

**GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG
DI RUANG RAWAT INAP TAMOSU**

SKRIPSI

**Disusun oleh:
MHD. ZULKIFLI
NIM. 14010045**



**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS AUFA ROYHAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN
2019**

**GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG
DI RUANG RAWAT INAP TAMOSU**

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Keperawatan**

**Disusun oleh:
MHD. ZULKIFLI
NIM. 14010045**



**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS AUFA ROYHAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN
(Skripsi)

**GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG
DI RUANG RAWAT INAP TAMOSU**

Proposal ini telah diseminarkan dihadapan tim penguji
Program Studi Keperawatan Program Sarjana
Universitas Afa Royhan
Di Kota Padangsidempuan

Padangsidempuan, Agustus 2019

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Mastiur Napitupulu, SKM, M.Kes

Nefonavrtilova Ritonga, SKM. M.KM

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Alamat :

Setelah saya membaca dan mendengar penjelasan dari Saudara Ahmad Edimon yang akan melaksanakan penelitian dengan judul **“Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Di Ruang Rawat Inap”**, maka saya bersedia menjadi reponden penelitian dan berjanji untuk memberikan informasi dengan sebenar – benarnya dan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Padangsidempuan, 2019

Yang memberi pernyataan,

()

IDENTITAS PENULIS

Nama : MHD. ZULKIFLI

NIM : 14010045

Tempat/TanggalLahir : Padangsidimpuan, 17 Sebtember 1996

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Alamat : Jln. Sutan Soripada Mulia Gg. Sepakat

Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri No 200113 : Lulus tahun 2008
2. MTs N muhammdiyah 22 padangsidimpuan : Lulus tahun 2011
3. SMK Kesehatan Sidimpuan Husyada : Lulus tahun 2014

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyusun skripsi yang berjudul **“Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Di Ruang Rawat Inap Tamosu ”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana keperawatan di Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Aufa Royhan Padangsidempuan.

Peneliti banyak memperoleh bimbingan serta bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi - tingginya kepada yang terhormat:

1. Ns. Febrina Angraini Simamora, M.Kep, selaku Ketua Plt. Rektor Universitas Aufa Royhan Padangsidempuan.
2. Ns. Nanda Masraini Daulay, M.Kep sebagai Ketua Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Aufa Royhan Padangsidempuan
3. Mastiur Napitupulu, SKM, M.Kes, selaku pembimbing utama, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
4. Nefonavrtilova Ritonga, SKM. M.KM, selaku pembimbing pendamping, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Kepala RSUD TNI-AD Kota Padangsidempuan, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di RSUD TNI-AD Kota Padangsidempuan.

6. Teristimewa buat ibunda saya Ratna Sari dan seluruh keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan kepada saya dalam penyusunan penelitian ini.
7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Afa Royhan Padangsidempuan, atas pengajaran dan bantuan yang diberikan selama ini.

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama bagi dunia keperawatan. Adapun kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti butuhkan dalam rangka perbaikan di masa yang akan datang.

Padangsidempuan, Juli 2019

Peneliti

MHD. ZULKIFLI
NIM. 14010045

DAFTAR ISI

halaman

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
IDENTITAS PENULIS	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR SKEMA	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.3.1. Tujuan Umum	3
1.3.2. Tujuan Khusus.....	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.4.1. Tempat Penelitian.....	4
1.4.2. Institusi Pendidikan.....	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.....	5
2.2 Kepemimpinan	5
2.3 Kerangka Konsep	9

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian	10
3.2 Tempat Penelitian Dan Waktu Penelitian	10
3.2.1 Tempat Penelitian	10
3.2.2 Waktu Penelitian.....	10
3.3 Populasi Dan Sampel.....	11
3.3.1 Populasi	11
3.3.2 Sampel.....	11
3.4 Prosedur Pengumpulan Data.....	11
3.5 Teknik Pengumpulan Data	12
3.6 Defenisi Operasional	14
3.7 Analisa Data.....	15

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil penelitian	16
4.2 Karakteristik Responder	16

BAB 5 PEMBAHASAN	21
BAB 6 PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	22
6.2 Saran	22
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1. Definisi Operasional.....	12
Tabel 2. Waktu Penelitian	11
Tabel 3. Karakteristik Responden.....	14
Tabel 4. Hasil Observasi Gaya Kepemimpinan Delegatif	15
Tabel 5. Hasil Observasi Gaya Kepemimpinan Otoriter	16
Tabel 5. Hasil Observasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif	17

DAFTAR SKEMA

	halaman
Skema 1. Kerangka Konsep Penelitian.....	14

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Permohonan menjadi responden
- Lampiran 2: Persetujuan menjadi responden (informed consent)
- Lampiran 3: Surat survey pendahuluan dari Stikes Afa Royhan Padangsidempuan
- Lampiran 4: Surat balasan survey pendahuluan dari RS TNI AD
- Lampiran 5: Surat izin penelitian dari Stikes Afa Royhan Padangsidempuan
- Lampiran 6: Surat balasan izin penelitian dari RS TNI AD
- Lampiran 7: Kuesioner
- Lampiran 8: Lembar Konsul

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti ini banyak persaingan dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan mutu pelayanan sehingga menghasilkan pelayanan kesehatan yang maksimal. Mutu pelayanan kesehatan di pengaruhi beberapa faktor, faktor yang paling menonjol adalah sumber daya manusia (Bahtiar, 2009).

Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi, professional serta sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing. Menurut Ilyas, (2009). Mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci dari keberhasilan dan kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu tenaga perawat.

Tenaga keperawatan memiliki peran dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan dikarenakan mereka yang kesehariannya kontak langsung dan berinteraksi dengan klien. Untuk meningkatkan kualitas perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada klien membutuhkan peran kepemimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan perawat (Suarli dan Bahtiar, 2009)

Sedangkan kepemimpinan merupakan sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Irawati, 2011). Dalam memahami arti dari kepemimpinan lebih mudah dibandingkan

dengan prakteknya. Kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan perilaku seorang pemimpin dibandingkan dengan keahlian yang dimilikinya. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif dalam pencapaian tujuan yang sudah di rencanakan, sehingga pemimpin itu harus bisa melaksanakan kepemimpinannya, jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya (Kartono, 2011). Kaitannya dengan rumah sakit keberadaan kepala ruang sebagai seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat baik secara langsung untuk mencapai tujuan keperawatan.

Pemimpin mengajak bawahannya untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan dalam mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan merupakan salah satu asas motivasi. Dengan cara ini, bawahan akan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sehingga moral gairah kerjanya akan meningkat (Hasibuan, 2009). Kepala ruang sebagai pemimpin perlu melakukan pembinaan atau pengarahan kepada perawat pelaksana dan pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dalam hal ini pemimpin harus mampu memberitahu, menjelaskan, bekerja sama dan memonitor perilaku perawat sesuai dengan situasi yang ada untuk dapat meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi. Penelitian menarik datang dari Wardoyo dalam Friska

(2010) tentang hubungan situasi kepemimpinan dengan motivasi berprestasi paramedis puskesmas di Kabupaten Magetan diperoleh hasil bahwa dalam situasi kepemimpinan yang mendukung, 79.4% responden mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi, sedangkan dalam situasi kepemimpinan yang tidak mendukung, motivasi tinggi untuk berprestasi dari responden hanya 44.8%.

Dari survei pendahuluan yang telah dilakukan, didapatkan data bahwa di Rumah sakit TNI-AD Instalasi Rawat Inap Ruang Tamosu memiliki 1 kepala ruangan dengan jumlah perawat sebanyak 9 orang.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap Tamosu.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Ruang Rawat Inap Tamosu?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Ruang Rawat Inap Tamosu.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi karakteristik responden
2. Untuk mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Ruang Rawat Inap Tamosu.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS TNI-AD

1.4.2 Institusi Pendidikan

1. Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan khasanah penelitian tentang gambaran gaya kepemimpinan kepala ruang rawat inap tamosu.
2. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen keperawatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan member penafsiran terhadap pemimpin.

Malahayati (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kepemimpinan ini sebagai tindakan-tindakan tertentu yang dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu keterlibatan seorang pemimpin untuk mengarahkan aktifitas kelompok.

b. Gaya Kepemimpinan

Sebagai usaha untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka diperlukan model atau

Gaya Kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2002) terdapat empat macam

Gaya Kepemimpinan, yaitu :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya di tetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak di ikut sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Orientasi kepemimpinannya di fokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (closed management) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam mengerjakan pekerjaannya. Di sini pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya. Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan.

c. Gaya Pengambilan Keputusan Pimpinan

- 1) Gaya Otoratif, diterapkan pada situasi ketika manajer memiliki pengalaman dan informasi untuk menghasilkan solusi, sementara pengikut tidak memiliki kemampuan, kesediaan dan keyakinan untuk memecahkan masalah, jadi manajer harus membuat keputusan tanpa melibatkan pengikut.
- 2) Gaya Konsultatif atau Komunikatif, adalah strategi yang tepat apabila manajer mengenali bahwa pengikut juga mempunyai beberapa pengalaman atau pengetahuan tentang masalah dan bersedia memecahkan masalah meskipun belum mampu. Dalam situasi ini

strategi yang terbaik adalah memperoleh masukan dari pengikut sebelum membuat keputusan final.

- 3) Gaya Partisipatif atau Koordinatif, merupakan upaya kooperatif yaitu manajer dan pengikut bekerja sama mencapai keputusan bersama. Dalam hal ini, pemimpin secara efektif memiliki komitmen terhadap diri sendiri untuk berbagi dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini merupakan cara yang sempurna mana kala berhadapan dengan pengikut yang mampu, tetapi belum yakin akan dirinya.
- 4) Gaya Delegatif, digunakan terhadap pengikut yang memiliki tingkat kesiapan yang memiliki pengalaman dan informasi yang diperlukan untuk keputusan atau rekomendasi yang layak.
- 5) Gaya Kepemimpinan Motivatif, dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H.Jodeph Reitz (1981) menyatakan bahwa dalam melaksanakan kegiatan kepemimpinan seorang pemimpin di pengaruhi oleh berbagai faktor antara lain :

1. Kepribadian

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin akan mempengaruhi pilihan dari gaya kepemimpinan, hal ini meliputi nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya.

2. Harapan dan Perilaku Atasan

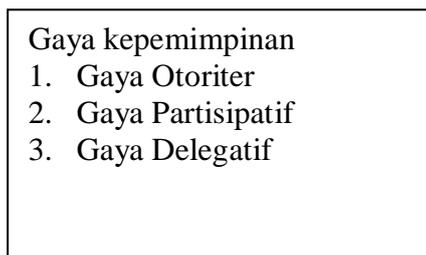
Perilaku atasan yang baik kepada bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan, hal ini juga dapat mempengaruhi harapan dari bawahan untuk mendapatkan pemimpin yang baik.

3. Kebutuhan Tugas

setiap tugas yang dilaksanakan bawahan juga dapat mempengaruhi dari gaya kepemimpinan

1.4 Kerangka Konsep

Variabel Independen



Skema 1. Kerang konsep

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian Kuantitatif. Desain penelitian adalah keseluruhan cara untuk membuat pertanyaan penelitian, termasuk spesifikasi dalam spesifikasi dalam menambah integritas penelitian (Polit & Beck, 2012). Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu suatu metode yang dilakukan untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan yang sedang atau dilakukan secara obyektif (Nursalam, 2009).

3.2 Tempat Penelitian Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di ruangan Tamosu Rumah Sakit TNI-AD. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Ruang Rawat Inap Tamosu Rumah Sakit TNI-AD.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimulai dari mulai nya perumusan masalah sampai dapat di tarik kesimpulan, yang di mulai dari bulan Juli sampai bulan Agustus 2019.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

Kegiatan	Waktu Penelitian					
	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
Pengajuan Judul	■					
Pembuatan proposal		■	■	■		
Ujian Proposal					■	
Pelaksanaan penelitian					■	■
Penulisan hasil laporan						■
Ujian hasil						■

Adapun waktu penelitian ini dihitung dari pengajuan judul sampai dengan hasil penelitian di Ruang Rawat Inap RS TNI-AD sampai dengan selesai.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan (Nursalam, 2008). Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat inap yang berada pada Ruang Tamosu, sejumlah 9 perawat.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian (Nursalam, 2008). Sampel dalam penelitian ini adalah total sampel, yaitu perawat yang bekerja di Ruang Tamosu sebanyak 9 orang.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan setelah peneliti mendapat persetujuan dari institusi pendidikan yaitu program sarjana ilmu keperawatan Universitas Afa Royhan Padangsidimpuan dan izin dari RS TNI-AD. Ada beberapa hal yang berkaitan permasalahan etika yaitu memberikan penjelasan kepada calon responden penelitian tentang tujuan, manfaat dan prosedur pelaksanaan penelitian.

Penelitian akan membuat surat persetujuan penelitian (informed consent), yaitu persetujuan untuk menjadi responden, dan ditandatangani oleh responden.

Setelah responden menandatangani formulir persetujuan, barulah peneliti memberikan kuesioner untuk di isi responden. Setelah responden mengisi kuesioner, kemudian peneliti memberikan tabel pernyataan kepada responden untuk di isi.

Pemberian kuesioner ini berbentuk lembar angket yang berisi pernyataan dengan dua alternatif pilihan, yaitu ya dan tidak. Skor jawaban angket diberi angka 2 untuk jawaban ya dan 1 untuk jawaban tidak. Kuesioner angket ini di adopsi dari skripsi yang berjudul "**Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Puskesmas Perawatan Kabupaten Merangin Jambi**"

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini dengan lembar angket yang di sebarakan kepada responden. Lembar angket ini terdiri dari 30 butir pernyataan, dimana setiap butir pernyataan terdiri atas sebuah pernyataan dan kolom jawaban yang memiliki 2 alternatif pilihan yaitu ya dan tidak. Hasil angket di analisis dengan memberikan skor pada jawaban, skor jawaban responden untuk pernyataan negatif (-) diberi skor 2,1 (tidak,ya) sedangkan untuk pernyataan positif (+) diberi skor 2,1 (ya,tidak). Data skor siswa disajikan dalam bentuk persentase tingkat pernyataan ya untuk pernyataan positif (+) dan persentase tingkat pernyataan negatif (-) untuk pernyataan tidak.

Skor pernyataan responden di tafsirkan dengan kriteria berikut :

Tabel 3.5 Kriteria Penafsiran Gaya Kepemimpinan Pada Angket

Interval Nilai	Tafsiran
$X \geq MI + SBI$	Baik
$MI - SBI \leq X < MI + SBI$	Sedang
$X < MI - SBI$	Kurang

Keterangan :

X = Skor responden (tiap responden)

Mi = Mean Ideal = $\frac{1}{2}$ (skor tertinggi + skor terendah)

SBI = Simpangan Buku Ideal = $\frac{1}{6}$ (skor tertinggi – skor terendah)

(Ekawati, 2001 : 37)

Untuk penskoran karena terdapat 30 butir pada angket Gaya Kepemimpinan, maka skor tertinggi = $30 \times 2 = 60$ dan skor terendah = $30 \times 1 = 30$ maka kriteria penafsiran Gaya Kepemimpinan adalah :

$$MI = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) = \frac{1}{2}(60 + 30) = 45$$

$$SBI = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) = \frac{1}{6} (60 - 30) = 5$$

Tabel 3.6 Interpretasi Gaya Kepemimpinan

Interval Nilai	Tafsiran
$X \geq 61$	Baik
$40 \leq X < 60$	Sedang
$X < 39$	Rendah

3.6 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjelasan variabel penelitian untuk memahami arti setiap variabel sebelum dilakukan analisis (Sujarweni, 2014).

Tabel 3.7 Defenisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Alat ukur	Skala	Hasil ukur
Variabel dependen				
Gaya Kepemimpinan	1. Gaya Kepemimpinan Otoriter	Kuesioner 10 pertanyaan	Nominal	1. Baik= $X > 61$
	2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif			2. Sedang= $40 < X < 60$
	3. Gaya Kepemimpinan Delegatif			3. Rendah= $X < 39$

3.6 Teknik Analisa Data

Analisa data bertujuan untuk memperoleh makna dari data yang telah terkumpul. Hasil dari lembar angket di analisis berdasarkan persentase, persentase pengamatan hasil angket yaitu frekuensi setiap aspek pengamatan di kali 100 atau persentase pengamatan hasil angket :

$$\frac{\text{frekuensi setiap pengamatan}}{\text{jumlah frekuensi semua aspek pengamatan}} \times 100$$

Atau

$$p\% = \frac{F}{N}$$

(Sudjono, 2008 :43)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.3 Hasil penelitian

Hasil penelitian yang berjudul Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap Tamosu RS TNI-AD Kota Padangsidimpuan diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu para perawat yang berada di Ruang Rawat Inap Tamosu

4.3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini berdasarkan karakteristik responden mencakup umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No.	Kode Informasi	Nama	Jenis Karakteristik			
			Pendidikan	Umur	Jenis Kelamin	Masa Mengabdikan
1	M		Bidan	25	P	3 Tahun
2	S		D3 Perawat	24	P	3 Tahun
3	E		S. Kep Ners	26	P	3 Tahun
4	M		D3 Perawat	25	P	2 Tahun
5	E		Bidan	27	P	4 Tahun
6	I		Bidan	27	P	4 Tahun
7	MW		Bidan	24	P	2 Tahun
8	K		S. Kep Ners	26	L	3 Tahun
9	R		S.Kep	26	L	3 Tahun

Dari hasil kuesioner (terlampir) yang telah disebarkan oleh peneliti kepada para perawat yang berada di ruang rawat inap tamosu di RS TNI-AD kota Padangsidimpuan terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan dari Kepala Ruang mencakup 3 Gaya Kepemimpinan ini terlihat dari data :

1. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Setelah peneliti menyebarkan quisioner kepada responden diperoleh hasil yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Delegatif

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Atasan saya memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan sendiri	8	5
2	Atasan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan	6	6
3	Atasan saya tidak mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan bawahan	2	14
4	Atasan saya tidak mengkritik bawahan yang kinerjanya buruk	2	14
5	Atasan saya mementingkan diri sendiri	2	14
6	Atasan saya mempercayakan semua tugas dan kebijakan pada bawahan	3	12
7	Atasan saya melimpahkan keputusan pada bawahan	4	7
8	Atasan saya melimpahkan wewenang sepenuhnya pada bawahan	0	9
9	Atasan saya hanya berkomunikasi jika bawahan memerlukan	6	6
10	Atasan saya memberikan tanggung jawab dari tugas secara percaya	6	6
Jumlah		39	89

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa 89 nilai dari pernyataan responden yang memberikan pernyataan tidak, dimana para responden tidak berpendapat bahwa kepala ruang tidak bersikap delegatif. Kepala ruang tidak sepenuhnya memberikan perawat kesempatan untuk bekerja sendiri, kepala ruangan juga memperhatikan konflik diantara para perawat, kepala ruang mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan perawat, memberikan kritik dan teguran kepada perawat

yang kinerjanya buruk, kepala ruang tidak mementingkan diri sendiri dan juga tidak melimpahkan keputusan, wewenang dan kebijakan sepenuhnya kepada perawat.

Dari tabel juga terlihat bahwa 39 nilai dari pernyataan responden yang menyatakan ya, dimana responden berpendapat bahwa kepala ruang bersikap delegatif. Kepala ruang akan bersikap delegatif bila perawat tidak patuh pada aturan dan kinerja yang buruk.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Setelah peneliti memeriksa hasil quisioner yang disebarakan di peroleh hasil yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Otoriter

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
11	Atasan saya selalu membuat keputusan sendiri	6	6
12	atasan saya memberikan instruktif yang jelas kepada karyawan	12	3
13	Atasan saya tidak menempatkan bawahan pada pembagian tugas-tugas yang jelas	4	10
14	Atasan saya jarang melibatkan bawahan dalam meminta saran dan pendapat	14	2
15	Atasan saya memberikan kesempatan untuk membuat pertimbangan	4	7
16	Atasan saya tidak begitu ramah pada karyawan	2	14
17	Atasan saya tidak selalu mencoba menerapkan gagasannya	2	14
18	Atasan saya tidak menerapkan disiplin dan pemberian sangsi yang ketat	1	16
19	Atasan saya membuat kebijakan sendiri	7	4
20	Atasan saya melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan	4	7
Jumlah		56	83

Dari tabel diatas terlihat bahwa 83 nilai dari pernyataan responden memberikan pernyataan tidak. Dimana responden berpendapat bahwa kepala ruangan mereka tidak bersikap otoriter, kepala ruang tidak membuat keputusan sendiri atas sebuah permasalahan, kepala ruang meminta pendapat dan saran dari perawat, kepala ruang menerapkan disiplin pada perawat dan memberikan sanksi yang ketat kepada perawat yang melanggar aturan dan tidak membuat kebijakan sendiri.

Dari tabel juga terlihat ada 56 nilai dari pernyataan responden yang berpendapat kalau kepala ruang bersikap otoriter. Kepala ruang akan bersikap otoriter bila para perawat tidak mampu membuat kebijakan sendiri dan ragu-ragu atas keputusannya.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Setelah peneliti menyebarkan quisioner kepada responden diperoleh hasil yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Hasil Angket Gaya Kepemimpinan Partisipatif

NO.	Pernyataan	Ya	Tidak
21	Atasan saya meminta saran,pendapat bawahan terlebih dahulu mengenai suatu permasalahan sebelum di putuskan	16	1
22	Atasan saya mau menerima usulan yang di berikan bawahan	16	1
23	Atasan saya tidak memperlakukan semua pihak sederajat dengan dirinya	3	12
24	Atasan saya bertindak atau mengambil kebijakan berkonsultasi pada bawahan	14	2
25	Atasan saya tidak memberikan perintah secara jelas	2	14
26	Atasan saya melakukan hubungan baik dan komunikasi dengan bawahan	16	1
27	Atasan saya berupaya mengembangkan suasana yang lebih kekeluargaan di lingkungan kerja	14	2

28	Atasan dan saya bertanggung jawab bersama atas tugas-tugas nya	14	2
29	Atasan saya melakukan pengawasan secara wajar	12	3
30	Saya dan atasan saling menghargai dan menghormati	18	0
Jumlah		125	38

Dari tabel diatas terlihat bahwa 38 nilai dari pernyataan responden yang berpendapat tidak, dimana responden berpendapat bahwa kepala ruang tidak bersikap partisipatif.

Dari tabel juga terlihat bahwa 125 nilai dari pernyataan responden memberikan pernyataan ya. Dimana responden berpendapat bahwa kepala ruang mereka bersikap partisipatif, kepala ruang berkonsultasi terlebih dahulu pada perawat untuk membuat suatu keputusan dari permasalahan, kepala ruang juga menerima usulan, saran, dan pendapat dari perawat, kepala ruang tidak membedakan dirinya dengan para perawat, berkomunikasi dan hubungan baik dengan para perawat, tanggung jawab pekerjaan dipikul secara bersama, kepala ruang mengawasi pekerjaan perawat dan saling menghargai dan menghormati antara perawat dengan kepala ruang.

BAB 5

PEMBAHASAN

Dari ruang rawat inap Tamosu hasil observasi angket kepala ruang hanya menerapkan 3 gaya kepemimpinan yaitu delegatif, otoriter dan juga partisipatif. Namun dari hasil observasi angket yang dilakukan kepala ruang cenderung menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif ini dibuktikan dari hasil observasi angket yang di sebarakan kepada responden mencapai 125 nilai ini dikategorikan baik, sehingga mencapai kerja sama yang baik, suasana kerja nyaman, dan juga terjalin hubungan yang baik antara perawat dan juga kepala ruang sehingga perawat dapat lebih baik mengerjakan tugas-tugasnya.

Kepala ruang juga akan menerapkan gaya kepemimpinan otoriter bila perawat tidak dapat memutuskan dan membuat kebijakan atau perawat ragu-ragu atas pemecahan masalah maka kepala ruang akan bersikap otoriter ini dibuktikan dengan perolehan persentase hasil angket sebesar 56 nilai dengan kategori cukup dan kepala ruang juga akan bersikap delegatif bila ada perawat yang tidak patuh akan wewenang kepala ruang. Ini dibuktikan dengan perolehan persentase hasil angket sebesar 39% dengan kategori kurang.

Dari hasil observasi angket dapat di lihat bahwa gaya kepemimpinan partisipatif lebih menggambarkan kepemimpinan Bapak SERKA NASRUDDIN selaku Kepala Ruang Di Ruang Rawat Inap Tamosu RS TNI-AD Kota Padangsidimpuan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepala ruang lebih menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dengan perolehan persentase angketsebesar 125 nilai dengan kategori baik.
2. Kepala ruang juga akan menerapkan gaya otoriter dengan perolehan persentase angketsebesar 56 nilai dengan kategori cukup. Ini diterapkan bila tidak ada titik temu dengan perawat dalam pemecahan masalah.
3. Gaya kepemimpinan delegatif tidak begitu diterapkan namun akan diterapkan apa bila ada perawat yang tidak patuh pada wewenang kepala ruang dengan persentase angketsebesar 39 nilai dengan kategori kurang.
4. Dari ketiga gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang dapat di lihat bahwa bapak SERKA NASRUDDIN Selaku Kepala Ruang Rawat Inap Tamosu di RS TNI-AD lebih menerapkan Gaya Kepemimpinan partisipatif yang menggambarkan kepemimpinannya.

6.1 Saran

1. Bagi Propesi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan motivasi dengan meningkatkan kepatuhan terhadap kepala ruang dalam melaksanakan keperawatan

2. Bagi rumah saki

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi rumah sakit untuk lebih memonitor perawat yang kurang patuh terhadap kepala ruang

3. Bagi responden

Diharapkan agar perawat patuh dalam melaksanakan keperawatan sesuai dengan arahan dari kepala ruang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T.Y. (2010). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi kedua. Jakarta: UI Press.
- Afrida. (2019). *Manajemen rumah sakit*. Jakarta: UI
- Arikunto, (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan pabrik*. Jakarta: Rhineka Cipta. Hidayat, (2014), *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Faizin, A dan Winarsih. 2008. *Berita ilmu keperawatan ISSN 1979-2697. Vol 1 No. 3, September 2008: 137142*
- Gilles, D. A. (2008). *Nursing management: a system approach 2th*. Philadelpia: W. B Saunders Company
- Hartati. (2013). *Gambaran kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan*. Makasar: Unhas
- Herlambang & Murwani (2012), *Cara Mudah Memahami Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit*. Jogjakarta, KDT.
- Hidayat. (2010). *Riset Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Kuntoro. (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- La Monica. E. EL. (2008). *Nursing Journal: Nursing leadership and management experience*.
- Manggala gatot. (2013). *Smart Nursing: Pengorganisasian*. (online). perorganisasian.blogspot.com.html.
- Marquis, Bessie L., Huston, Carol J., and Propst, Joan. (2012). Leadership roles and management functions in nursing. *Journal of Nursing Staff Development: Vol. 8 issue 6ppg 284-287*
- Muhammad, (2013). Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruang Menurut Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hal 1.
- Muninjaya, (2011). *Manajemen Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Notoadmodjo, (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

DELEGASI

NO	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	12
2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	12
3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	13
4	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	14
5	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	13
6	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	15
7	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	15
8	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	13
9	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	13
JUMLAH										120	
RATA-RATA										13,33	

OTORITER

No	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	14
2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	14
3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	14
4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	13
5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	13
6	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	14
7	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	15
8	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	14
9	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	15
JUMLAH										126	
RATA-RATA										14	

PARTISIPATIF

NO	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	16

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1

2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	18
3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	15
4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	14
5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
7	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	14
8	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	16
9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
JUMLAH										150	
RATA-RATA										16,66	

2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
4	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2
5	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
6	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1
7	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1
8	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
9	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1

No	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1
3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1
4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1
6	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2
7	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1
8	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2
9	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1

NO	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2

2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2
4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2
5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
7	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
8	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2
9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MHD. ZULKIFLI

Tempat/TanggalLahir : Padangsidimpuan, 17 Sebtember 1996

Alamat : Jln. Sutan Soripada Mulia Gg. Sepakat

Adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Aufa Royhan Padangsidimpuan yang akan melaksanakan penelitian dengan judul “**Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Di Ruang Rawat Inap**”. Oleh karena itu, peneliti memohon kesediaan siswa untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak menimbulkan dampak yang merugikan pada responden, serta semua informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dimanfaatkan untuk keperluan penelitian.

Apabila siswa telah menjadi responden dan terjadi hal - hal yang menyebabkan siswa untuk mengundurkan diri, makasiswa diperbolehkan untuk mengundurkan diri menjadi responden penelitian ini. Apabila siswa setuju, peneliti memohon kesediaan siswa untuk menandatangani lembar persetujuan dan menjawab pertanyaan - pertanyaan yang peneliti sertakan bersama surat ini. Namun apabila siswa tidak bersedia menjadi responden, maka peneliti tidak akan memaksa siswa dan keluarga. Atas perhatian dan kesediaan siswa untuk menjadi responden saya ucapkan terimakasih yang sebanyak -banyaknya.

Peneliti

(MHD. ZULKIFLI)