

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1. Gambaran umum Tempat Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Djojonegoro Temanggung merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Temanggung yang beralamat di Jalan Dr.Sutomo No.67. Temanggung berada di Propinsi Jawa Tengah dan berdiri pada tahun 1907. RSUD “Djojonegoro” Temanggung merupakan rumah sakit tipe C dengan kapasitas 203 tempat tidur yang terbagi dalam sembilan ruang rawat inap (Aster, WijayaKusuma, Anggrek, Dahlia, Cempaka, Flamboyan, Mawar, Seruni, dan Melati), dengan pembagian kelas sebagai berikut : kelas utama 32 TT (18%), kelas I 37 TT (20%), kelas II 38 TT (21%), kelas III 72 TT (59%).

Bangsas yang dijadikan ruang MPKP pada tahun 2012 adalah bangsal Dahlia dan Flamboyan, bangsal Seruni, Melati, Anggrek, Aster, Wijaya, Kusuma, Cempaka, sedangkan bangsal Mawar hanya dijadikan ruang rawat inap biasa belum dijadikan ruang MPKP. Rumah Sakit Umum Daerah Djojonegoro Temanggung mempunyai visi yaitu “BERSATU UNTUK MAJU dan SEJAHTERA” dengan Filosofi dasar yaitu :

- a. Untuk mewujudkan RSUD Temanggung yang lebih baik maka diperlukan adanya tekad semua komponen baik unit-unit pelayanan, unit-unit penunjang, pihak manajemen rumah sakit untuk

"BERSATU", menyatukan semua potensi sumber daya manusia (SDM) di RSUD Temanggung agar mampu mengelola sarana dan prasarana yang ada untuk pelayanan kesehatan secara terarah, didasarkan pada program yang mantap, pelaksanaan yang tepat, serta pengawasan yang ketat sehingga "KEMAJUAN DALAM PELAYANAN KESEHATAN" bisa tercapai.

- b. Pelayanan kesehatan yang "MAJU" mengandung makna terwujudnya kondisi pelayanan yang terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi kedokteran dan berorientasi pada upaya untuk terwujudnya masyarakat pengguna rumah sakit yang "SEJAHTERA" dengan memberikan pelayanan kesehatan prima yaitu pelayanan kesehatan yang sesuai standar pelayanan yang berlaku di RSUD Kabupaten Temanggung dan berorientasi pada kepuasan pengguna rumah sakit.
- c. Arti dari "SEJAHTERA" mengandung arti tercukupinya kebutuhan pelayanan kesehatan yang prima sehingga tercapai kesembuhan dan kepuasan bagi pengguna rumah sakit.

Misi RSUD "Djojonegoro" Temanggung adalah memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dengan mengutamakan mutu, keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan rumah sakit, memberikan pendidikan kesehatan yang menyeluruh baik untuk institusi pendidikan maupun karyawan, melaksanakan pengelolaan keuangan yang efisien dan efektif, meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di lingkungan Rumah

Sakit. Motto RSUD “Djojonegoro” Temanggung adalah kesembuhan dan kepuasan pasien merupakan kebahagiaan kami. Tujuan dari RSUD “Djojonegoro” Temanggung adalah meningkatkan jaringan, mutu dan akses pelayanan kesehatan, meningkatkan jaminan kesehatan bagi penduduk miskin, meningkatkan ketersediaan sumber daya kesehatan yang memadai, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

RSUD Temanggung bekerjasama dengan PSIK UMY untuk mengembangkan MPKP dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, sedangkan untuk tingkat hunian yang dicapai RSUD “Djojonegoro” Temanggung diukur menggunakan empat parameter sebagai salah satu indikator efisiensi pengelolaan rumah sakit, nilai keempat parameter adalah sebagai berikut : untuk BOR (Bed Occupancy Rate) atau angka rata-rata penggunaan tempat tidur pada tahun 2012 sebesar : 65.02, LOS (Length Of Over Interval) atau lama tempat tidur tidak dipakai pasien untuk tahun 2012 sebesar : 4.24, BTO (Bed Turn Over) atau berapa kali tempat tidur ditempati pasien sebesar: 72.63.

2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang berada di bawah tanggung jawab setiap kepala bangsal masing-masing ruangan, yang berjumlah 70 orang dan sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden Perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah (n = 70)

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Jenis kelamin		
	Pria	11	15.7
	Wanita	59	84.3
2.	Umur		
	20-30tahun	27	38.6
	30-40 tahun	31	44.3
	>40 tahun	12	12.1
3.	Pendidikan		
	D3	55	77.5
	sl	6	8.5
	sl ners	9	12.7
4.	Lama bekerja		
	1-5 tahun	40	57.1
	5-10 tahun	17	24.3
	11-15 tahun	6	8.5
	15- 20 tahun	7	10.0

Berdasarkan data karakteristik responden jenis kelamin menunjukkan banyak jumlah perawat pelaksana perempuan 59 orang (84.3%). Data karakteristik responden umur rata - rata umur menunjukkan di RSUD Temanggung Jawa Tengah berumur 30-40 tahun yaitu sebanyak 31 orang (44.3%). Berdasarkan data karakteristik responden pendidikan, rata-rata pendidikan terakhir perawat yang bekerja jumlah paling banyak adalah D3 sebanyak 55 orang (77.5%). Sedangkan data karakteristik responden lama bekerja, banyak ditemukan lama bekerja perawat adalah 1-5 tahun yaitu sebanyak 40 orang (57.1%).

3. Pengaruh dimensi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah

a) Hasil uji t analisis *Multiple Regression* pengaruh dimensi gaya kepemimpinan transformasional

Tabel 4 . Coefficients(a)

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		2.724	.008
	Pengaruh Individu	-.100	-1.181	.242
	Motivasi Inspirasional	.218	2.238	.029
	Pengembangan Intelektual	.401	3.663	.001
	Pertimbangan Individual	.333	2.988	.004

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Dimensi pengaruh individual (X₁)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan menunjukkan bahwa koefisien X₁ menjelaskan variabel dimensi pengaruh individu kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi secara negatif terhadap kinerja perawat pelaksana. Nilai $\beta_1 = -0,100$ artinya apabila variabel dimensi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan $-0,100$ satuan nilai, dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Uji t menunjukkan untuk dimensi pengaruh individual didapat nilai signifikansi P value = 0,242. Nilai signifikansi $p > 0,05$ maka H₀ diterima H₁ ditolak. Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi pengaruh individu gaya

kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap RSUD Temanggung Jawa Tengah, jika dibandingkan dengan tiga dimensi X₂, X₃, X₄ jika dilihat dari nilai koefisiennya nilai koefisien X₁ lebih kecil.

2) Dimensi motivasi inspirasional (X₂)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan menunjukkan bahwa koefisien variabel X₂ (dimensi motivasi inspirasional) sebesar 0,218, Besarnya nilai koefisien X₂ (dimensi motivasi inspirasional) besar nilai koefisien akan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perawat pelaksana. Nilai $\beta = 0.218$ artinya apabila variabel motivasi inspirasional gaya kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar satu-satuan nilai, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0.218 satuan nilai, dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Uji t menunjukkan untuk gaya kepemimpinan transformasional didapat nilai signifikansi P value = 0,029. Nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H₀ ditolak H₂ diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi motivasi inspirasional gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap RSUD Temanggung Jawa Tengah. Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel dimensi motivasi

inspirasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat dibandingkan dengan X1 (dimensi pengaruh individu).

3) Dimensi pengembangan intelektual (X3)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan menunjukkan bahwa koefisien variabel X3 (dimensi pengembangan intelektual) sebesar 0.401, Besarnya nilai koefisien X3 (dimensi pengembangan intelektual) akan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perawat pelaksana. Nilai $R^2 = 0.401$ artinya apabila variabel pengembangan intelektual gaya kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar satu-satuan nilai, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0.401 satuan nilai, dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Uji t menunjukkan untuk gaya kepemimpinan transformasional didapat nilai signifikansi P value = 0.001. Nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi pengembangan intelektual gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap RSUD Temanggung Jawa Tengah. Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien X3 (variabel dimensi pengembangan intelektual) mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat dibandingkan dengan nilai koefisien X2, X4 dan X1.

4) Dimensi pertimbangan motivasi (X4)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan menunjukkan bahwa koefisien variabel X4 (dimensi pertimbangan intelektual) sebesar 0.333, Besarnya nilai koefisien X4 (dimensi pertimbangan individual) akan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perawat pelaksana. Nilai $\beta = 0.333$ artinya apabila variabel pertimbangan intelektual gaya kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar satu-satuan nilai, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0.333 satuan nilai, dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Uji t menunjukkan untuk gaya kepemimpinan transformasional didapat nilai signifikansi P value = 0.004. Nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak H_4 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi pertimbangan individual gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap RSUD Temanggung Jawa Tengah. Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien X4 (variabel dimensi pertimbangan intelektual) mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja perawat dibandingkan dengan nilai koefisien X1.

b) Hasil pengujian *Multiple Regression* nilai R square.

Tabel 5 . Model Summary(b)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.791(a)	.626	.603	3.906

Berdasarkan hasil regresi linier berganda didapatkan Adjusted R Square sebesar 0.603 atau 60.3% ini menunjukkan bahwa dimensi gaya kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan terhadap kinerja perawat. Nilai *R Square* menunjukkan nilai sebesar 0.626 atau 62.6% ini artinya variabel bebas dalam penelitian ini yaitu dimensi gaya kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan sebesar 62.6% dapat mempengaruhi kinerja perawat di bangsal rawat inap RSUD Temanggung Jawa Tengah.

c) Hasil uji f (Annova) *Multiple Regression* variabel dependen dan variabel independen secara bersama-sama.

Tabel 6. ANOVA(b)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1659.562	4	414.890	27.189	.000(a)
Residual	991.881	65	15.260		
Total	2651.443	69			

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, f hitung adalah sebesar 27.189. Nilai signifikansi p (value) =0,000. Karena nilai signifikansi $p < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dengan demikian dimensi pengaruh individu, dimensi pengembangan intelektual, motivasi inspirasional dan pertimbangan individual gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di bangsal rawat inap RSUD Temanggung Jawa Tengah. Artinya variabel dimensi gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja perawat.

d) Rumus Analisis Regresi

Tabel 7. Coefficients(a)

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	Pengaruh Individu	-.100
	Motivasi Inspirasional	.218
	Pengembangan Intelektual	.401
	Pertimbangan Individual	.333

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -0.100 X_1 + 0.218 X_2 + 0.401 X_3 + 0.333 X_4$. Pada rumus tersebut interpretasinya adalah Y (variabel kinerja) yang di pengaruhi oleh dimensi pengaruh individual X_1 , dimensi motivasi inspirasional X_2 , dimensi pengembangan intelektual X_3 , dimensi pertimbangan individual X_4 . Dari hasil yang telah di regresi sesuai dengan tabel diatas X_1 dimensi pengaruh individu dengan nilai koefisien sebesar -0.100 tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja sedangkan pada variabel dimensi motivasi insiprasional X_2 dengan nilai koefisien sebesar 0.218 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawatnya. Namun dari variabel X_2 dan X_4 nilai koefisein terbesar dan memiliki pengaruh positif paing besar terhadap kinerja perawat adalah X_3 dimensi pengembangan intelektual dengan nilai koefisien sebesar 0.401.

B. Pembahasan

Gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi, jadi seorang sebagai *leadership* mempunyai aspek penting dalam segala hal terhadap keberhasilan suatu tujuan yang dicapai karena peran pemimpin itu sendiri sebagai menggerakkan, memotivasi dan mengendalikan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama dengan mengaplikasikan model kepemimpinan di lingkungannya. Gaya kepemimpinan adalah persepsi karyawan atau bawahan mengenai perilaku pimpinan sehingga akan menghasilkan perilaku yang sesuai dengan yang diinginkan pimpinan untuk mencapai tujuan tertentu (Kristianawati, 2003).

Teori dari (Burns, 1997 *cit* Yulk, 2009) menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”, seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, dan bukan di dasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan sosial, atau kebencian. Pemimpin transformasional mengubah sistem nilai bawahan demi mencapai tujuan diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor yang merupakan dimensi kepemimpinan transformasional diantaranya dimensi pengaruh individu, dimensi pengembangan intelektual, dimensi motivasi inspirasional dan dimensi pertimbangan individual (Bass, 1985 *cit* arjuna, 2012). Hasil penelitian ini didapatkan hasil yang nyata dimana dimensi pengaruh individu, dimensi pengembangan intelektual, dimensi pertimbangan individual dapat mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Temanggung.

Kinerja perawat adalah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan. Penilaian kinerja perawat adalah sebuah proses di mana pencapaian kinerja individu atau kelompok diukur dan dievaluasi dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Ellis & Hartley, 2012).

1. Gambaran Umum Karakteristik responden

Responden yang dipilih dalam penelitian ini berdasarkan pada kriteria inklusi dengan menggunakan teknik *random sampling*. Responden yang diambil adalah perawat yang bekerja sebagai perawat pelaksana di RSUD Temanggung Jawa Tengah yang berjumlah 70 orang, bersedia menjadi responden dan bersedia mengisi kuesioner yang telah dibagikan dengan lengkap dari awal sampai akhir. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah yang tidak sedang cuti dan sudah lebih dari 2 tahun bekerja di RSUD Temanggung Jawa Tengah.

a. Jenis kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah responden sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 59 orang (84.2%), sedangkan sisa responden lainnya adalah laki-laki yaitu 11 orang (15.7). Hal ini sejalan dengan Akhyar (2008) dimana budaya-budaya tertentu yang mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan keperawatan, meskipun secara rasional antara laki-laki dan wanita akan mampu memberikan pelayanan keperawatan kepada klien. Namun tetap banyak anggapan bahwa pekerjaan perawat

merupakan pekerjaan wanita, karena dianggap peran wanita sebagai perawat akan lebih baik dimana wanita memiliki sifat yang lebih lembut, teliti, rajin, dibandingkan dengan pria yang memiliki sifat lebih praktis.

Hal ini tidak didukung oleh hasil penelitian Astria, 2011 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Menurut pendapat peneliti, sejauh ini jumlah profesi perawat baik dirumah sakit lebih banyak perempuan dibanding laki-laki. Perawat didalam masyarakat dianggap sebagai profesi yang cocok untuk perempuan, karena perempuan dianggap tekun, sabar, dan teliti. Kepribadian seorang wanita yang memiliki jiwa seorang keibuan, berjiwa mendidik lebih berperan untuk meningkatkan kinerja dengan cara memberikan pelayanan keperawatan pada klien dan juga memberikan pendidikan secara optimal.

b. Usia

Karakteristik responden terbesar berdasarkan golongan usia adalah usia 30 – 40 tahun yaitu 30 orang (42.5%) dan usia responden 20-30 tahun berjumlah sebanyak 28 orang (40%) sedangkan usia responden yang paling sedikit adalah usia >40 tahun sebanyak 12 orang (17.1%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat sebagian besar terdapat usia dewasa menengah.

Menurut Notoadmojo, 2010 usia seseorang mempengaruhi

terhadap daya tangkap pola pikir. Semakin bertambahnya usia seseorang maka akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya, jadi pengetahuan yang didapatnya akan semakin membaik dan semakin banyak pengalamannya.

Hal ini didukung oleh (Purnomo, 2011) bahwa dewasa menengah dimulai dari usia 30 tahun hingga 40 tahun adalah masa memperluas keterlibatan dan tanggung jawab pribadi dan sosial seperti membantu generasi berikutnya menjadi individu yang berkompeten, dewasa dan mencapai serta mempertahankan kepuasan dalam berkarir, sehingga dalam kehidupan mereka sudah menerima gaya hidup yang mereka pilih, membantu dalam menerima komitmen, penyesuaian diri dan kompetensi mereka serta mendukung perubahan yang penting khususnya bidang kesehatan.

Hal ini tidak didukung oleh Ahmadi, 2008 bahwa usia seseorang tidaklah memiliki pengaruh yang besar atau signifikan terhadap kinerja perawat. Namun menurut pendapat peneliti sendiri, usia seseorang dalam mempengaruhi kinerja sangat memiliki pengaruh yang besar karena dengan semakin matangnya usia seseorang maka semakin banyak pengalaman dalam hidupnya dan ilmu pengetahuan yang didapatnya sehingga dalam memberikan pelayanan atau dalam memberikan pendidikan akan lebih baik dari pada usia seseorang yang masih muda yang belum banyak memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.

c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling banyak adalah D3 dengan jumlah 55 orang (78.5%), pendidikan terakhir S1 Ners berjumlah 9 orang (12.8%) dan yang paling sedikit pendidikan terakhir S1 sebanyak 6 orang (8.5%). Hal ini menyatakan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Temanggung pendidikannya D3. Hasil penelitian ini sejalan dengan Astria, 2011 dimana hampir 95.5 % perawat yang bekerja di RS Muhammadiyah Temanggung adalah D3.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Nursalam & Effendi, 2008 bahwa pendidikan tinggi keperawatan sangat berperan dalam membina sikap, pandangan dan kemampuan profesional lulusannya, disini perawat diharapkan mampu bersikap dan berpandangan profesional, berwawasan yang luas, serta memiliki pengetahuan ilmiah keperawatan yang memadai dan menguasai keterampilan profesional secara baik dan benar. Menurut pendapat peneliti sendiri, jika dilihat dari jenjang pendidikan yang semakin tinggi maka akan lebih baik dalam kinerja karena dengan pendidikan yang semakin meningkat pula ilmu yang diterima sehingga mampu dalam menguasai keterampilan yang profesional dan menyampaikan ilmu yang diperoleh. Jadi sebagai perawat kita juga dapat memberikan pelayanan dan perawatan yang baik dan secara profesional.

d. Lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama menjadi perawat, yang paling banyak adalah selama 1-5 tahun dengan jumlah 39 orang (55.7%), lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 16 orang (22.8%), 15-20 tahun sebanyak 9 orang (12.8%) sedangkan yang paling sedikit lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 6 orang (8.5%). Menurut hasil penelitian Amriyati, 2003 bahwa lama masa bekerja perawat tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Menurut peneliti sendiri, semakin lama masa kerja seorang perawat semakin banyak pengetahuan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Nursalam, 2008 bahwa semakin lama masa kerja perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan pelayanan terhadap pasien dan dalam meningkatkan kinerja. Menurut peneliti sendiri, semakin lama masa kerja seorang perawat maka semakin banyak pengalaman dan ilmu yang didapat sehingga mempunyai ilmu dan pengetahuan yang lebih berkualitas dalam memberikan pelayanan dan perawatan yang profesional terhadap pasien.

2. Pengaruh dimensi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat.

a. Hipotesa 1 : pengaruh dimensi individu terhadap kinerja perawat

Hasil uji menunjukkan, untuk gaya kepemimpinan transformasional didapatkan nilai signifikansi P value = 0,242. Nilai signifikansi $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap RSUD Temanggung Jawa Tengah. Semakin tinggi pengaruh dimensi individu dalam gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kinerja perawat pelaksana.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Salim, 2010 yang menghasilkan adanya hubungan yang positif antara dukungan kepemimpinan yang transformasional terhadap kinerja. Teori Burns, 1997 (didalam Yulk, 2009) juga menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang padanya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”, seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan. Disini pemimpin dan bawahan sama-sama saling menguntungkan. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh individual terhadap meningkatkan kinerja perawatnya tidak berpengaruh signifikan karena dengan mempengaruhi melalui penekanan saja terhadap

bawahan tanpa melihat dari sisi individu masing-masing bawahannya hanya akan menimbulkan tekanan saat bekerja bawahannya.

- b. Hipotesa 2 : pengaruh dimensi motivasi inspirasional terhadap kinerja perawat.

Hasil uji menunjukkan, untuk gaya kepemimpinan transformasional didapatkan nilai signifikansi P value = 0,029. Nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Bahwa berpengaruh signifikan antara dimensi motivasi inspirasioanal terhadap kinerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah. Hal ini sejalan dengan Yulk, 2009 yang menyatakan bahwa seorang pemimpin disini dapat menyampaikan visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model yang tepat sehingga membangkitkan emosi perawat dalam meningkatkan kinerja. Menurut pendapat peneliti sendiri untuk lebih meningkatkan kinerja perawat seorang atasan juga harus memberikan sikap optimis dan memberikan dorongan terhadap para perawatnya karena dengan begitu dapat membangun emosi individu untuk lebih meningkatkan kinerja.

- c. Hipotesa 3 : pengaruh dimensi pengembangan intelektual terhadap kinerja perawat.

Hasil uji menunjukkan, untuk gaya kepemimpinan transformasional didapatkan nilai signifikansi P value = 0.001. Nilai

signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi pengembangan intelektual gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap RSUD Temanggung Jawa Tengah. Semakin tinggi seorang pemimpin dalam mengembangkan intelektual individu para perawat, maka semakin meningkatnya kinerja perawat. Temuan ini sejalan dengan teori (Bass, 1985 *cit* arjuna, 2012) Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata.

Disimpulkan dimensi pengembangan intelektual dapat membangun kesadaran dari individu perawat dalam memandang suatu masalah dari sisi yang lebih luas dan lebih berkembang. Selain itu juga jika dilihat dari pendidikan perawat yang lulusan D3 maka dengan pengembangan intelektual terhadap bawahannya maka akan menambah pengetahuan untuk mengaplikasikan pelayanan secara profesional terhadap pasien.

- d. Hipotesa 4 : pengaruh dimensi pertimbangan individual terhadap kinerja perawat.

Hasil uji menunjukkan, untuk dimensi gaya kepemimpinan transformasional didapatkan nilai signifikansi P value = 0.004. Nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi pertimbangan individual gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap RSUD Temanggung Jawa Tengah. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Bass, 1985 *cit* arjuna, 2012) bahwa Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin disini selalu melibatkan bawahannya dan selalu menerima masukan dan pendapat dari bawahannya, jadi seorang bawahan merasa dirinya diakui akan kemampuannya.

- e. Hipotesa 5 : Ada pengaruh signifikan secara keseluruhan antara dimensi gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil uji Anova, menunjukkan bahwa adanya hubungan antara 4 dimensi variabel digabungkan dalam penerapannya akan berpengaruh secara bersama-sama

terhadap kinerja perawat dengan nilai signifikansi P value = 0.000. nilai signifikansi $p < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel 4 dimensi memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Arjuna, 2012 bahwa berdasarkan hasil uji f didapatkan nilai signifikansi P value = 0,030. Nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala ruang berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di bangsal rawat inap PKU Muhammadiyah Bantul.

C. Kekuatan dan Kelemahan Penelitian

1. Kekuatan penelitian

Kekuatan penelitian ini adalah terdapat pada kuesionernya. Kuesioner yang digunakan telah dilakukan uji validitas yang disebarkan kepada sampel penelitian yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik responden pada penelitian.

2. Kelemahan penelitian

Pada penelitian ini dapat terjadi bias personal pada pengisian kuesioner gaya kepemimpinan, karena saat pengisian kuesioner peneliti tidak dapat mendampingi responden dalam mengisi kuesioner.