

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
PERTAMINA BINTANG AMIN KOTA BANDAR LAMPUNG****Dwiky Dermawan Santari¹, M. Arifki Zainaro^{2*}, Dewi Kusumaningsih³**¹⁻³ Universitas Malahayati

Email Korespondensi: pikie.fikrian@gmail.com

Disubmit: 05 September 2022

Diterima: 31 Oktober 2022

Diterbitkan: 01 November 2022

DOI: <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i11.7716>**ABSTRACT**

Performance is a world issue today. This happens as a consequence of the community's demands for the need for excellent service or high quality services that are inseparable from standards, because performance is measured based on standards. Inpatient Room Pertamina Bintang Amin Hospital by conducting a pre-survey of 15 nurses by conducting free interviews and filling out questionnaires related to leadership and job design, 9 nurses (60%) stated that the leadership and job design at Bintang Amin Hospital were not good, while 6 nurses (40%) of them said it was good. To find out the influence of leadership and job design on the performance of nurses at Pertamina Bintang Amin Hospital, Bandar Lampung City in 2022. This type of research uses quantitative, analytical survey research design with a cross sectional approach. The population and sample in this study were nurses at Pertamina Bintang Amin Hospital Bandar Lampung 103 nurses and used the slovin formula so that $n = 81.9$ respondents were rounded up to 82 respondents, the sampling technique used purposive sampling. Data analysis using univariate and bivariate using chi square. Most of the nurse leadership in the poor category. Most of the job designs in the poor category. Most of the nurses' performance in the poor category. The results of data analysis using the chi square test obtained a p -value = 0.000 (< 0.05), which means that there is a leadership relationship with the performance of nurses at Pertamina Bintang Amin Hospital. The results of data analysis using the chi square test obtained p -value = 0.000 (< 0.05), which means that there is a relationship between job design and nurse performance at Pertamina Bintang Amin Hospital.

Keywords : Leadership, Nurse Performance, Hospital**ABSTRAK**

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin dengan melakukan prasurvey terhadap 15 perawat dengan melakukan wawancara bebas dan pengisian kuesioner terkait kepemimpinan dan desain pekerjaan didapat 9 perawat (60%) pelaksana menyatakan jika kepemimpinan dan desain pekerjaan yang ada di Rumah Sakit Bintang Amin kurang baik, sedangkan 6 perawat (40%) diantaranya menyatakan baik.

Diketahui pengaruh kepemimpinan dan desain pekerjaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif, rancangan penelitian survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung 103 perawat dan digunakan dengan rumus slovin sehingga didapat $n = 81,9$ responden dan dibulatkan menjadi 82 responden, teknik sampling menggunakan *purposive sampling*. Analisa data menggunakan univariat dan bivariat menggunakan *chi square*. Sebagian besar kinerja perawat dengan kategori kurang baik Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai $p\text{-value} = 0,000 (< \alpha 0,05)$ yang artinya ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai $p\text{-value} = 0,000 (< \alpha 0,05)$ yang artinya ada hubungan desain pekerjaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Perawat, Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat baik yang melakukan rawat jalan ataupun rawat inap di Rumah Sakit (Mandagi, 2015).

Fungsi utama sebuah rumah sakit adalah melaksanakan pelayanan kesehatan, maka pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu maka diperlukan mutu kinerja yang baik dari petugas kesehatan, termasuk kinerja petugas keperawatan. (Adikoesumo, 2012; Damanik, 2019).

Pada dasarnya ditentukan oleh 3 (tiga) hal yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan kerja. Agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. (Prihadi (2013; Damanik, 2019). Persepsi iklim organisasi dan kinerja pada dua organisasi yang berbeda menunjukkan hasil bahwa pengaruh tingginya kinerja berbeda dari dua organisasi ini terdapat komponen variabel lingkungan kerja. (Key, 2015; Andini, 2020).

Baik buruknya pelayanan perawat dalam melayani Pasien dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama(Rivai & Basri, 2005; Hermawati., Yosiana, 2021).

Beberapa negara Asia termasuk Indonesia bahwa lemahnya peran kinerja profesional

perawat karena dukungan dari tenaga profesional kesehatan lainnya, perawat memiliki pendekatan dan nilai yang berbeda dalam pelayanan kesehatan dengan yang lainnya persepsi yang berbeda antara perawat dan dokter, dan beberapa kesulitan lainnya dalam hubungan perawat dengan manajemen (Naongi, *et all*, 2014).

Data kinerja keperawatan di Provinsi Lampung dengan melihat data kinerja di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung tahun 2019 didapat nilai 70 dengan keterangan cukup, melakukan komunikasi yang baik terhadap pasien berada pada nilai 65 dengan keterangan cukup, dan pada aspek tidak ada complain pasien berada pada nilai 72 dengan keterangan cukup. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa perawat dalam melayani pasien belum sepenuhnya menjalankan tugasnya secara optimal di RSUD Dr.H. Abdul Moeloek Bandar Lampung (Wulandari, 2019).

Penampilan kerja (kinerja) merupakan hasil interaksi dari dua variabel yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan motivasi. Motivasi kerja disini adalah merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Riyadi & Kusnanto, 2007; Putri, 2018).

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja (Sudarmayanti 2009; Libriyanti, 2018)).

Kepemimpinan dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan signifikan dengan kinerja perawat di rumah sakit ($p = 0,000$). Kepemimpinan yang paling berpengaruh adalah kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan yang demokratis sebagian besar dimiliki oleh perawat dengan kinerja yang baik (Zamroni, 2021).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mengabdikan judul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di rumah sakit Pertamina Bintang Amin. Tujuan dari kegiatan ini diketahuinya pengaruh kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika (Nursalam, 2016). Kepemimpinan memiliki arti pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan disuatu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, sedangkan kepemimpinan atau Leadership dipahami sebagai daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber atau alat yang tersedia dalam suatu organisasi (Suarli, 2012). Seorang pemimpin keperawatan dituntut untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang seefektif dan

seefisien mungkin bagi individu, keluarga, dan masyarakat. Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku orang

lain agar bersedia diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Nursalam, 2018).

METODE

Jenis penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Rancangan dalam penelitian ini menggunakan desain *Survei Analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung 103 perawat. Tehnik sampling pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kriteria Inklusi; Perawat pelaksana yang hadir saat penelitian, Perawat mampu mengerjakan soal yang diberikan oleh peneliti, Perawat ketua tim, dan bersedia dijadikan sampel. Sedangkan kriteria eksklusi yaitu Perawat kepala ruangan.

Alat ukur penelitian ini menggunakan adobsi kuisiener kinerja perawat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari (2019) Analisis Perbandingan Kinerja Perawat

Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Rsud Dr.H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. Kuisiener terdiri dari 20 pertanyaan yang terbagi dalam 5 bagian sub pertanyaan yaitu : Pengkajian, Diagnosa, Perencanaan, Implementasi, Evaluasi. Alat ukur tersebut terdiri dari 5 pilihan jawabab dengan ketentuan skala likert dengan pilihan :SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju. Kuisiener telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada penelitian sebelumnya dengan nilai *cronsbachs alpha* = 0,895 > 0,6 pada responden lelaki, dan dengan nilai *cronsbachs alpha* = 0,936 > 0,6 pada responden wanita, dari ke dua hasil uji validitas tersebut, nilai untuk reliabilitas lebih dari tingkat kepercayaan yaitu $\alpha = 0,6$ yang artinya kuisiener telah layak digunakan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Pada Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung

Kepemimpinan	Jumlah	Persentase (%)
Baik	36	43,9
Kurang Baik	46	56,1
Total	82	100

Dari table 1 diatas dapat dilihat dari 82 responden kepemimpinan perawat dengan katagori baik sebanyak 36

responden (43,9%) dan kategori kurang baik sebanyak 46 responden (56,1%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung

Kinerja Perawat	Jumlah	Persentase (%)
Baik	28	34,1
Kurang Baik	54	65,9
Total	82	100

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat dari 82 responden kinerja perawat dengan kategori baik sebanyak 28 responden (34,1%)

dan kinerja perawat dengan kategori kurang baik sebanyak 54 responden (65,9%).

Tabel 3 Pengaruh Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar

Kepemimpinan	Kinerja Perawat				Total		P-Value	OR CI 95%
	Baik		Kurang		N	%		
	N	%	N	%				
Baik	21	25,6	15	18,3	36	43,9	0,000	7,800
Kurang Baik	7	8,5	39	47,6	46	56,1		
Total	28	34,1	54	65,9	82	100,0		

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat 82 perawat dengan kepemimpinan baik sebanyak 36 responden (43,9%), dengan kinerja perawat baik sebanyak 21 responden (25,6), dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 15

responden (18,3%). Sedangkan kepemimpinan kurang baik sebanyak 46 responden (56,1%), dengan kinerja perawat baik sebanyak 7 responden (8,5%), dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 39 responden (47,6%).

PEMBAHASAN

Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai $p\text{-value} = 0,000$ ($< \alpha 0,05$) yang artinya ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Tahun 2022, dengan nilai $OR = 7,800$ yang artinya kepemimpinan perawat yang kurang baik maka 7 kali beresiko memberikan kinerja yang kurang baik.

Hasil analisa data menggunakan uji chi square didapat nilai $p\text{-value} = 0,000$ ($< \alpha 0,05$) yang

artinya ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Tahun 2022, dengan nilai $OR = 7,800$ yang artinya kepemimpinan perawat yang kurang baik maka 7 kali beresiko memberikan kinerja yang kurang baik.

Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin

yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Isnaeni, 2017)

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah (2015) Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2015. Hasil penelitian diperoleh nilai p value < 0,005, dimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja didapatkan p = 0,007 dengan OR sebesar 3,056. Sedangkan sikap terhadap kinerja dihasilkan p= 0,020 dengan OR = 2,563. Perawat dengan kepemimpinan baik sebanyak 34 responden (41,4%), dengan kinerja perawat kurang baik sebanyak 5 responden (6,1%). Hal

ini disebabkan karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin sebaiknya memiliki karakteristik tertentu, memahami ciri-ciri kepemimpinan serta mempunyai tiga komponen kepemimpinan yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi.

Sedangkan kepemimpinan kurang baik sebanyak 48 responden (58,5%), dengan kinerja perawat baik sebanyak 12 responden. Hal ini disebabkan karena perawat yang merasa pemimpinnya mampu bekerja sama dengan bawahannya, yaitu pemimpin yang berkerja dengan baik dan selalu merasakan kenyamanan dalam bekerja, tidak ada yang di sembunyikan antara pemimpin dan bawahan, semua secara transparan dan saling mendorong memberi inovasi dan kreatifitas dalam menjalankan tugas. Seorang pemimpin harus mampu memimpin bawahannya dengan segala ucapan, perbuatan, dan sikap yang mendorong dan megantarkan pelayanan yang hendak di capai.

KESIMPULAN

1. Sebagian besar kepemimpinan perawat dengan katagori kurang baik.
2. Sebagian besar desain pekerjaan dengan katagori kurang baik.
3. Sebagian besar kinerja perawat dengan kategori kurang baik
4. Ada pengaruh kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung Tahun 2022 ($p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$).
5. Ada pengaruh desain pekerjaan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung Tahun 2022 ($p\text{-value} = 0,010 < \alpha 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Andini Putri, I. (2020). *Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Aulia, A. S. (2020). *Analisis desain pekerjaan pada lembaga amil zakat nasional (LAZNAS) Yatim Mandiri cabang Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Damanik, H. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Imelda. *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA*, 5(1), 562-567.
- Fitriani, A. (2015). Gaya kepemimpinan perempuan. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 1-22.
- Hermawati, A., & Yosiana, Y. (2021). *Optimalisasi Kinerja Perawat Berbasis Beban Kerja Dengan Intervening Stres Kerja Pada Perawat Di Puskesmas. Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10 (1).
- Isnaeni, I. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kualitas Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Dr. Zainoel Abidin Kota Banda Aceh*. *Idea Nursing Journal*, 8(1), 19-28.
- Kemenkes, R. I. (2016). *Profil Kesehatan Indonesia 2015*.
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen keperawatan dan prospektifnya: Teori, konsep dan aplikasi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Librianty, N. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. *Jurnal Ners*, 2(2).
- Mamonto, N. D., Robot, F., & Hamel, R. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Bitung. *JURNAL KEPERAWATAN*, 1(1).
- Nangoi, W. J., Pondaag, L., & Hamel, R. (2014). Hubungan Pemberian Reward dengan Kinerja Perawat di Ruang IRINA A RSUP Prof. DR. RD kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 2(2).
- Nje'e, A. D. P. (2019). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kolonodale 2019* (Doctoral Dissertation, Stikes Bethesda Yakkum Yogyakarta).

- Notoatmodjo, S . (2018). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Professional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional , Edisi3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2018). *Management Keperawatan Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika
- Parengkuan, V., Tumbel, A., & Wenas, R. S. (2014). Analisis pengaruh brand image dan celebrity endorsment terhadap keputusan pembelian produk shampo Head and Shoulders di 24 mart Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Permenkes RI. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Putri, E. R. (2018). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan lembaga kesehatan cuma-cuma dompet dhuafa (LKC DD)* (Bachelor's thesis, Fak. Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta).
- Rahayu, P. S. (2015). *Hubungan Kepemimpinan Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Medikal Bedah Rumah Sakit Mitra Keluarga Surabaya* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).