

Kepemimpinan Demokratis Dapat Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Keperawatan di Bangsal Rawat Inap di RSUD Ie Moeis Samarinda

Rasmun¹, Edi Sukamto²

^{1,2)} Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Kaltim
Jl Wolter Monginsidi N0 38 Samarinda 75123

Abstract : The leadership style will influence the performance of staff and nursing staff which provides direct services to patients., Nurses, as executors, and managers should be able to assign and manage human resources, implement standards, as well as achieve the goals of nursing services effectively and efficiently. The purposes of this study were to determine relationship between democratic leadership style and nurse practitioners' performances. This research was conducted at IA. Moeis Hospital, Samarinda in August 2018 using a descriptive analytic method with a cross-sectional approach. The results showed that of the 44 who had democratic leadership style there were 20 nurses with good performances (45.5%) while in a very good democratic leadership there were 30 nurses (66.7%). From the results of the statistical test, a p-value of 0.044 ($p \text{ value} < \alpha$) with alpha (α) of 0.05 was stated that there was a relationship between democratic leadership style and nurse performances with OR (Odds Ratio) at 0.417 (95% CI: 0.177 - 0.983). This means that nurses who worked with good democratic leaders have 2.4 times of good performances compared to those working with less democratic leaders.

Keywords : leadership, democratic leadership, nurse performance, hospital

Abstrak : Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja staf dan tenaga keperawatan itu sendiri yaitu tenaga profesi yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, perawat sebagai pelaksana maupun manajer harus mampu mempergunakan dan mengelola sumber sumber daya manusia dengan baik, menerapkan standar serta mencapai tujuan pelayanan keperawatan dengan efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat pelaksana. Penelitian ini dilakukan di RSUD IA. Moeis Samarinda Bulan Agustus 2018 menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan potong lintang. Hasil penelitian didapatkan bahwa dari 44 yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis terdapat 20 perawat berkinerja baik atau sebesar 45,5%, sedangkan pada gaya kepemimpinan yang sangat demokratis terdapat 30 orang perawat berkinerja baik atau sebesar 66,7%. Dari hasil uji statistik, didapatkan nilai p sebesar 0,044 ($p \text{ value} < \alpha$) dengan alpha (α) sebesar 0,05 dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat. Nilai OR (*Odds Ratio*) didapatkan sebesar 0,417 (95% CI: 0,177 – 0,983) yang berarti bahwa pada ruang rawat yang kepala ruangnya memiliki gaya kepemimpinan yang sangat demokratis memiliki odd sebesar 2,4 kali lebih besar perawat pelaksananya memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan ruangan yang gaya kepemimpinannya demokratis.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, demokratis, kinerja perawat

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan itu sendiri yaitu tenaga profesiyang memberikan pelayanan lansung kepada masyarakat, perawat sebagai pelaksana maupun manajer harus mampu mempergunakan dan mengelola sumber sumber daya manusia dengan baik. Memberikan pelayanan yang berorientasi pada hasil dan kualitas, menerapkan standar serta mencapai tujuan pelayanan keperawatan dengan efektif dan efisien.

Untuk dapat melaksanakan hal ini diperlukan kepemimpinan keperawatan yang efektif dan profesional sehingga dapat mempengaruhi sumber daya tenaga keperawatan dan lainnya dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Fenomena umum yang sedang dihadapi

oleh manajer rumah sakit baik milik pemerintah mau pun swasta saat ini adalah tentang kualitas sumber daya manusia yang jika tidak dilakukan penataan ulang akan merupakan kendala dalam mengembangkan pelayanan yang berkualitas. Masalah kepemimpinan, penurunan disiplin kerja, prestasi kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja adalah *alarming* bagi manajemen organisasi rumah sakit (Depkes 1993.,Ilyas 1999).

Selanjut nya disebutkan bahwa adanya keluhan klien dan tenaga keperawatan merupakan indikator bahwa adanya masalah kepemimpinan dalam keperawatan. Faktor lain yang mempengaruhi mutu pelayanan terdiri

dari unsur input (masukan) tenaga, dana dan sarana, unsur lingkungan meliputi kebijakan, organisasi dan manajemen, unsur proses meliputi tindakan medis dan tindakan non medis (Azwar, 1996). Dalam unsur tenaga terdapat hal yang penting yaitu kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah salah satu hal yang penting yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah mutu pelayanan melalui perbaikan kepemimpinan. Selanjutnya kepemimpinan kepala ruangan yang efektif akan memengaruhi dan menggerakkan perawat dalam lingkup kewenangannya untuk meningkatkan kinerja perawat, motivasi kerja perawat, dan kepuasan kerja perawat yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Rumah sakit umum IE MOEIS Samarinda adalah rumah sakit milik pemerintah kota yang bertujuan memberikan pelayanan rujukan pertama kepada masyarakat kotamadya samarinda, yang fungsi utama memberikan pelayanan umum, spesialis dan rujukan tingkat pertama. Hingga saat ini rumah sakit umum daerah ini terus meningkatkan pelayanan dengan cara membenahi sumber daya manusia khususnya tenaga keperawatan pemberi pelayanan langsung kepada masyarakat.

Penelitian berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana ini akan dilaksanakan di rumah sakit umum daerah IE MOEIS Samarinda, adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif *corellasi* yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan peristiwa atau kejadian dalam periode tertentu, dan menghubungkan dengan sebab akibat kejadian tersebut dalam hal ini adalah hubungan model kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD IE Moeis Samarinda.

HASIL

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah IE Moeis terletak di Jl. Rifadin Kec Samarinda Sebrang berdiri sejak tahun 2007 merupakan rumah sakit milik pemerintah kotamadya Samarinda. Rumah Sakit Type C ini memiliki Visi Menjadi RS unggulan pilihan masyarakat dan Misi 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya RS, 2) Meningkatkan Sarana dan prasarana RS 3) Meningkatkan sistem manajemen RS dan 4) Meningkatkan status RS

menjadi kelas B, pendidikan dan rujukan provinsi Kaltim.

B. Analisis Univariat

Analisa ini bertujuan untuk melihat gambaran umum tentang karakteristik responden, berupa usia, jenis kelamin, pendidikan dan pelatihan, ruang perawatan, dan lama kerja, serta kinerja perawat pelaksana.

Tabel 1. Distribusi Frekwensi Responden berdasarkan Karakteristik Ibu dan Keluarga di Wilayah Kerja RSUD IE MOEIS Samarinda tahun 2018

Variabel	n	%
Usia		
a. 21 – 25 tahun	17	19,1
b. 26 – 30 tahun	28	31,5
c. 31 – 35 tahun	34	38,2
d. 36 – 40 tahun	10	11,2
Jenis kelamin		
a. Laki-laki	23	25,8
b. Perempuan	66	74,2
Pendidikan		
a. D3 Perawat	73	82
b. D4/ S1 Keperawatan	16	18
Pelatihan		
a. Tidak Pernah	9	10,1
b. Pernah 1 kali	61	68,5
c. Pernah 2 kali	18	20,2
d. Pernah 3 kali	1	1,1
Ruang Perawatan		
a. Mahakam	12	13,5
b. Hemodialisa	6	6,7
c. Intensive Care Unit	15	16,9
	30	33,7
d. Karang Asam	26	29,2
e. Karang Mumus		
Lama Bekerja		
a. Kurang dari 1 tahun	6	6,7
	31	34,8
b. 1 – 5 tahun	47	52,8
c. 6 – 10 tahun	5	5,6
d. 11 – 15 tahun		
Kinerja Perawat		
a. Baik	44	49,4
b. Sangat Baik	45	50,6
Total	89	100

Berdasarkan tabel 1, didapatkan bahwa dari 89 perawat yang menjadi responden, yang terbanyak berusia 31 – 35 tahun sejumlah 34 orang (38,2%) dan paling sedikit berusia 36 – 40 tahun sejumlah 10 orang (11,2%). Sebagian besar (74,2%) berjenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 66 orang. Tingkat pendidikan perawat sebagian besar (82 %) merupakan lulusan D3 Perawat, sebanyak 9 orang belum pernah mengikuti pelatihan, lebih dari sebagian (52,8%) bekerja selama 6 – 10 tahun, dengan

ruang perawatan terbanyak yaitu di ruang Karang Asam sejumlah 30 orang (33,7%).

Berdasarkan kinerja perawat didapatkan data bahwa sebanyak 44 orang (49,4%) perawat berkinerja baik, dan 45 orang (50,6%) berkinerja sangat baik.

C. Analisa Bivariabel

Analisa bivariabel dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen (faktor resiko) dengan variabel dependen (efek).

Tabel 2. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kinerja Perawat di RSUD IE MOEIS Samarinda Tahun 2018

Variabel	Kinerja Perawat		Total (%)	P value	OR (95% CI)
	Baik (%)	Sangat Baik (%)			
Gaya Kepemimpinan Demokratis	20 (45,5)	24 (54,5)	44 (100)	0,044	0,417 (0,177 – 0,983)
• Demokratis	30 (66,7)	15 (33,3)	45 (100)		
• Sangat Demokratis					

Berdasarkan tabel 2 didapatkan bahwa dari 44 yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis terdapat 20 perawat berkinerja baik atau sebesar 45,5%, sedangkan pada gaya kepemimpinan yang sangat demokratis terdapat 30 orang perawat berkinerja baik atau sebesar 66,7%. Dari hasil uji statistik, didapatkan nilai p sebesar 0,044 (p value < α) dengan alpha (α) sebesar 0,05 dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat.

Nilai OR (Odds Ratio) didapatkan sebesar 0,417 (95% CI: 0,177 – 0,983) yang berarti bahwa pada ruang rawat yang kepala ruangnya memiliki gaya kepemimpinan yang sangat demokratis memiliki odd sebesar 2,4 kali lebih besar perawat pelaksanaannya memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan ruangan yang gaya kepemimpinannya demokratis.

D. Analisa Multivariabel

Analisa multivariabel digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen utama (gaya kepemimpinan) dengan variabel dependen (kinerja perawat) setelah dikontrol oleh variabel lain. Analisa multivariabel yang digunakan adalah analisa regresi logistik berganda model faktor resiko, karena variabel dependennya merupakan data kategorik dengan dua kategori (dikotom).

Sebelum dilakukan analisa multivariabel, terlebih dahulu dilakukan seleksi bivariabel untuk menentukan variabel apa saja yang mungkin berperan sebagai variabel confounder dengan cara melakukan

analisa bivariabel dengan analisa regresi logistik sederhana. Seteah dilakukan, didapatkan hasil:

Tabel 3. Hasil Seleksi Bivariabel

Variabel	p-value	Kandidat multivariabel
Ruang Rawat	0,023	Kandidat
Usia	0,155	Kandidat
Jenis Kelamin	0,154	Kandidat
Pendidikan	0,269	Tidak kandidat
Pelatihan	0,426	Tidak kandidat
Lama Kerja	0,048	Kandidat

Dari tabel 3 didapatkan, variabel-variabel yang memenuhi syarat (nilai p < 0,25) untuk dianalisa lebih lanjut dengan analisa multivariabel adalah: Ruang rawat, usia, jenis kelamin, dan lama kerja. Variabel pendidikan dan pelatihan tidak terpilih sebagai kandidat multivariabel, namun karena pendidikan dianggap penting secara substansi dalam mempengaruhi kinerja, maka variabel pendidikan tetap diikutsertakan dalam analisa multivariabel.

Selanjutnya variabel independen utama dan variabel confounder di analisa secara bersama-sama untuk melihat hubungannya dengan variabel dependen. Selain itu diuji juga adanya interaksi antara variabel independen utama dengan variabel lain jika diduga adanya interaksi.

Setelah dilakukan uji interaksi antara gaya kepemimpinan dengan umur dan gaya kepemimpinan dengan ruang rawat, didapatkan bahwa secara statistik tidak ada interaksi antara gaya kepemimpinan dengan umur dan gaya kepemimpinan dengan ruang rawat.

Kemudian, dilakukan uji *confounder*, dengan mengeluarkan variabel confounder yang memiliki nilai p di atas 0,05 satu persatu dimulai dari variabel dengan nilai p terbesar. Setelah dikeluarkan dilihat perubahan OR pada variabel independen utama, jika perubahan OR lebih dari 10 % maka variabel tersebut dimasukkan kembali ke dalam model. Setelah dilakukan uji confounder didapatkan variabel-variabel yang berperan sebagai confounder antara lain: ruang rawat, dan usia.

Tabel 4. Model Akhir

Variabel	Nilai B	Nilai p
Gaya Kepemimpinan		
Demokratis	-	0,002
Sangat Demokratis	2,8	
Ruang Rawat		
Mahakam	-	0,055
Hemodialisa	- 2,139	0,080
ICU	1,038	0,138
Karang Asam	0	0,020
Karang Mumus	- 2,177	0,018
Usia		
Kurang dari 1 tahun	-	0,135
1 – 5 tahun	0,783	0,305
6 – 10 tahun	1,624	0,029
11 – 15 tahun	1,484	0,118

Nilai OR dapat dilihat pada Exp(B), dimana didapatkan bahwa nilai OR1 sebesar 0,061, artinya bahwa perawat yang berkerja pada ruang perawatan yang memiliki gaya kepemimpinan yang SANGAT DEMOKRATIS memiliki odd sebesar **16,4** kali lebih besar untuk berkinerja BAIK dibandingkan dengan perawat yang bekerja pada ruang perawatan yang kepala ruangnya memiliki gaya kepemimpinan yang DEMOKRATIS, setelah dikontrol oleh variabel usia dan ruang perawatan.

Dari uji statistik secara multivariabel didapatkan bahwa nilai p sebesar 0,002, dengan demikian H0 ditolak, artinya secara statistik terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana, setelah dikontrol oleh variabel usia dan ruang perawatan.

Nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,247, artinya variabel kinerja perawat dapat dijelaskan oleh model ini sebesar 24,7 % saja, selebihnya mungkin dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikontrol dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian didapatkan data karakteristik responden umur responden perawat mayoritas adalah antara umur 26-40 tahun, sedangkan jenis kelamin perawat yang bekerja di ruang rawat inap adalah mayoritas perawat perempuan yaitu (74%) dari sebagian besar perawat berpendidikan D3 keperawatan yaitu 83%, dan sudah pernah mendapatkan pelatihan teknik keterampilan yaitu antara 1-2 kali, dan sebagian besar mereka telah bekerja di rumah sakit RSUD IE Moeis antara 5-15 tahun.

Penelitian terhadap kepemimpinan kepala ruangan mayoritas menunjukkan hasil bahwa kepala tuangan selama ini menerapkan gaya kepemimpinan yang sangat demokratis, selanjutnya dari hasil penelitian terhadap kinerja perawat pelaksana diperoleh gambaran bahwa 50,6% perawat pelaksana

berkinerja sangat baik. Dan Sebanyak 40,6% perawat yang berkinerja baik.

Hasil uji statistic *corellasi* didapatkan nilai p sebesar 0,044 ($p \text{ value} < \alpha$) dengan alpha (α) sebesar 0,05 dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan demokratis Didin Kurniadin dan Imam Machali (2014), Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan rasa tanggungjawab internal (pada dirinya sendiri) dan kerjasama yang baik, kepemimpinan demokratis ini dapat meningkatkan memotivasi kerja dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja staf kepeawatan dan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian I Kadek Agus Adi Putra 2014 di RSUD RAA Soewondo 2014, Hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana hasil penelitian ; Ruang keperawatan yang dipimpin oleh kapala ruangan yang menerapkan kepemimpinan demokratis mayoritas perawat pelaksana berkinerja baik 52 perawat (76,5%). Uji statistic *correlasi* menunjukkan terdapat hubungan antara kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat pelaksana.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan efek positif pada staf perawat pelaksana, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kinerja dan dapat meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan dan berdampak meningkatkan kepuasan pasien,

SARAN

Diharapkan upaya pembinaan yang terus menerus dari pihak manajemen Rumah Sakit agar momentum kinerja yang sudah baik ini dapat di pertahankan dan di tingkatkan lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini kami tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, terutama kepada bapak direktur RSUD IE MOEIS Samarinda dan staf kepada kepala bidang keperawatan, kepada para enumerator penelitian semoga sumbangsuhnya mendapat manfaat bagi perkembangan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Asrul. (1996). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Hasibuan (1996) *organisasi dan motivasi* cet 1., Jakarta Gunung Agung
- Ilyas (1999) *Kinerja Jakarta Pusat kajian ekonomi kesehatan FKM UI*
- I Kadek Agus AAP,dkk (2014) *Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD RAA Soewondo Pati*
- Mangkunegara A.P (200) *Manajemen sumberdaya manusia* Bandung ; Rosda
- Rasmun (2002) *Tesismagister Analisis hubungan karakteristik perawat dn iklim kerja dengan disiplin kerja perawat pelaksana di RSUD Banyumas Jawa tengah*; Pasca Sarjana UI
- Ratanto (2013) *Tesis magister keperawatan hubungan faktor internal dan eksternal dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang intalasi rawat inap RSAWS Samarinda*; Pasca sarjana UI
- Makali Imam dkk (2014) *Manajemen Pendidikan konsep dan prinsip pengelolaan pendidikan.*,Arruzal Jogjakarta