

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA BIDANG KEPERAWATAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ANUNTALOKO KABUPATEN PARIGI MOUTONG

---

I Kadek Wartana

---

Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya Palu

## Abstract

This study aims to: (1) to analyze how much the partial effect of head of nursing transformational leadership style on the nurses performance in Anuntaloko general hospitals on Parigi Moutong district; (2) to analyze how much the simultaneous effect of head of nursing transformational leadership style on the nurses performance in Anuntaloko general hospitals on Parigi Moutong district. The theory of transformational leadership style used on Bass, et al (2003), while the nurses' performance used from Bernadin and Russel (2003). This type of research is explanatory research with cross sectional method. The population was 255 nurses in Anuntaloko general hospitals on Parigi Moutong District, while the total sample of 70 nurses with cluster sampling technique of random sampling. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that; (1) The Partial effect of transformational leadership style head the field of nursing and nurse's performance in Anuntaloko hospital on Parigi Moutong District shows that individualized consideration variables most affect the nurses performance, where the t value (4,377) is greater than t table (1,669). (2) The effect to simultaneously show the overall variable transformational leadership style chief nursing significant effect on the nurses performance in Anuntaloko hospital on Parigi Moutong District, where the value of F count larger than F table with R value of 0,345, which means the level of influence of the independent variable (X ) with the dependent variable (Y) is in the interval from 0,20 to 0,399, which means that there is an influence that is "weak" between transformational leadership style variable (X) with nurses performance variable (Y).

**Keywords:** Leadership, Transformational, Performance, Nurses.

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas, dengan memperbaiki sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan sumber daya perawat yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui kepemimpinan yang baik, tetapi pembinaan mental, motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja sangat penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga

medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga nonkesehatan.

Tenaga paramedis khususnya perawat, merupakan tenaga kerja paling dominan dalam melakukan tugas dalam pengelolaan organisasi rumah sakit, mereka mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan berupa perawatan kesehatan kepada individu,

keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan serta pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian di bidang kesehatan. Oleh karena itu, sebagai motor penggerak penyelenggaraan kegiatan rumah sakit, kepuasan kerja dan kinerja perawat sangat penting mendapat perhatian dari pimpinan dan manajemen rumah sakit. Seorang pimpinan rumah sakit juga harus mampu menanamkan tujuan organisasi pada seluruh bawahan (*follower*) dan menjadikan tujuan ini sejalan dengan tujuan pribadinya sebagai anggota organisasi, sehingga secara sadar dan

menanamkan tujuan organisasi pada seluruh bawahan (*follower*) dan menjadikan tujuan ini sejalan dengan tujuan pribadinya sebagai anggota organisasi, sehingga secara sadar dan sukarela, bawahan akan berupaya untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja perawat merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di organisasi perusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan diberi penghargaan yang tinggi, mereka akan lebih berpacu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya asuhan keperawatan yang bermutu (Haryono, 2004).

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi. Kepemimpinan merupakan kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar dapat mencapai suatu tujuan umum (Suarli dan Bahtiar, 2009). Banyak penelitian mengenai kepemimpinan yang telah dilakukan. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional (Munawaroh, 2011).

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 pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional menggunakan karisma, 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).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Anuntaloko Parigi merupakan salah satu rumah sakit pemerintah di Kabupaten Parigi Moutong yang menerima rujukan pasien dan memiliki fasilitas pelayanan yang cukup lengkap. Jumlah tenaga perawat 235 orang yang terdiri dari 194 DIII Keperawatan, 22 S1 Keperawatan, Ners, dan 19 S1 Keperawatan. RSUD Anuntaloko Parigi sudah mendapat pengakuan "Status Akreditasi Penuh Tingkat Dasar" atas 5 (lima) Pelayanan di Rumah Sakit, yaitu Pelayanan Administrasi, Pelayanan Medik, Instalasi Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan dan Instalasi Rekam Medik Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor : HK.00.06.3.5.232 tanggal 14 Februari 2007.

Pelayanan rawat inap BLUD RSUD Anuntaloko Parigi meliputi: perawatan penyakit dalam, ruang perawatan nifas dan ginekology, perinatal, perawatan bedah, perawatan anak, ruang ICU, ruang isolasi serta ruang VIP. Jumlah total tempat tidur sebanyak 208 dan jumlah tempat tidur kelas III sebanyak 87 TT 41,83% dari jumlah total tempat tidur, sedangkan untuk tempat tidur perawatan intensif sebanyak 5,77% dari seluruh tempat tidur yaitu 12 TT, dengan tingkat hunian (BOR) yang paling tinggi yaitu kelas III dan Ruang Bedah, sehingga perlu penambahan tempat tidur (80,08%).

Jumlah tenaga keperawatan di RSUD Anuntaloko Parigi sebanyak 255 orang yang terdiri dari 20 orang SPK, 194 orang DIII Keperawatan, 19 orang S1 Keperawatan, dan 22 orang S1 Keperawatan Ners. Hasil pencapaian kinerja pada bidang keperawatan menunjukkan bahwa BOR RSUD Anuntaloko adalah 60,80% dengan LOS yaitu 4 hari.

Fenomena yang sering penulis temukan serta berdasarkan angket kepuasan pasien didapatkan data sebagai berikut: ada perawat yang memiliki kinerja yang kurang baik, kurang ramah, ketus dalam berbicara, susah senyum, kurang empati/peduli, lambat dalam merespon keluhan pasien, dalam melaksanakan prosedur tindakan keperawatan masih ada yang kurang tepat, pendokumentasian asuhan keperawatan belum terlaksana dengan sempurna. Hal ini kurang sesuai dengan tuntutan dari visi, misi dan motto rumah sakit dimana seharusnya perawat berperilaku lemah lembut, sabar dan penuh cinta dalam melayani orang sakit.

dalam melaksanakan prosedur tindakan keperawatan masih ada yang kurang tepat, pendokumentasian asuhan keperawatan belum terlaksana dengan sempurna. Hal ini kurang sesuai dengan tuntutan dari visi, misi dan motto rumah sakit dimana seharusnya perawat berperilaku lemah lembut, sabar dan penuh cinta dalam melayani orang sakit.

Hasil wawancara penulis dengan 10 perawat pelaksana mengenai kepemimpinan kepala ruang belum menunjukkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional seperti belum memotivasi perawat dan jarang menstimulasi intelektual para perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan untuk meningkatkan kinerja perawat. Sementara penyebab ketidakpuasan pasien yang salah satunya adalah kinerja perawat yang kurang memuaskan. Kinerja perawat yang kurang memuaskan salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala ruang.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana masih perlu ditingkatkan secara maksimal dalam memberikan pelayanan keperawatan, karena kinerja merupakan bagian penting yang mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan. Sementara itu kemampuan pemimpin memiliki keterbatasan menerapkan kepemimpinan transformasional dalam memimpin stafnya untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta fakta yang didukung oleh penyebaran kuisisioner kepada responden serta pemahaman literatur. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method* yaitu variabel bebas dan variabel terikat diteliti pada saat yang bersamaan atau potong lintang.

Penelitian dilaksanakan pada RSUD Anuntaloko yang beralamat di Jalan Sis Aljufri No. 214 Kelurahan Masigi Kabupaten Parigi Moutong. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Anuntaloko Kabupaten Parigi Moutong yang berjumlah 255 orang. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow, dkk dalam Sugiyono (2010:116) sebanyak 70 perawat. Metode pengambilan sampel yaitu dengan *cluster random sampling*, dimana sampel diambil dari semua populasi yang berada di masing-masing ruangan perawatan yaitu IGD, poliklinik, RPD, Bedah, Isolasi, dan ICU.

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

Studi kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke rumah sakit, untuk mendapatkan data primer melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada perawat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner.

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional kepala bidang keperawatan terhadap kinerja perawat digunakan uji regresi linier pada taraf uji nyata  $\alpha=0,05$ , bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional meliputi: (a) Karisma, (b) Pertimbangan Individual, (c) Stimulasi Intelektual, (d) Inspirasional terhadap kinerja perawat di RSUD Anuntaloko Parigi. Selanjutnya untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilihat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## Hasil Dan Pembahasan

### A. Pengaruh Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang Keperawatan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Anuntaloko Parigi

Pengaruh variabel penelitian secara parsial dalam penelitian ini mencakup pengaruh parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala bidang keperawatan yang meliputi: karisma, pertimbangan individual, stimulasi intelektual, dan inspirasional terhadap kinerja perawat di RSUD Anuntaloko Parigi.

### Pengaruh Karisma terhadap Kinerja Perawat di RSUD Anuntaloko Parigi

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang

1. Pengaruh Karisma terhadap Kinerja Perawat di RSUD Anuntaloko Parigi

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Menurut Yukl (2010), pengaruh ideal/kharismatik merupakan perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel karisma ( $X_1$ ) sebesar 0,738. Hasil tersebut menunjukkan nilai  $t$  hitung (3,515) lebih kecil dari  $t$  tabel (1,669). Jadi, variabel karisma tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat di RSUD Anuntaloko Parigi.

Koefisien regresi Karisma ( $X_1$ ) sebesar 0,073 artinya apabila variabel karisma ( $X_1$ ) meningkat satu satuan, maka kinerja perawat ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,073. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Karisma ( $X_1$ ) dengan kinerja perawat, semakin naik Karisma ( $X_1$ ) maka semakin meningkatkan kinerja perawat.

Dalam penelitian ini variabel karisma tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Anuntaloko Parigi, dikarenakan berdasarkan hasil wawancara, perawat menyatakan bahwa kepala bidang keperawatan kurang dalam memberikan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu kepala bidang keperawatan juga kurang menanamkan rasa bangga terhadap perawat, sehingga hal ini dapat menyebabkan kinerja perawat menjadi rendah dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal tersebut di atas menyebabkan perawat dalam bekerja tidak mempunyai tujuan yang jelas dikarenakan petunjuk dalam bekerja tidak diberikan. Apabila petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan kurang akan menyebabkan kinerja perawat menjadi rendah dikarenakan mengerjakan sesuatu tidak sesuai dengan standar prosedur yang sudah ditetapkan.

Perilaku karismatik atasan dalam arti memiliki visi dan misi yang jelas dan

menarik, menunjukkan kepercayaan diri yang kuat, mampu mengkomunikasikan ide-ide yang cerdas dan dapat dipercaya bawahan. Secara logis, praktik kepemimpinan transformasional terutama dari aspek karismatik dapat menumbuhkan identifikasi pegawai terhadap perusahaan yang antara lain tercermin dalam perasaan memiliki, bangga sebagai bagian dari organisasi. Terbentuknya identifikasi tersebut berdampak positif terhadap internalisasi tujuan (*goals internalization*) yaitu tujuan-tujuan yang ditetapkan perusahaan secara konkrit dalam bentuk gairah/semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya (Nurafiah, 2012).

2. Pengaruh Pertimbangan Individual terhadap Kinerja Perawat di RSUD Anuntaloko Parigi

Pertimbangan individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati.

Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi. Menurut Yukl (2010), pertimbangan individual meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut.

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel pertimbangan individual ( $X_2$ ) sebesar 4,377. Hasil tersebut menunjukkan nilai  $t$  hitung (4,377) lebih besar dari  $t$  tabel (1,669). Jadi, variabel pertimbangan individual mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat di RSUD Anuntaloko Parigi.

Koefisien regresi pertimbangan individual ( $X_2$ ) sebesar 0,299 artinya apabila variabel pertimbangan individual ( $X_2$ ) meningkat satu satuan, maka kinerja perawat ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,299. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pertimbangan individual ( $X_2$ ) dengan kinerja perawat, semakin naik pertimbangan individual ( $X_2$ ) maka semakin meningkatkan kinerja perawat.

Pertimbangan individual menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Anuntaloko Parigi. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil wawancara dengan perawat menunjukkan bahwa, kepala bidang keperawatan selalu meningkatkan pengembangan diri perawat, kepala bidang keperawatan juga selalu mendengarkan keluhan perawat serta memberikan nasihat yang bermanfaat kepada perawat. Pemimpin yang baik sudah seharusnya mendengarkan keluhan bawahannya sehingga bawahan merasa mendapatkan perhatian untuk dapat mengembangkan atau meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor, bawahan dan rekan kerja dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki. Konsiderasi ini sangat mempengaruhi kepuasan bawahan terhadap atasannya dan dapat meningkatkan produktivitas bawahan. Konsiderasi ini memunculkan antara lain dalam bentuk memperlakukan bawahan secara individu dan mengekspresikan penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik. Pemimpin yang memperlakukan pegawainya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota suatu kelompok kerja dimana pemimpin memberikan perhatian kepada pegawainya sebagai pribadi yang berbeda, akan menyebabkan pegawai merasa diberikan perhatian yang lebih dari pemimpin (Nurafiah, 2012).

### 3. Pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Perawat di RSUD Anuntaloko Parigi.

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru. Menurut Yukl (2010), Stimulasi intelektual perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel stimulasi intelektual ( $X_3$ ) sebesar 0,478. Hasil tersebut menunjukkan nilai  $t$  hitung (0,478) lebih kecil dari  $t$  tabel (1,669). Jadi, variabel stimulasi intelektual tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat di RSUD Anuntaloko Parigi.

Koefisien regresi stimulasi intelektual ( $X_3$ ) sebesar 0,071 artinya apabila variabel stimulasi intelektual ( $X_3$ ) meningkat satu satuan, maka kinerja perawat ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,071. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stimulasi intelektual ( $X_3$ ) dengan kinerja perawat, semakin naik stimulasi intelektual ( $X_3$ ) maka semakin meningkatkan kinerja perawat.

Stimulasi intelektual dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini terjadi dikarenakan hasil wawancara kepada perawat menunjukkan bahwa, kepala bidang keperawatan kurang mendorong perawat untuk selalu inovatif dalam bekerja, padahal inovasi-inovasi baru dalam pelayanan keperawatan sangat dibutuhkan demi meningkatkan kinerja perawat. Selain itu kepala bidang keperawatan juga kurang bersemangat dalam mendengarkan gagasan baru perawat serta kurang mendorong perawat untuk menyelesaikan masalah secara rasional.

Melalui stimulasi intelektual, pemimpin dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu masalah. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir, dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka. Perubahan ini bukan saja dapat dilihat secara langsung, tetapi juga perubahan jangka panjang yang merupakan lompatan kemampuan konseptual, pemahaman dan ketajaman dalam menilai dan memecahkan masalah. Pemimpin seharusnya memberikan dorongan kepada pegawai untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mencari hal-hal baru yang lebih efektif dan akurat dalam menyelesaikan pekerjaan (Nurafiah, 2012).

efektif dan akurat dalam menyelesaikan pekerjaan (Nurafiah, 2012).

4. Pengaruh Inspirasional terhadap Kinerja Perawat di RSUD Anuntaloko Parigi.

Inspirasional menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim. Menurut Yukl (2010), inspirasional meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan, dan model perilaku yang tepat.

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel inspirasional ( $X_4$ ) sebesar 2,243. Hasil tersebut menunjukkan nilai  $t$  hitung (2,243) lebih besar dari  $t$  tabel (1,669). Jadi, variabel inspirasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat di RSUD Anuntaloko Parigi.

Koefisien regresi inspirasional ( $X_4$ ) sebesar 0,279 artinya apabila variabel inspirasional ( $X_4$ ) meningkat satu satuan, maka kinerja perawat ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,279. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara inspirasional ( $X_4$ ) dengan kinerja perawat, semakin naik inspirasional ( $X_4$ ) maka semakin meningkatkan kinerja perawat.

Variabel inspirasional menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Anuntaloko dikarenakan hasil wawancara menunjukkan bahwa perawat merasa kepala bidang keperawatan selalu memotivasi perawat untuk dapat bekerja lebih baik, selalu menumbuhkan rasa percaya diri perawat dalam bekerja serta memberikan keyakinan bahwa tujuan dalam pemberian pelayanan keperawatan akan tercapai. Motivasi, rasa percaya diri merupakan hal yang sangat dibutuhkan perawat dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perawat.

Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional akan menunjukkan perilaku membangkitkan gairah bawahan untuk mencapai prestasi terbaik dalam kinerja dan dalam pengembangan dirinya,

menginspirasi bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, membimbing bawahan untuk mencapai sasaran melalui usaha, pengembangan diri, dan unjuk kerja maksimal, menginspirasi bawahan untuk mengerahkan potensinya secara total, mendorong bawahan untuk bekerja lebih dari biasanya (Bass, 2003).

B. Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Bidang Keperawatan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Anuntaloko Parigi.

Kinerja perawat merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan akan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien. Peningkatan akan pelayanan keperawatan dapat diupayakan dengan meningkatkan kinerja perawat. Tinggi rendahnya kinerja perawat dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Berpengaruhnya gaya kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja perawat, menggambarkan gaya kepemimpinan cukup optimal diterapkan oleh pimpinan dalam berkomunikasi dengan bawahannya.

Pengaruh gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain gaya kepemimpinan yang baik atau tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik atau tinggi, demikian sebaliknya bila gaya kepemimpinan rendah atau buruk maka kinerja pegawai akan rendah atau buruk (Siregar, 2009).

Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi. Kepemimpinan merupakan kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar dapat mencapai suatu tujuan umum (Suarli dan Bahtiar, 2009). Banyak penelitian mengenai kepemimpinan yang telah dilakukan. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional (Munawaroh, 2011).

mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional (Munawaroh, 2011).

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan dari individu dan semua organisasi untuk mencapai pada serangkaian organisasi yang menekankan kemungkinan baru dan memiliki pengertian yang kuat dalam memberikan visi masa depan organisasi dan memanifestasikan inspirasi yang menggairahkan sebagai perilaku model kepemimpinan yang sesuai. Menurut Burns (1978), kepemimpinan transformasional adalah suatu proses, yaitu pemimpin dan pengikutnya saling merang sang diri satu sama lain untuk penciptaan level yang tinggi dari moralitas dan motivasi yang dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi dari tiap individu. Gaya kepemimpinan semacam ini akan mampu membawa kesadaran para pengikut (*followers*) dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, tanggung jawab, kepedulian edukasional, cita-cita bersama dan nilai-nilai moral (*moral value*) (Danim, 2004).

Mujiasih dan Hadi (2003) menemukan bahwa, perilaku pemimpin transformasional dapat mempertinggi motivasi seseorang untuk mengeluarkan usaha ekstra untuk mencapai kinerja yang direncanakan. Hasil ini sejalan dengan konsepsi tentang kepemimpinan transformasional, yang berasumsi bahwa pemimpin transformasional berusaha untuk membangkitkan kebutuhan para bawahannya pada tingkatan yang lebih tinggi (Fahrudin Js Pareke, 2004).

Hasil penelitian menunjukkan F hitung lebih besar dari F Tabel, yakni  $8,540 > 2,51$ . Jadi variabel karisma (X1), pertimbangan individual (X2), stimulasi intelektual (X3), dan inspirasional (X4) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) secara simultan di RSUD Anuntaloko Parigi.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,345 Hal ini berarti bahwa tingkat hubungan di antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) berada di interval 0,20 – 0,399 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang “lemah” antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) dengan variabel kinerja perawat (Y).

Hasil analisis deskriptif pada variabel independen (X) yang meliputi karisma (X1), pertimbangan individual (X2), stimulasi intelektual (X3), dan inspirasional (X4), dapat disimpulkan bahwa secara kumulatif variabel inspirasional (X4) memperoleh persentase tertinggi (82,3%) terutama yang berkaitan dengan kepala bidang keperawatan menumbuhkan rasa percaya diri perawat, sedangkan persentase hasil kumulatif yang

rendah adalah variabel pertimbangan individual (75,7%) terutama yang berkaitan dengan indikator kepala bidang keperawatan memperlakukan perawat sebagai individu yang berbeda. Hasil berarti bahwa kepala bidang keperawatan di RSUD Anuntaloko Parigi harus selalu menumbuhkan rasa percaya diri perawat, meskipun demikian kepala bidang keperawatan kurang memperlakukan perawat sebagai individu yang berbeda.

Hal ini menunjukkan bahwa kepala ruang yang berpedoman nilai-nilai dengan bertindak sebagai pelatih, guru, atau mentor. Kepala ruang mencoba untuk memberi kekuasaan dan menyinggikan para pengikutnya. Kepala ruang telah menciptakan suatu visi organisasi secara dinamis yang dibutuhkan untuk menciptakan inovasi. Kepala ruang telah memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan ke depan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan perawat pelaksana. Mungkin saja bahwa sebuah visi ini dikembangkan oleh para pemimpin itu sendiri atau visi tersebut memang sudah ada secara kelembagaan yang sudah dibuat dirumuskan oleh para pendahulu sebelumnya dan masih selaras dengan perkembangan kebutuhan dan tuntutan pada saat sekarang.

Kepemimpinan transformasional sangat baik diterapkan dalam keperawatan karena kualitas kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan pemimpin transformasional akan menunjukkan karakteristik seperti kebanggaan, kepuasan dalam bekerja, antusiasme, semangat tim, dan rasa keberhasilan (Huber, 2006). Berbagai penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah dilakukan seperti yang dijelaskan oleh Temalagi (2010) bahwa kepemimpinan transformasional lebih dominan diterapkan oleh manager Rumah Sakit di Kota Malang. Humairah (2005) menunjukkan kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh terhadap efektivitas kinerja perawat di Rumah Sakit Jantung Harapan Kita Jakarta. Hal ini diperkuat oleh peneliti Andira dan Budiarto (2010) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan lini depan pada perusahaan jasa. Berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi faktor penentu dalam menciptakan kinerja organisasi yang positif tanpa terbatas oleh budaya dan jenis organisasi (Walumbwa dkk, 2007; Dharmayanti, 2009).

transformasional menjadi faktor penentu dalam menciptakan kinerja organisasi yang positif tanpa terbatas oleh budaya dan jenis organisasi (Walumbwa dkk, 2007; Dharmayanti, 2009).

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Robbins, 2011).

Menurut Robbins (2008) pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.

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 pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional menggunakan karisma, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual untuk menghasilkan upaya yang lebih besar, sehingga kepemimpinan transformasional sangat baik diterapkan dalam keperawatan karena kualitas kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan transformasional kepala bidang keperawatan dengan kinerja perawat di RSUD Anuntaloko Parigi menunjukkan bahwa variabel pertimbangan individual paling berpengaruh

terhadap kinerja perawat, dimana nilai  $t$  hitung (4,377) lebih besar dari  $t$  tabel (1,669).

2. Pengaruh secara simultan menunjukkan secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala bidang keperawatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Anuntaloko Parigi, dimana nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel dengan nilai  $R$  sebesar 0,345 yang artinya tingkat pengaruh di antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) berada di interval 0,20 – 0,399 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang “cukup kuat” antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X) dengan variabel kinerja perawat (Y).

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada Pihak RSUD Anuntaloko Parigi agar dapat lebih mendorong perawat untuk selalu berinovasi, bersemangat untuk mendengarkan gagasan-gagasan yang baru dari perawat serta selalu mendorong perawat untuk menyelesaikan masalah secara rasional dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan keperawatan kepada pasien secara efisien dan efektif, serta khususnya kepada kepala bidang keperawatan RSUD Anuntaloko Parigi agar dapat menjadi panutan atau role model bagi perawat dengan menanamkan rasa bangga terhadap perawat dalam pemberian pelayanan keperawatan di rumah sakit.

## Daftar Pustaka

- Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Andira dan Budiarto Subroto. 2010. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Lini Depan Perusahaan Jasa. Tesis Tidak dipublikasikan: Malang. Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Ayu Dewiati Savitri (Jurnal, 2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) II RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.



- Bass, B.M., B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson. 2003. "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218.
- Bernadin, H. John & Joyce E. A. Russel, 2003, *Human Resource Management*, Singapore: Hill Inc.
- Burns, J.M. 1978. *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Daniati Hi. Arsyad (Tesis, 2015) Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tolotoli.
- Danim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharmayanti, Elmasari. 2009. Kepemimpinan Transformasional dan Minat Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Psikologi*. Vol 5 (No. 2) Hal 201.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Endah dan Sutrisno, Hadi. 2003. Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya terhadap Upaya Ekstra (Extra Effort) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga, dan Kabupaten Semarang di Unggaran.
- Engko, Cecilia dan Gudono, 2007. "Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor". SNA X Makassar.
- Fahrudin Js Pareke. 2004. Hubungan keadilan dan kepuasan dengan keinginan berpindah: peran komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi. *Jbs* no 9 vol 2, Desember 2004.
- Harsiwi . 2003. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hayward, B. A. 2005. Relationship Between Employee Performance, Leadership and Emotional Intelligence in a South African Parastatal Organization. Rhodes University. Grahamstown. South Africa.
- Hidayat, A. Aziz Alimul. 2004. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Huber, D, L. 2006. *Leadership and Nursing Care Management Third Edition*. Philadelphia. Saunder Elsevier.
- Humairah. 2005. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Efektifitas Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jantung Harapan Kita. Tesis Tidak dipublikasikan. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada.
- Hutahaean, 2010. *Konsep dan dokumentasi keperawatan*, Jakarta : Trans Info. Media.
- Liu, W., D.P. Lepak, R. Takeuchi & H.P. Sims. 2003. "Matching leadership styles with employment modes: Strategic human resource management perspective, *Human Resource Management Review*, Vol. 13, pp. 127-152.
- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart. 2002. "developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization, *Journal of Market-Focused Management*, Vol. 5, pp. 149-163.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba. Empat, Jakarta.
- Mujiasih dan Hadi. 2003. Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya terhadap Upaya Ekstra (*extra effort*) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga, dan Kabupaten Semarang di Unggaran.

- Mujiasih dan Hadi. 2003. Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya terhadap Upaya Ekstra (*extra effort*) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga, dan Kabupaten Semarang di Unggaran.
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Munawaroh. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Th. 16 (No 2) Hal 137.
- Nurafiah, F. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional pada PT Bank XYZ, TBK Cabang Tangerang. FISIP UI. Depok.
- Oemar. 2001. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu), Cetakan Kedua*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Potter & Perry. 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan Konsep, Proses, dan Praktik*. Edisi 4 volume 1. EGC. Jakarta.
- Praptianingsih, S., 2006, *Kedudukan Hukum Perawat Dalam Upaya Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Profil RSUD Anuntaloko Kabupaten Parigi Moutong Tahun 2015.
- Robbins, Stephen P., 2002. *Manajemen*. Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Safaria. 2004. "Kepemimpinan". Edisi Pertama. Graha Ilmu., Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Siregar. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Central Proteina Prima Tbk". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 7, Nomor 1, Februari 2009.
- Sitti Hadidjah (Tesis, 2013) Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Badan Penelitian Dan Pengembangan Deaerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Srilulu (Tesis, 2015), Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Keshatan Provinsi Sulawesi Tengah.
- Suarli, S. & Bahtiar. 2009. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Bisnis". Alfabeta, CV : Bandung.
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media.
- Sulieman, Hussein dan Batayneh. 2011. The Relationship Between Transformational Leadership and Employees Saticfaction at Jordanian Private Hospitals. *Journal Business and Economic Horizons* Vol 5 Issu 2, 35.
- Sunarto dan Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika (Untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis) lengkap dengan Aplikasi SPSS 14*. Alfabeta. Bandung.
- Temalagi, S. 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Penerapan Good Corporate Governance dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada RS di Kota Malang)*. Tesis Tidak dipublikasikan. Malang: Program Pascasarjana Ilmu Akuntansi Universitas Brawijaya.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- Undang – Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Wahjosumidjo, 2003, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widyatmini dan Luqman Hakim (2008). *Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompotensi terhadap kinerja*. *Jurnal ekonomi bisnis*.
- Yukl, Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

