

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
KEPALA RUANG DENGAN KINERJA PERAWAT DI  
RS PKU MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun oleh:**

**MUHAMMAD FACHRUL AZMI  
201410201097**



**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS 'AISYIYAH  
YOGYAKARTA  
2018**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
KEPALA RUANG DENGAN KINERJA PERAWAT DI  
RS PKU MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan  
Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan  
di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta



**Disusun oleh:**

**MUHAMMAD FACHRUL AZMI  
201410201097**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS 'AISYIYAH  
YOGYAKARTA  
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
KEPALA RUANG DENGAN KINERJA PERAWAT DI  
RS PKU MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh:  
MUHAMMAD FACHRUL AZMI  
201410201097

Telah disetujui oleh:



Pembimbing

Ns. Yuni Kurniasih, S,kep.,Mkep.

Tanggal

: 29 / 8 2018

Tanda Tangan

:  

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
KEPALA RUANG DENGAN KINERJA PERAWAT  
DI RS PKU MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA<sup>1</sup>**

**Muhammad Fachrul Azmi<sup>2</sup>, Yuni Kurniasih<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

**Latar Belakang:** Kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi dalam bekerja dan melakukan lebih dari yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

**Tujuan:** Mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

**Metodologi:** Penelitian kuantitatif pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel menggunakan *Total sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian 43 perawat di 3 ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji *spearman rank*.

**Hasil:** Bahwa uji *Spearman Rank* menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai uji signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Keeratan hubungan yang terjadi adalah hubungan yang sedang.

**Simpulan dan Saran:** Ada hubungan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Perawat di RS Pku Muhammadiyah Yogyakarta, dengan nilai signficancy pada hasil menunjukkan ( $p=0,001<0,05$ ). Memberikan masukan bagi layanan kesehatan dalam menyusun strategi yang tepat agar kepala ruang dan perawat pelaksana supaya dapat menerapkan kinerja yang baik.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala Ruang, Kinerja Perawat.

**Daftar Pustaka :** Buku 11, Jurnal 8, Skripsi 8, Web 9

**Jumlah Halaman :** xiii, 61 halaman, 9 tabel, 2 gambar, 10 lampiran

---

<sup>1</sup>Judul Skripsi

<sup>2</sup>Mahasiswa PSIK Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

<sup>3</sup>Dosen Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE RELATIONSHIP  
HEAD ROOM WITH PERFORMANCE NURSES IN  
RS PKU MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA**

**Muhammad Fachrul Azmi<sup>2</sup>, Yuni Kurniasih<sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

**Background:** Transformational leadership will make subordinates feel trusted, valued, loyal and respectful to their boss. Eventually subordinates will be motivated to do more than expected.

**Objective:** To know the relationship between Transformational Leadership Style with the performance of nurses at RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

**Methodology:** Quantitative research of cross sectional approach. Sampling using Total sampling. The number of samples in this study were 43 nurses in 3 hospitalizations PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital. This research uses kuisoner. The method of analysis used is statistical test using spearman rank test.

**Results:** Spearman Rank test produces a significant value of 0.001. A significant test value of 0.001 smaller than 0.05 indicates that there is a Relationship Between Transformational Leadership Style With Nurse Performance in RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. The closeness of the relationship that occurs is a medium relationship because the value is in the range 0.40 to 0.599.

**Conclusion and Suggestion:** There is a significant relationship between Transformational Leadership Style and Nurse Performance at RS Pku Muhammadiyah Yogyakarta, with significancy value on the result showed ( $p = 0,001 < 0,05$ ). Provide inputs to health services in formulating appropriate strategies for the headroom and nurse implementers in order to implement good performance.

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Nurse Performance.

**Bibliography:** Book 11, Journal 8, Thesis 8, Web 9

**Number of Pages:** xiii, 61 pages, 9 tables, 2 pictures, 10 attachments

---

<sup>1</sup>Title Thesis

<sup>2</sup> Student of PSIK Faculty of Health Sciences Universitas Aisyiyah Yogyakarta

<sup>3</sup>Universitas Aisyiyah Yogyakarta Lecturer



## PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan sebuah aktivitas keperawatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi, kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi (Faizin dan Winarsih, 2008).

Menurut studi yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan dan Ketechnisan Medik Depkes RI bekerjasama dengan WHO di 5 Provinsi di Indonesia yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Sumatera Utara, Sulawesi Selatan dan Kalimantan Timur, menemukan 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara penuh, 70% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir, 39,8% perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan, serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat, kondisi tersebutlah yang mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri (Hasanbasri dalam Sari, 2016). Berdasarkan penelitian Mudayana (2010) untuk kinerja perawat di RS Nurhidayah Kabupaten Bantul didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi dengan persentase 92,4% dan sebanyak 7,6% karyawan yang mempunyai kinerja sedang, dan tidak ada karyawan yang masuk dalam kategori kinerja rendah. Hasil penelitian dari Rudianti Yulistiana

(2011), bahwa perawat pelaksana yang berumur <32 tahun mempunyai kinerja kurang (53,4%) lebih besar dibandingkan dengan perawat pelaksana umur  $\geq 32$  tahun (33,7%). Demikian pula dengan perawat pelaksana yang memiliki masa kerja <7 tahun mempunyai kinerja kurang (55,6%) lebih besar dibanding dengan masa kerja 7-12 tahun (45,3%).

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 kharisma, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual untuk menghasilkan upaya yang lebih besar, efektivitas, dan kepuasan bagi bawahannya (Bass & Avolio, 1990 dalam Sulieman, Hussein dan Batayneh; 2011).

Kinerja perawat yang rendah terlihat dimana perawat selalu bertanya kepada dokter mengenai tindakan keperawatan, padahal seharusnya seorang perawat memiliki kesempatan untuk dapat merubah dan mengambil keputusan sendiri, dalam hal asuhan keperawatannya sesuai kebutuhan pasien berdasarkan standar operasional pekerjaannya perawat juga mempunyai batasan otonomi yaitu melakukan pengkajian, menetapkan diagnosa keperawatan, menyusun perencanaan, melakukan implementasi, dan mengevaluasi tindakan yang telah dilakukan (Lumbanraja dan Nizma, 2010).

Berdasarkan penelitian Mudayana (2010) untuk kinerja perawat di RS Nurhidayah Kabupaten

Bantul didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi dengan persentase 92,4% dan sebanyak 7,6% karyawan yang mempunyai kinerja sedang, dan tidak ada karyawan yang masuk dalam kategori kinerja rendah. Hasil penelitian dari Rudianti Yulistiana (2011), bahwa perawat pelaksana yang berumur <32 tahun mempunyai kinerja kurang (53,4%) lebih besar dibandingkan dengan perawat pelaksana umur  $\geq 32$  tahun (33,7%). Demikian pula dengan perawat pelaksana yang memiliki masa kerja <7 tahun mempunyai kinerja kurang (55,6%) lebih besar dibanding dengan masa kerja 7-12 tahun (45,3%).

Menurut studi yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan dan Ketehnisian Medik Depkes RI bekerjasama dengan WHO di 5 Provinsi di Indonesia yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Sumatera Utara, Sulawesi Selatan dan Kalimantan Timur, menemukan 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara penuh, 70% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir, 39,8% perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan, serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat, kondisi tersebutlah yang mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri (Hasanbasri dalam Sari, 2016).

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor

836/MENKES//SK/VI/2005 bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan profesional keperawatan dan kebidanan di rumah sakit dan puskesmas diperlukan suatu pedoman pengembangan manajemen kinerja perawat dan bidan yang ditetapkan dengan keputusan meteri kesehatan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 10 Februari 2018 di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, hasil wawancara singkat dengan manajer keperawatan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta didapatkan hasil di 3 bangsal Roudho, Marwah, dan Multazam yang kepala ruangnya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan masih ditemukan ada perawat kurang dalam inisiatif skill dan komunikasi meskipun sudah bekerja di rumah sakit tersebut lebih dari 2 tahun, masih ditemukan perawat yang tidak menggunakan APD dengan lengkap saat akan memberi tindakan kepada pasien, dan tidak menjelaskan apa tindakan yang akan diberikan kepada pasien, ditemukan juga perawat yang kurang tepat waktu saat operan jaga. Hal tersebutlah yang menyebabkan kinerja perawat menurun. Tindakan yang sudah dilakukan rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawatnya dengan mengadakan seminar, workshop, dan pelatihan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *metode analitik korelasi* yaitu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menemukan adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pendekatan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*

yaitu, untuk mencari hubungan antara dua variabel, pendekatan ini terjadi pada objek penelitian yang dikumpulkan pada saat persamaan (Sugiyono, 2013)

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Kuisisioner gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan menggunakan

kuisisioner terstruktur berbentuk pernyataan tertutup. Responden akan diminta untuk memberi tanda checklist (✓) dalam kolom yang sudah disediakan untuk masing-masing item pertanyaan kuisisioner. Pernyataan dalam kuisisioner ini mencakup pernyataan tentang *Idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual stimulation, individualized consideration*. Analisis data pada penelitian ini Data yang telah diolah akan dianalisis secara deskriptif dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Untuk menguji hipotesis

asosiatif menggunakan korelasi *Spearman Rank*. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai p hitung lebih kecil dari taraf signifikan ( $p < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan kinerja perawat. Sebaliknya apabila ( $p > 0,05$ ) maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya tidak ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Subyek Penelitian

Tabel 1

Tabel Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Usia		
	25-30 Tahun	11	25.6
	31-35 Tahun	17	39.5
	36-40 Tahun	10	23.3
	41-45 Tahun	3	7.0
	43-50 Tahun	2	4.7
	Total	43	100.0
2.	Pendidikan		
	S1 Ners	8	18.6
	D3 Keperawatan	35	81.4
	Total	43	100.0
3.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	11	25.6
	Perempuan	32	74.4
	Total	43	100.0
4.	Lama Bekerja		
	2-5 Tahun	10	23.3
	6-10 Tahun	20	46.5
	11-15 Tahun	10	23.3
	16-20 Tahun	3	7.0
	Total	43	100.0

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa usia responden sebagian besar

adalah antara 31-35 tahun yaitu 17 responden atau 39,5%. Pendidikan responden sebagian besar adalah D3 Keperawatan



yaitu 35 responden atau 81,4%. Jenis kelamin responden sebagian besar adalah perempuan yaitu 32 responden

atau 74,4%. Dan lama bekerja responden sebagian besar adalah 6-10 tahun yaitu 20 responden atau 46,5%.

Tabel 2  
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	34	79.1%
Sedang	5	11.6%
Buruk	4	9.3%
Total	43	100.0%

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruang di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah termasuk kategori baik yaitu sebanyak 34 responden (79,1%) karena menurut (Rorimpandey, 2013) ciri-ciri Gaya Kepemimpinan

Transformasional yang baik adalah: *Charisma, Inspiration, Intellectual simulation, Individualized consideration* dan ketiga bangsal di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tersebut mempunyai ciri-ciri tersebut.

Tabel 3  
Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	26	60.5%
Cukup	14	32.6%
Kurang	3	7.0%
Total	43	100.0%

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah responden adalah termasuk kategori baik yaitu sebanyak 26 responden (60,5%).

### Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 4

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

	Kinerja Perawat							
	Baik		Cukup		Kurang		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Baik	24	55,8	10	23,3	0	0,0	34	79,1
Sedang	2	4,7	1	2,3	2	4,7	5	11,6
Buruk	0	0,0	3	7,0	1	2,3	4	9,3
Total	26	60,5	14	32,6	3	7,0	43	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 4 diatas menyatakan bahwa sebagian besar responden gaya kepemimpinan transformasional baik dengan kinerja perawat tinggi sebanyak 24 responden (55,8%), sedangkan hasil tabulasi silang paling sedikit yaitu gaya

kepemimpinan transformasional baik, dengan kinerja perawat kurang adalah yaitu 0 responden (0,0%) dan gaya kepemimpinan transformasional buruk, dengan kinerja perawat baik adalah yaitu 0 responden (0,0%).

### Hasil Analisa Data

Tabel 5  
Tabel uji *Spearman Rank* antara Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Variabel	Koefisien korelasi <i>Spearman Rank</i>	Prosentase keeratan hubungan	Signifikan (p value)
Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Perawat	0,489	48,9%	0,001

Sumber: Data Primer 2018

Hasil pengujian pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa uji *Spearman Rank* menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai uji signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan

Transformasional Dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Keeratan hubungan yang terjadi adalah hubungan yang sedang karena nilainya berada pada rentang 0,40 sampai 0,599.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan perawat yang bertugas di 3 ruang perawatan Roudho, Marwah dan Multazam RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah termasuk kategori baik yaitu sebanyak 34 responden (79,1%).

Dari hasil penelitian yang dilakukan perawat yang bertugas di 3 ruang perawatan Roudho, Marwah dan Multazam RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional adalah baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda Sitangga (2005) yang menyatakan

bahwa kepala ruangan yang menggunakan kepemimpinan transformasional lebih baik dalam memimpin dari pada gaya kepemimpinan otoriter maupun lainnya.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para anggota dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih daripada awalnya. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka

untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan–kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi (Yukl, 2013).

Pengaruh kepemimpinan transformasional membuat karyawan lebih memiliki rasa loyalitas terhadap pekerjaannya. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membuat perubahan dan sukses membuat sebuah perubahan kearah yang lebih positif dan membimbing organisasi kearah baru yang memiliki tujuan jelas. Kepemimpinan transformasional lebih efektif dibandingkan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah gabungan yang sempurna dari kepemimpinan kharismatik dan transaksional (Li, 2009).

Menurut Robbins (2008), kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari pola pikir yang menyelesaikan masalah dengan cara lama diubah menjadi penyelesaian masalah dengan cara baru yang lebih baik, selain itu pemimpin transformasional mampu membuat karyawan bergairah dalam bekerja, membangkitkan semangat dan membuat karyawan melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah responden adalah termasuk kategori baik yaitu sebanyak 26 responden (60,5%).

Dari hasil penelitian yang dilakukan perawat yang bertugas di 3 ruang perawatan Roudho, Marwah dan Multazam RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta perawat mempunyai kinerja yang baik. Setiap karyawan yang bekerja di dalam sebuah organisasi dituntut untuk

memiliki kinerja yang baik demi terwujudnya tujuan organisasi. Sebagai sebuah organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik maka setiap karyawan termasuk tenaga medis memerlukan kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap publik (Wirawan, 2009).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Victor, Sudarma dan Sutrisno (2011) menyatakan bahwa kinerja berdampak baik pada pelayanan. Semakin baik kinerja perawat maka semakin baik pelayanan yang dirasakan oleh pasien. Menurut Bangun (2012) adanya gaya kepemimpinan transformasional maka kebutuhan organisasi akan terpenuhi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dinilai belum efektif untuk memajukan organisasi.

Menurut Nursalam (2008) penilaian kinerja perawat merupakan evaluasi kinerja perawat sesuai dengan standar praktik profesional dan peraturan yang berlaku. Penilaian kinerja perawat merupakan suatu cara untuk menjamin tercapainya standar praktek keperawatan. Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai, dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Perawat manajer dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan karier serta memberi penghargaan kepada perawat yang berkompeten. Langkah-langkah dalam proses penilaian kinerja perawat sebagai

berikut: mereview standar kerja, melakukan analisis jabatan, mengembangkan instrument penilaian, memilih penilai, melatih penilai, mengukur kinerja, membandingkan kinerja aktual dengan standar, mengkaji hasil

penilaian, memberikan hasil penilaian, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana-rencana pengembangan dengan menyepakati sasaran-sasaran dan standar-standar kinerja masa depan (Usman, 2011).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah termasuk kategori baik yaitu sebanyak 34 responden (79,1%).
2. Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar adalah responden adalah termasuk kategori baik yaitu sebanyak 26 responden (60,5%).

### Saran

1. Bagi Manajer Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Memberikan masukan bagi layanan kesehatan dalam menyusun strategi yang tepat agar kepala ruang dan perawat pelaksana supaya dapat menerapkan kinerja yang baik serta bagi manajer keperawatan agar dapat mengadakan pelatihan dan seminar tentang kinerja.
2. Bagi Perawat Agar perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan SOP yang berlaku.
4. Bagi Kepala Ruang Supaya mampu menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional di seluruh

3. Ada hubungan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dengan nilai *significancy* pada hasil menunjukkan ( $p=0,001<0,05$ ) dan didapatkan keeratan hubungan sedang sebesar 48,9% .

bangsal yang ada di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Bagi Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk referensi dan memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen keperawatan mengenai gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya Manfaat penelitian ini bagi penelitian keperawatan adalah dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya dan mengembangkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, R. D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dan Motivasi Intrinsik Perawat Pelaksana Kontrak Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Kontrak Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan. Thesis. Sumatra Utara: Program Pascasarjana Universitas.
- Bass, B.M & Avolio. (1993). *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Public Administration Quarterly.
- Hidayat, A. (2010). Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika.
- kemenkes ri, (2005). pedoman pengembangan manajemen kinerja perawat dan bidan. nomor 836/MENKES/SK/2005.
- Khamidah, dan Mastilah. (2015). *Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berpengaruh terhadap kepuasan pasien rawat inap rumah sakit islam surabaya*. Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.
- Lauga Lupiah., Pua Upa E. E., Muntasir., 2009. *Hubungan Faktor-faktor motivasi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kefamenanu Kabupaten TTU*. Jurnal Pelayanan kesehatan <http://lib.unnes.ac.id/18042/1/7350407081.pdf>
- Lidya Rorimpandey.(2013).*Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4
- Lumbanraja, P., & Nizma, C.( 2010) Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 2, September 2010: 142-155.
- Marquis, B.L.& Houston, C.J. (2009). *Leadership Roles and Management Function in Nursing*. Philadelphia:Lippincott Wlilliams & Wilkin.
- Natasia, Loekqijana, Kurniawati. (2014). *Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Pelaksanaan SOP Asuhan Keperawatan di ICU-ICCU RSUD Gambiran Kota Kediri*. Program Magister Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang. <http://www.jkb.ub.ac.id/index.php/jkb/article/view/513>
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.



- Nursalam. (2008). Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu keperawatan. Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam. (2011). Manajemen Keperawatan.edisi 3. Jakarta : Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo,S. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.(2004). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riwidikdo. (2007). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta. Bina Pustaka.
- dengan Kinerja Perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah satu Rumah Sakit Swasta Surabaya.* Tesis Magister Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia Jakarta. [www.lontar.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak-20282765.pdf](http://www.lontar.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak-20282765.pdf)  
<http://scholar.unand.ac.id>
- Sabarguna, Boy S. (2005), Manajemen Pelayanan Rumah Sakit Berbasis Sistem Informasi. Jakarta : <http://digilib.unila.ac.id/10047/11/BAB%20II.pdf>
- Selvia, N.(2013). Perbedaan stress kerja ditinjau dari shift kerja pada perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Jurnal psikologi,vol 2 No, 01 Februari (2013). Fakultas psikologi universitas Airlangga.Surabaya
- Notoatmodjo,S. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.(2004). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pabundu, Tika, (2006), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Potter, P.A, Perry, A.G.Buku Ajar Fundamental Keperawatan : Konsep, Proses, dan Praktik.Edisi 4.Volume 2.Alih Bahasa : Renata Komalasari,dkk.Jakarta:EGC.(2005)
- Riwidikdo. (2007). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta. Bina Pustaka.
- Rudianti, Yulistiana. (2011). *Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah satu Rumah Sakit Swasta Surabaya.* Tesis Magister Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia Jakarta. [www.lontar.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak-20282765.pdf](http://www.lontar.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak-20282765.pdf)  
<http://scholar.unand.ac.id>
- Sabarguna, Boy S. (2005), Manajemen Pelayanan Rumah Sakit Berbasis Sistem Informasi. Jakarta : <http://digilib.unila.ac.id/10047/11/BAB%20II.pdf>
- Selvia, N.(2013). Perbedaan stress kerja ditinjau dari shift kerja pada perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Jurnal psikologi,vol 2 No, 01 Februari (2013). Fakultas psikologi universitas Airlangga.Surabaya

- Suarli, S. & Bahtiar. (2009). Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta
- Suwignyo.G. (2007) Manajemen Kinerja Pelayanan Rumah Sakit . Jakarta: Sagung Seto. <http://digilib.stikeskusumahusada.ac.id>
- Usman, Husaini. (2011). Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Bumi Aksara. Jakarta
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary, (2010), Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi kelima.Jakarta:PT. indeks
- Yulistiana Rudianti. (2011). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Di Surabaya. <http://lib.ui.ac.id>



Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta