%).
3. Berdasarkan hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja diketahui bahwa dari 14 responden yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan otoriter, 13 orang dengan kinerja baik dan 1 orang dengan kinerja kurang baik, sedangkan dengan 43 responden yang mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan demokratis mayoritas kinerja perawat baik sebanyak 43 orang dan tidak ada kinerja perawat yang kurang baik. Uji *Chi-Square*

diperoleh nilai p hitung = 0,07 maka P hitung > P value (0,05) maka dikatakan (Ho) diterima dan (Ha) ditolak, artinya kedua variabel secara statistik tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

## REFERENCES

- Bass B.M., & Avolio B.J., Berson Y., Jung, D.I. (2003). *Predicting Unit performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. *Journal of Applied Psychology*, 88(2) 207-218. Diakses tanggal 26 Maret 2018.
- Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources productivity, quality of work life, profits* (6<sup>th</sup> ed). Colorado: Mc.Graw Hills.
- Depkes RI, (2009). *Badan Penelitian Dan Pengembangan Departemen Kesehatan, Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta: Depkes RI.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Follet. M. (2010). *Mendefinisikan Manajemen*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Gillies, DA. (2010). *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem*. Alih Bahasa Sukmana, Dika & Editor Sudyono. Philadelphia: W.B Sauder Company.
- Gomes, F. C. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T H. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hutahaen. (2009). *Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Pengaruh Semangat Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan*. 2009. [http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_pkr\\_0703849\\_chapter2.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pkr_0703849_chapter2.pdf) diakses 14 Maret 2018.
- Ilyas, Y. (2010). *Kinerja, teori penilaian dan penelitian, pusat kajian ekonomi kesehatan*. Depok: FKM Universitas Indonesia.
- Kabul. I. (2015). *Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Anggota Organisasi*. *Jurnal Keuangan dan Perbankan Th.IX. No. 2*. Surabaya. Diakses tanggal 12 Mei 2018.
- Kewuan, Nicolaus N. (2013). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pasien Terhadap Perilaku Caring Perawat Dalam Praktek Keperawatan di IRNA Medikal Bedah RSUD Prof.Dr.W.Z.Johannes Kupang*. Skripsi. Surabaya: Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga. Diakses 21 Mei 2018.
- Koontz, H., Cyril, O., & Heinz, W. (2008). *Manajemen*. Jilid 2. Terjemahan: Gunawan Hutaeruk. Jakarta: Erlangga.