

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD OTANAHA

Abdul Kadim Masaong, Sabirin B. Syukur², Rahmat Abas³

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Alamat: Jl. Prof. Dr. H. Mansoer Pateda No.Des, Pentadio Tim., Kec. Telaga Biru,
Kabupaten Gorontalo, Gorontalo 96181;Telepon: (0435) 881136
Email korespondensi : rahmat.durango@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia terbesar dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit diduduki oleh tenaga perawat. Perawat yang berkualitas yang ada di rumah sakit diharapkan dapat menghasilkan suatu out put yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan transformasioanl kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Otanaha. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan crossectional studi yaitu penelitian yang mempelajari dinamika korelasi antara factor-faktor resiko dengan efek dimana variabel tersebut diobservasi sekaligus pada saat yang sama. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah responden 134 responden. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai *spearmanrho*, maka 0,895 (89,5%) termasuk tingkat hubungan “sangat kuat”. Hasil analisis juga didapatkan nilai p value sebesar 0,000 atau $< \alpha$ 0,01 hasil ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Otanaha. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik ditunjukkan oleh sebagian besar kepala ruangan ini memberikan gambaran bahwa kepala ruangan sudah mampu menerapkan bagaimana kepemimpinan yang transformasional. Diharapkan Kepala ruangan agar mampu menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional di seluruh ruangan rawat inap dalam rangka meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang optimal.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Perawat

ABSTRACT

The biggest human resources in health services in hospitals are occupied by nurses. Quality nurses in hospitals are expected to produce a maximum output in the form of products or services to improve services. This study aims to analyze the relationship between the transformational leadership style of the head of the room and the performance of nurses at Otanaha Hospital. This type of research is quantitative research with a cross-sectional study approach, namely research that studies the dynamics of the correlation between risk factors and effects where these variables are observed simultaneously at the same time. The sampling technique used a total sampling technique with a total of 134 respondents. Based on the interpretation of the Spearmanrho value correlation coefficient, then 0.895 (89.5%) includes the level of "very strong" relationship. The results of the analysis also obtained a p-value of 0.000 or $< \alpha$ 0.01. This result indicates that there is a strong and significant relationship between the transformational leadership style of the head of the room and the performance of the implementing nurse at Otanaha Hospital. The good transformational leadership style shown by most of the heads of this room illustrates that the heads

Received Januari 30, 2023; Revised Februari 2, 2023; Accepted Maret 09, 2023

*Corresponding author, e-mail rahmat.durango@gmail.com

of the rooms are already able to apply transformational leadership. It is hoped that the head of the room will be able to apply the Transformational Leadership Style in all inpatient rooms in order to improve the performance of nurses in providing optimal nursing services.

Keywords: *Transformational Leadership, Nurse Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terbesar dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit diduduki oleh tenaga perawat. Perawat yang berkualitas yang ada di rumah sakit diharapkan dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Masalah-masalah tersebut harusnya di sadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan oleh perawat, sehingga perawat dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit.

Perawat memegang peranan penting dalam pemberian pelayanan di rumah sakit, karena perawat terlibat langsung dengan pasien dan keluarganya selama 24 jam penuh. Perkembangan paradigma keperawatan dalam bentuk pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang komprehensif, menuntut perawat untuk selalu profesional. Kompleksitasnya permasalahan yang dihadapi perawat menuntut kinerja perawat harus dapat diandalkan kualitasnya. Kemampuan individual tenaga perawat di rumah sakit mutlak sangat diperlukan guna peningkatan profesionalisme, untuk menciptakan kondisi ideal yang diinginkan rumah sakit, termasuk penerapan gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang sesuai bagi keberhasilan kinerja tenaga perawat.

Kinerja merupakan produk kerja yang mampu dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam satu organisasi berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja merupakan penampilan hasil pekerjaan seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menjalankan kegiatan organisasi (Dedi & Dwiantoro, 2020). Kinerja perawat merupakan kegiatan dalam menerapkan suatu wewenang, tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tugas pokok profesi dan organisasi. Kinerja perawat memiliki arti seperti prestasi kerja di suatu rumah sakit.

Kinerja perawat yang di beberapa rumah sakit mungkin masih mengalami hambatan sehingga akan mempengaruhi kualitas pelayanan. Upaya untuk meningkatkan kinerja perawat di perlukan guna memastikan dan menjamin bahwa pelayanan yang diberikan bermutu. Namun kinerja perawat ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan dalam organisasi. Perawat akan lebih termotivasi dalam mencapai prestasi kerja sampai tingkat lebih tinggi, jika kinerjanya diperhatikan dan dihargai pimpinan suatu institusi.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi (termasuk perusahaan) untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai

panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

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. Mengenai gaya kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain baik sektor publik maupun swasta. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Peran kepemimpinan transformasional pada suatu organisasi, termasuk di rumah sakit sangat erat kaitannya dengan kepercayaan pada pemimpin yang akhirnya menimbulkan motivasi kerja dan dampaknya meningkatkan kinerja perawat. Kepemimpinan transformasional mampu untuk memberikan inspirasi dan motivasi para karyawan untuk mencapai hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan (Alicia, 2022).

Rumah Sakit Umum Daerah Otanaha memiliki jumlah tenaga perawat dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Adapun jumlah perawat di RSUD Otanaha sebanyak 104 orang yang terdiri dari Ners sebanyak 41 orang dan perawat D-III Keperawatan sebanyak 57 orang serta D-IV keperawatan sebanyak 7 orang.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit RSUD Otanaha pada 6 ruangan terdapat 4 ruangan rawat inap dengan kinerja perawat pelaksana yang dinyatakan rendah, hal ini dibuktikan dengan belum maksimalnya proses keperawatan dalam hal ini meliputi pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi, evaluasi dan dokumentasi. Selain itu hasil wawancara dengan salah seorang kepala ruangan didapatkan keterangan bahwa masih ada perawat yang kurang disiplin seperti terlambat masuk kerja atau tidak patuh terhadap standar operasional prosedur ruangan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana harus digali lebih dalam dan ditingkatkan. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan yang belum menerapkan tugas dan fungsinya seperti memberi motivasi, memberikan contoh kepada bawahan bagaimana mencapai visi misi rumah sakit, melakukan diskusi dengan bawahannya. Menurut hasil observasi hal tersebut jarang dilakukan bahkan jarang dilakukan oleh kepala ruangan.

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD OTANAHA

Berdasarkan uraian permasalahan tentang kinerja perawat dan gaya kepemimpinan transformasional maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan analisis yang mendalam melalui suatu penelitian tentang “hubungan gaya kepemimpinan transformasioanl kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Otanaha”.

METODE

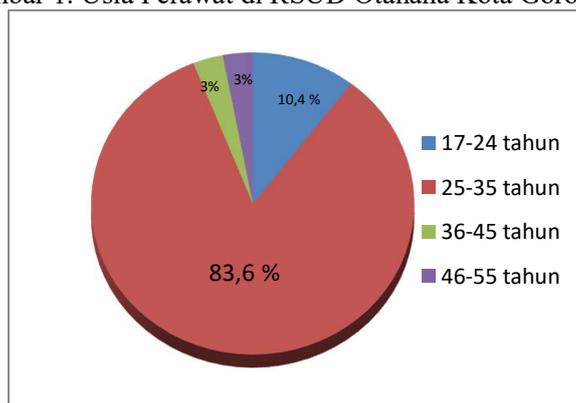
Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan crossectional studi yaitu penelitian yang mempelajari dinamika korelasi antara factor-faktor resiko dengan efek dimana variabel tersebut diobservasi sekaligus pada saat yang sama. Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Otanaha yang berjumlah 70 orang dan 70 orang pasien rawat inap. Analisis data menggunakan uji korelasi *person r*.

HASIL

Karakteristik Responden

Usia

Gambar 1. Usia Perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo.



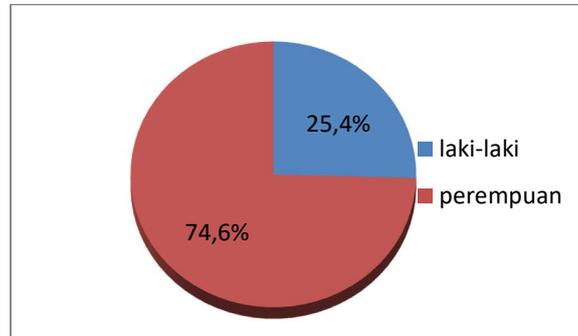
Sumber : Data Primer

Tabel tersebut menunjukkan gambaran bahwa sebagian besar perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo memiliki kategori usia 25-35 tahun yaitu 56 orang atau 83,6% sementara paling sedikit adalah kategori usia 36-45 tahun dan 46-55 tahun yaitu masing-masing 2 orang atau 3 %.

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh gambaran perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini:

Jenis Kelamin

Gambar 2. Jenis Kelamin perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo

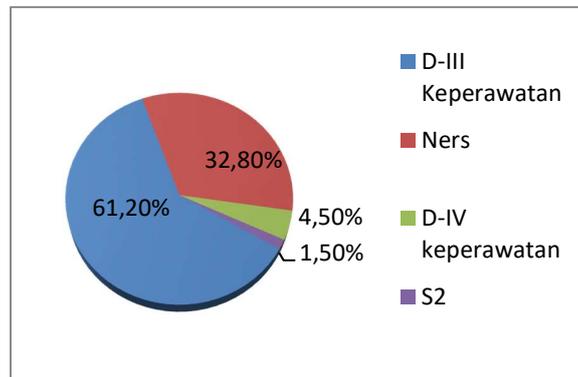


Sumber; data primer 2022

Tabel tersebut menunjukkan gambaran bahwa sebagian besar perawat di RSUD Otanaha berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 50 orang atau 74,6% sementara jenis kelamin laki-laki hanya sebanyak 17 orang atau 25,4%.

Pendidikan

Gambar 3. Pendidikan perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo

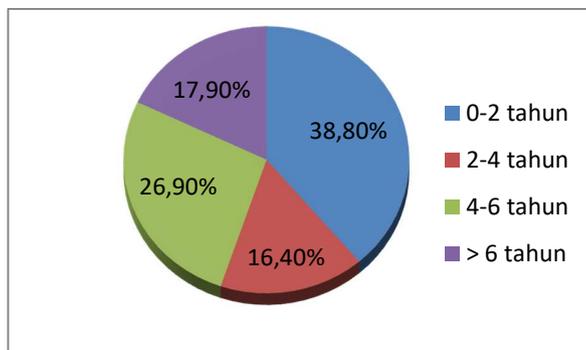


Sumber; data primer 2022

Tabel tersebut menunjukkan gambaran bahwa sebagian besar perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo berpendidikan D-III Keperawatan yaitu sebanyak 41 orang atau 61,2% sedangkan paling sedikit yang berpendidikan S-2 yaitu sebanyak 1 orang atau 1,5%.

Lama Kerja

Gambar 4. Lama Kerja perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo

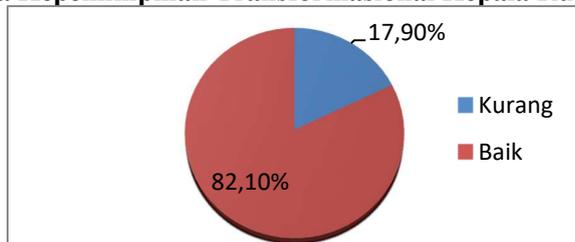


Sumber; data primer 2022

Tabel tersebut menunjukkan gambaran bahwa sebagian besar perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo memiliki lama kerja 0-2 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 38,8% dan sebagian kecil memiliki lama kerja 2-4 tahun.

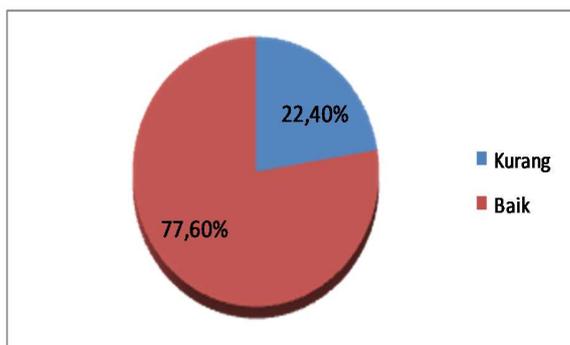
Analisis Univariat

Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan



Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian Kepala Ruangan di RSUD Otanaha Kota Gorontalo memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik yaitu sebanyak 55 orang atau 82,1% sedangkan yang memiliki gaya kepemimpinan yang kurang hanya sebanyak 12 orang atau 17,9%.

Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana di ruang rawat inap



Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo memiliki kinerja yang baik yaitu 52 orang atau 77,6% dan hanya 15 orang atau 22,4% yang memiliki kinerja perawat yang kurang.

Analisis Bivariat

Tabel 11. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Otanaha

			Gayakepemimpinan	Kinerja perawat
Spearman'srho	Gaya kepemimpinan	CorrelationCoefficient	1,000	,895**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	67	67
	Kinerja perawat	CorrelationCoefficient	,895**	1,000
Sig. (2-tailed)		,000	.	
N		67	67	
**. Correlationis significantatthe 0.01 level (2-tailed).				

Sumber; Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi antara prinsip gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Otanaha sebesar 0,895. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai *spearmanrho*, maka 0,895 termasuk tingkat hubungan “sangat kuat”. Hasil analisis juga didapatkan nilai p value sebesar 0,000 atau $< \alpha$ 0,01 hasil ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Otanaha.

PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian Kepala Ruangan di RSUD Otanaha Kota Gorontalo memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik yaitu sebanyak 55 orang atau 82,1% sedangkan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang kurang hanya sebanyak 12 orang atau 17,9%.

Gaya kepemimpinan transformasional yang baik ditunjukkan oleh sebagian besar kepala ruangan ini memberikan gambaran bahwa kepala ruangan sudah mampu menerapkan bagaimana kepemimpinan yang transformasional. Hal ini sebagaimana digambarkan melalui hasil jawaban kuisisioner terhadap perawat dimana pada item pertanyaan tentang motivasi yang diberikan oleh kepala ruangan kepada perawat pelaksana, 100% mengatakan sangat sesuai, 100% perawat menjawab Kepala Ruangan mendorong perawat untuk lebih percaya diri, 95% perawat menjawab Kepala Ruangan menciptakan suasana kerja kondusif.

Gaya kepemimpinan transformasional yang baik ini juga dikarenakan dalam gaya kepemimpinan transformasional terdapat 4 (Empat) unsur elemen yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain, yaitu

memberikan teladan bagi orang-orang disekitarnya (*Idealized Influence*), pemimpin dapat meningkatkan motivasi staf sehingga muncul semangat kerja (*Inspirational motivation*), pemimpin mendorong stafnya untuk menyelesaikan masalah dengan cara baru (*Intellectual stimulation*), seorang pemimpin memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana fisik dalam mendukung pekerjaan staf (*Individual consideration*). Keempat elemen ini harus mampu dimiliki dan diwujudkan dengan baik oleh seorang kepala ruangan.

Pendapat tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dedi & Dwianto (2019) membagi empat karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence* yang dimaknai seorang pemimpin transformasional memiliki karisma yang berfungsi sebagai panutan bagi stafnya, *Inspirational motivation* berarti pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan mampu mengartikulasikan visi mereka kepada staf dan *Individualized consideration* yaitu pemimpin mendorong stafnya seperti mengeksplorasi cara-cara baru dalam melakukan tugas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Azmi (2018) yang menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruang di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah termasuk kategori baik yaitu sebanyak 34 responden (79,1%).

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan di RSUD Otanaha sudah baik dan kepala ruangan perlu memiliki komponen dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Individualized consideration* dan *Intellectual stimulation*.

Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo memiliki kinerja yang baik yaitu 52 orang atau 77,6% dan hanya 15 orang atau 22,4% yang memiliki kinerja perawat yang kurang.

Kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana ini disebabkan karena pasien menilai bahwa perawat sudah memberikan pelayanan sesuai dengan yang mereka harapkan. Hal ini sebagaimana di gambarkan melalui jawaban pasien di kuisioner kinerja perawat yaitu 94% pasien menjawab perawat memberikan penjelasan setiap prosedur pelayanan yang akan diberikan, 74% pasien menjawab Perawat menjawab keluhan saya dengan baik sangat sesuai, 64% perawat memberikan pelayanan sesuai keluhan pasien sangat sesuai.

Kinerja perawat yang baik ini juga tidak lepas dari pengalaman kerja dan tingkat pendidikan perawat. Hal ini sebagaimana data yang diperoleh bahwa mereka yang berpendidikan Ners lebih banyak memiliki kinerja yang baik. Semakin tinggi pendidikan perawat, daya analisa dalam menangani masalah keperawatan maupun medis semakin tinggi sehingga penerapan asuhan keperawatan kepada pasien semakin baik. Perawat yang telah bekerja lebih dari 2 tahun memiliki kinerja yang baik dibandingkan yang baru bekerja

kurang dari 2 tahun. Lama kerja ini sangat berkaitan dengan pengalaman yang mereka miliki. pengalaman kerja seseorang memperoleh pembelajaran untuk berperilaku yang lebih baik sehingga pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang didalam proses umpan balik untuk meningkatkan mutu perencanaan, pelaksanaan hasil pekerjaannya.

Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Yessi (2018) bahwa masa kerja yang mendeskripsikan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas perawat, semakin lama masa kerja seorang perawat maka produktivitasnya akan makin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azmi (2018) yang menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah responden adalah termasuk kategori baik yaitu sebanyak 26 responden (60,5%).

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Oتانaha sebagian besar memiliki kinerja yang baik. Hal ini juga ditunjang oleh tingkat pendidikan dan lama perawat bekerja.

Analisis Bivariat

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara prinsip gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Oتانaha sebesar 0,895. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai *spearmanrho*, maka 0,895 termasuk tingkat hubungan “sangat kuat”. Hasil analisis juga didapatkan nilai p value sebesar 0,000 atau $< \alpha 0,01$ hasil ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Oتانaha.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil kuesioner yang di dapatkan bahwa adanya korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan para kepala ruangan di Rumah Sakit Umum Daerah Oتانaha melibatkan bawahan atau perawat pelaksana secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Setelah peneliti melakukan wawancara kepada sebagian perawat pelaksana yang ada, di dapatkan bahwa 55 perawat pelaksana menilai kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner karakteristik kepemimpinan transformasional yang diterapkan yaitu *Idealized influence* diantaranya memberikan motivasi, mendorong untuk menjadi personal yang lebih baik, membangun hubungan saling percaya antar staf, kemudian *Inspirational Motivation* sering membahas atau membicarakan tentang masa depan dengan

*HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RSUD OTANAHA*

stafnya, kemudian *Intellectual Stimulation* memberikan masukan kepada perawat pelaksana tentang bagaimana perawat pelaksana mengerjakan pekerjaannya dan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk mengeluarkan gagasan-gagasan baru sehingga tercapainya komunikasi dua arah, sehingga menerapkan hal paling penting yaitu *Individualized Consideration* mendengarkan dengan penuh perhatian apa yang dikemukakan oleh perawat pelaksana. Setelah peneliti melakukan wawancara kepada kepala ruangan, kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik jika dikaitkan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Otanaha yang kurang baik disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya adalah jam terbang perawat yang masih sedikit, pendidikan yang kurang menunjang, dan kurangnya *update* ilmu khususnya perawat-perawat senior yang telah lama bekerja. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas perawat yang ada di ruang rawat inap RSUD Otanaha berpendidikan DIII- Keperawatan dan mayoritas jam terbang perawat 0-2 Tahun.

Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan sehingga hal ini yang kemudian akan memotivasi staf dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu kepemimpinan transformasional dapat memberikan arahan kepada bawahan dalam tugas dan lingkungan kerja. Pemimpin akan mampu menularkan semangat dan pengetahuan yang dimilikinya agar bawahan dapat melaksanakan pekerjaan dengan standard yang ditetapkan.

Pendapat tersebut didukung oleh penjelasan Alicia (2022) yang mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Peran kepemimpinan transformasional pada suatu organisasi, termasuk di rumah sakit sangat erat kaitannya dengan kepercayaan pada pemimpin yang akhirnya menimbulkan motivasi kerja dan dampaknya meningkatkan kinerja perawat. Kepemimpinan transformasional mampu untuk memberikan inspirasi dan motivasi para karyawan untuk mencapai hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan.

Pendapat tersebut dikuatkan dengan teori Hamdi dkk (2020) yang mengatakan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Mabuun Raya Kabupaten Tabalong, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai puskesmas mabuun kecamatan murung pudak kabupaten tabalong sangat besar dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamamad Fachrul Azmi (2018) tentang hubungan aya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Selanjutnya sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Eri dan Enok tahun (2020), tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap mutu pelayanan kesehatan. Pada pernyataan kemampuan pimpinan dalam meyakinkan bahwa rintangan dapat diatasi bersama serta mampu membangkitkan semangat kerja perawat sebagai skor tertinggi, sedangkan skor yang paling rendah yaitu pada pernyataan menunjukkan bakat dan kemampuan memimpin dalam menangani masalah, yang berarti semakin kuat kepemimpinan transformasional maka mutu pelayanan kesehatan akan semakin baik.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai seorang pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya, dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional menggunakan kharisma, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual untuk menghasilkan upaya yang lebih besar, efektivitas dan kepuasan bagi bawahannya (Bass & Avolio, 1990 dalam Sulieman, Hussein dan Batayneh;2011).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Gani (2022) yang menemukan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian Sartiyah, Ngasu, Septimar (2022) juga menemukan ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para perawat pelaksana, dapat mengubah pola pikir perawat dari pola pikir yang menyelesaikan masalah dengan cara lama diubah menjadi penyelesaian masalah dengan cara baru yang lebih baik, selain itu pemimpin transformasional mampu membuat perawat lebih bergairah dalam bekerja, membangkitkan semangat sehingga kinerja perawat menjadi lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Kepala Ruangan di RSUD Otanaha Kota Gorontalo, 82,1% memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik.
2. Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSUD Otanaha Kota Gorontalo 77,6% memiliki kinerja yang baik.

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA RUANGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD OTANAHA

3. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Otanaha Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai *spearmanrho*, maka 89,5% termasuk tingkat hubungan “sangat kuat”.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti merekomendasikan kepada:

1. Rumah sakit
Rumah sakit dapat membuat kebijakan dalam menyusun strategi yang tepat agar kepala ruang dan perawat pelaksana supaya dapat menerapkan kinerja yang baik serta bagi manajer keperawatan agar dapat mengadakan pelatihan dan seminar tentang kinerja.
2. Kepala ruangan
Kepala ruangan agar mampu menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional di seluruh ruangan rawat inap dalam rangka meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang optimal.
3. Peneliti selanjutnya
Manfaat penelitian ini bagi penelitian keperawatan adalah dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya dan mengembangkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Alicia (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja di RS TK. II Dustira Cimahi. Artikel jurnal. Program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.
- Amrullah (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu. *JURNAL AdministrasiBisnis Nusantara*, Vol. 1 No. 2 Juli 2022 page: 73 – 80| 73
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Dedi, B., & Dwiantoro, L. (2019). *Kepemimpinan Dan Manajemen Pelayanan Keperawatan Teori, Konsep Dan Implementasi*.
- Gani (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, P-Issn:2685-5828, E-Issn: 2685-4651
- Haryono, Siswono. 2018. *Mnajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- Kurniadi, A. (2016). *Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya Teori, Konsep Dan Aplikasi (Edisi Ke-2)*. Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia

Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan

Vol.1, No.2 Mei 2023

E-ISSN: 2963-2005, P-ISSN: 2964-6081 ; Hal 124-136

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya

Marsam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai (D. Qiara Media (ed.)). CV. Penerbit Qiara Media.

Masaong, Kadim (2022). Sekapur Sirih (Pemimpin Transformasional Berpikir *Out Of The Box*. Alfabeta Bandung