



**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP PADA MASA  
PANDEMI COVID-19 DI RSU KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2021**

*Transformational Leadership Style Relationship with Nurse Performance in  
The Inpatient Room during The Covid-19 Pandemic in General Hospital of  
Tangerang in 2021*

Sartiyah<sup>1</sup>, Kristina Everentia Ngasu<sup>2</sup>, Zahrah Maulidia Septimar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIKes Yatsi Tangerang

<sup>1</sup>E-mail: sartiyah.tya@gmail.com

**Abstract**

Leaders have their own leadership styles, one of which is transformational leadership style, where this transformational leadership style can provide motivation and change in the workplace environment. Research objectives to find out the relationship of transformational leadership style with the performance of nurses in the inpatient room during the Covid-19 pandemic in RSUD Tangerang Regency. The research uses quantitative research design with a Cross Sectional approach. The sample technique used by this study is a saturated sampling technique or total sampling with a sample number of 108 respondents. Transformational leadership styles category good 61 (56.5%). Special performance of nurses category good 78 (72.2%). General performance of category good 58 nurses (53.7%). 56 (91.8%) have a transformational leadership style good and good to the performance of nurse-specifics. 48 (78.7%) have a transformational leadership style that is good and good for the general performance of nurses. There is a transformational leadership style relationship with nurse-specific performance with A Value of 0.000 and OR 12.72. There is a transformational leadership style relationship with the general performance of nurses with a P Value of 0.000 and an OR of 13.66. There is a transformational leadership style relationship with nurse performance.

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Nurse Performance, Covid-19 Pandemic

**Abstrak**

Pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya sendiri, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana gaya kepemimpinan transformasional ini dapat memberikan motivasi dan perubahan di lingkungan tempat kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di ruang rawat inap pada masa pandemi Covid-19 di RSUD Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Teknik sampling jenuh atau total sampling dengan jumlah sampel 108 responden. Gaya kepemimpinan transformasional kategori baik 61 (56,5%). Kinerja khusus perawat kategori baik 78 (72,2%). Kinerja umum perawat kategori baik 58 (53,7%). 56 (91,8%) memiliki gaya kepemimpinan transformasional baik dan baik terhadap kinerja khusus perawat. 48 (78,7%) memiliki gaya kepemimpinan transformasional baik dan baik terhadap kinerja umum perawat. Ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja khusus perawat dengan P Value 0.000 dan OR 12,72. Ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja umum perawat dengan P Value 0.000 dan OR 13,66. Ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Perawat, Pandemi Covid-19

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini kesehatan merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh manusia, dengan hidup sehat setiap orang dapat berperan produktif dalam mencapai tujuan hidup yang diinginkan. Kesehatan adalah keadaan sejahtera fisik, mental dan sosial dan bukan hanya bebas dari penyakit atau kecacatan (World Health Organization, 2013). Sedangkan menurut (Permenkes, No. 949 Tahun 2007) kesehatan merupakan hak asasi manusia dan pemerintah telah memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Kesadaran masyarakat akan kebutuhan pelayanan kesehatan yang berkualitas semakin meningkat. Rumah sakit merupakan pelayanan yang bergerak di bidang kesehatan (Baloch, 2017).

Organisasi publik yang bergerak dibidang kesehatan salah satunya adalah Rumah Sakit, yang senantiasa menyajikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional. Setiap profesi di rumah sakit memberikan kontribusi terhadap mutu pelayanan, salah satunya adalah perawat. Perawat menempati jumlah terbesar sumber daya manusia di rumah sakit. Artinya keterlibatan terbesar dalam kualitas pelayanan adalah dari perawat. Untuk itu perawat dituntut untuk bekerja secara profesional sesuai dengan standar praktik keperawatan dan standar asuhan keperawatan agar tercapai mutu pelayanan rumah sakit yang sesuai dengan harapan masyarakat (Indarwati Abdullah, 2019).

Manajemen keperawatan memegang peranan penting dalam pelayanan keperawatan, dalam pengelolaan pelayanan keperawatan diperlukan sistem manajerial keperawatan yang tepat untuk mengarahkan seluruh sumber daya keperawatan dalam menghasilkan pelayanan keperawatan yang prima dan berkualitas. Dalam mengelola keperawatan terdapat beberapa tingkatan kepemimpinan dalam keperawatan yang mengelola keperawatan, mulai dari kepemimpinan keperawatan terendah hingga tertinggi yaitu ketua tim, penanggung jawab shift, kepala ruangan dan kepala bidang. Seseorang yang memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin harus memiliki pemahaman tentang bagaimana mengelola dan memimpin bawahannya dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan yang berkualitas (Nursalam, 2016).

Pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya sendiri. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana gaya kepemimpinan transformasional ini dapat memberikan motivasi dan perubahan di lingkungan tempat kerja (Kuswadi 2004). Pimpinan dapat memberikan bimbingan dan pengembangan motivasi bagi perawat agar dapat melaksanakan dengan baik dan efektif (Insan Nur, 2019).

Menurut hasil penelitian Azmi (2018) tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta”, ditemukan sebesar 79,1 % yaitu 34 responden gaya kepemimpinan kepala ruang dalam kategori baik dan 60,5 % yaitu sebanyak 26 responden dikatakan kinerja perawat dalam kategori baik, serta ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Yang melatarbelakangi dilakukan penelitian ini adalah karena perawat kurang berinisiatif dalam tindakannya, dan tidak memiliki pola kerja yang baik (Azmi, 2018).

Manajemen keperawatan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja seorang perawat. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik itu

berorientasi *profit* maupun *non profit* yang dihasilkan selama periode waktu tertentu (Irham, 2013). Kinerja perawat pelaksana merupakan rangkaian kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Sedangkan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah pencapaian seorang pekerja berupa hasil kerja ditinjau dari *quality* dan *quantity* dalam lingkup penyelesaian tugas terkait dengan tanggung jawab yang sudah ditentukan masing-masing orang berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, menurut Mangkunegara, (2005) dalam (Insan Nur, 2019).

Kinerja perawat yang baik terlihat dari bagaimana seorang perawat itu mampu memperlihatkan hasil kinerjanya dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Seperti yang terlihat pada hasil penelitian oleh soleman (2017) di Manado tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat yaitu hasil kinerja perawat sebesar 51,5%. Yang melatarbelakangi dilakukan penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja perawat. Karena kurangnya motivasi dan tidak mengikuti pelatihan yang sesuai dengan instansi tempat mereka bekerja (Soleman et al., 2017).

Pandemi adalah epidemi penyakit yang menyebar ke seluruh dunia. Dengan kata lain, penyakit ini sudah menjadi masalah umum bagi seluruh warga dunia. Menurut Pusat Pengendalian dan Pencegahan Penyakit pandemi adalah wabah yang dirasakan oleh banyak negara dan mempengaruhi banyak orang.

Perubahan yang signifikan pada pelayanan rumah sakit diakibatkan Pandemi Covid-19 antara lain mengubah alur penerimaan pasien rawat jalan sesuai protokol kesehatan dimana setiap orang kini harus selalu menggunakan, melaksanakan prosedur screening, dan pengantar pasien atau bantuan layanan untuk pasien tidak terinfeksi covid-19 maupun Covid-19 (WHO, 2020). Dampaknya meliputi seluruh aspek sosial, ekonomi, dan psikologi manusia. Akibat dari pandemi Covid-19, berdampak tersendiri bagi operasional rumah sakit, khususnya rumah sakit rujukan Covid-19. Sejak pandemi Covid-19, masyarakat lebih memilih untuk tidak ke rumah sakit jika tidak dalam keadaan darurat, sehingga membuat rumah sakit non-rujukan juga terkena dampak penurunan kunjungan rawat inap dan rawat jalan. Keadaan ini dapat mempengaruhi operasional rumah sakit dan kelangsungan pekerjaan para pkerjanya (Yusri, 2021).

Perawat merupakan sumber daya terbesar yang ada di dalam sebuah rumah sakit. Perawat adalah orang yang berkontak langsung dengan pasien sehingga kinerja perawat berperan penting bagi keberhasilan rumah sakit. Dalam hal ini kepemimpinan memegang hal penting dalam membangun kepercayaan diri perawat yang akan menentukan kualitas kinerja perawat. Dimasa pandemi Covid-19 ini kualitas seorang pemimpin akan di uji sejauh mana ia mempunyai keahlian dalam menghadapi situasi ini. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Kabupaten Tangerang, hasil wawancara dengan perawat yaitu beberapa masalah yang terjadi selama pandemi adalah meningkatnya beban kerja perawat akibat berkurangnya perawat dikarenakan ada beberapa perawat yang telah terpapar Covid-19, sehingga waktu kerja menjadi lebih panjang dari sebelumnya dan penyesuaian terhadap protokol kesehatan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, bahwa perawat memiliki perubahan operasional kerja dan bertambahnya beban kerja yang mengakibatkan pada kinerja seorang perawat. Hal ini diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat

pada situasi pandemi saat ini dan dari data pendahuluan yang peneliti dapatkan maka peneliti mengidentifikasi untuk masalah tersebut “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Pada Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Kabupaten Tangerang Tahun 2021”.

## METODE

Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis desain penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di ruang rawat inap pada masa pandemi Covid-19 di RSUD Kabupaten Tangerang Tahun 2021. Adapun penelitian ini dilakukan secara *cross sectional* ialah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi, atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat tertentu (*point time approach*) (Notoatmodjo, 2018). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli-Agustus 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang sebanyak 108 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah total sampel atau sampling jenuh dengan jumlah sampel 108 responden. Instrumen dalam penelitian ini memakai kuesioner dimana responden mengisi kuesioner gaya kepemimpinan transformasional, kinerja khusus perawat dan kinerja umum perawat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 108 responden terdapat sebanyak 56 responden (91,8%) yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional baik dan baik terhadap kinerja khusus perawat dan hasil analisa menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai *P Value* = 0.000 artinya ( $p < 0,05$ ) dapat disimpulkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja khusus perawat. Dari hasil analisis juga didapatkan *OR* = 12,72 artinya gaya kepemimpinan transformasional yang baik memiliki peluang sebanyak 12,72 kali untuk mendapatkan kategori baik dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional yang kurang baik.

Dari 108 responden terdapat sebanyak 48 responden (78,7%) yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional baik dan baik terhadap kinerja umum perawat dan hasil analisa menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai *P Value* = 0.000 artinya ( $p < 0,05$ ) dapat disimpulkan ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja umum perawat. Dari hasil analisis juga didapatkan *OR* = 13,66 artinya gaya kepemimpinan transformasional yang baik memiliki peluang sebanyak 13,66 kali untuk mendapatkan kategori baik dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional yang kurang baik.

Jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dengan jumlah 72 responden (66,7%). Karena yang lebih banyak minat dalam profesi perawat yaitu perempuan dan populasi perawat perempuan lebih banyak. Berdasarkan tabel 5.2, pada usia 21-30 tahun lebih mendominasi dengan jumlah sebanyak 57 responden (52,8%). Karena pada usia tersebut banyak sekali perawat yang baru lulus dari pendidikan dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tingkat pendidikan D3 lebih mendominasi dengan jumlah sebanyak 78 responden (72,2%). Karena pendidikan D3 memiliki waktu yang singkat dalam pendidikan dan lebih masih mendominasi

dalam jumlah kelulusan setiap tahunnya dibandingkan dengan lulusan S1 Keperawatan. Berdasarkan tabel 5.4, masa kerja <5 tahun lebih mendominasi dengan jumlah sebanyak 47 responden (43,5%). Karena banyak perawat pindahan dan baru lulusan pendidikan yang baru masuk kerja. Didapatkan hasil kategori baik sebesar 61 responden (56,5%) serta menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dengan baik karena memiliki ciri-ciri pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulus intelektual, pertimbangan individu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Farantia (2016) bahwa gaya kepemimpinan transformasional mendominasi, dimana seorang pemimpin yang baik memiliki ciri-ciri memotivasi, memberikan pujian atas pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik, dan berkomunikasi langsung dengan bawahan (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016).

Pada penelitian yang dilakukan (Cahyaningsih, 2018) terdapat perbedaan dengan penelitian diatas, penelitian ini dilakukan di BTN Syariah sedangkan penelitian diatas dilakukan di RSUD, yang menghasilkan gaya kepemimpinan transformasional kurang baik walaupun pemimpin memotivasi para bawahan, mempercayakan tugas pada bawahan, dan mementingkan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kelebihan diantaranya; memiliki pemikiran bahwa dirinya adalah agen perubahan, mempunyai keberanian, memiliki rasa percaya terhadap orang lain, sebagai penggerak nilai-nilai positif, memiliki kemampuan belajar tanpa mengenal waktu, memiliki kemampuan ketika menemukan permasalahan yang kompleks, banyak arti dan kepastian, dan memiliki kemampuan visi dan misi yang jelas (Luthans dalam Senny et al., 2018).

Menurut Hariza (2017) memaparkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki kekurangan menjadikan anggota melakukan pekerjaan hanya karena agar mendapatkan upah, yang mengakibatkan komitmen yang tidak berlangsung lama. Tugas hanya dilakukan sebatas negosiasi dan mengesampingkan solusi dan tujuan bersama (dalam Senny et al., 2018). Berdasarkan kelebihan dan kekurangan yang telah dipaparkan, peneliti mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional baik digunakan pada situasi pandemi saat ini. Situasi yang membutuhkan motivasi dan arahan yang jelas. Maka dari itu, gaya kepemimpinan ini diteliti untuk mengetahui hubungan terhadap kinerja perawat. Menurut teori bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang baik memiliki ciri-ciri pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulus intelektual, pertimbangan individu.

Didapatkan hasil kategori baik sebesar 78 responden (72,2%) serta menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai kinerja khusus perawat yang baik karena memiliki kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fardiana, 2018) bahwa kinerja khusus perawat mendominasi, dimana kinerja perawat yang baik memiliki keterampilan standar asuhan keperawatan yang baik. Pada penelitian yang dilakukan Sagala dan Fathi (2012) dalam (Soleman et al., 2017) terdapat perbedaan dengan penelitian diatas, yang menghasilkan hasil kinerja perawat yang kurang baik dalam memberikan asuhan keperawatan. Menurut teori bahwa kinerja perawat pelaksana yang baik yaitu memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan lima proses standar asuhan keperawatan.



Didapatkan hasil kategori baik sebesar 58 responden (53,7%) serta menunjukkan bahwa sebagian kinerja umum perawat yang baik memiliki kinerja *Quantity of work, Quality of work, Job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal qualities*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Farantia (2016) bahwa kinerja umum perawat mendominasi, yang menyatakan kinerja perawat yang baik memiliki kualitas kinerja yang baik, kuantitas kinerja yang baik, memiliki kreatifitas, memiliki pengetahuan luas dalam pekerjaannya dan dapat bekerja sama dengan orang lain (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016).

Pada penelitian yang dilakukan Kasenda (2013) dalam (Soleman et al., 2017) terdapat perbedaan dengan penelitian diatas, menunjukkan hasil yang kurang baik dalam kinerja nya secara kualitas, kuantitas, tidak tepat waktu dalam bekerja, dan pengetahuan yang tidak luas dalam pekerjaannya. Menurut teori bahwa kinerja umum perawat yang baik memiliki kualitas bekerja yang baik, kuantitas bekerja yang baik, dapat bekerjasama dengan tim, memiliki kreatifitas yang tinggi, memiliki pengetahuan luas terhadap pekerjaannya sendiri, hadir tepat waktu, memiliki semangat yang tinggi, dan memiliki kepribadian yang baik.

Dari hasil uji *Chi Square Test* yang telah peneliti lakukan, didapatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja khusus perawat, karna pemimpin lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, selalu memotivasi bawahan, selalu memberikan kesempatan bawahan untuk mengembangkan kreatifitasnya, berkomunikasi langsung dengan bawahan dan memiliki bawahan yang kinerja nya memenuhi lima proses standar asuhan keperawatan. Disaat pandemi Covid-19 ini dimana banyak perubahan terjadi karena penularan virus yang begitu cepat yang mengharuskan kinerja perawat lebih optimal dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Farantia (2016) dalam (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016) tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat yaitu ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat karna pemimpin yang memiliki motivasi yang baik untuk bawahan, lebih mementingkan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, selalu memberi kesempatan ke bawahan untuk mengembangkan kreatifitasnya dan bawahan yang dapat memenuhi asuhan keperawatan dengan baik.

Penelitian ini sesuai dengan teori Nurrachmat (2007) dalam (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016) bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan seorang pemimpin yang memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta membantu perubahan antara individu dengan organisasi serta memiliki ciri-ciri pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulus intelektual, pertimbangan individu. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja khusus perawat memiliki hubungan yang signifikan di RSUD Kabupaten Tangerang.

Dari hasil uji *Chi Square Test* yang telah peneliti lakukan, didapatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja umum perawat, karna pemimpin yang baik dapat memberikan peluang kepada bawahan untuk mengembangkan kemampuannya, selalu

memberikan motivasi, selalu berkomunikasi dengan baik secara langsung dengan bawahan, selalu mengutamakan organisasi dan memiliki kinerja perawat yang baik karena dapat bekerjasama dengan tim, memiliki kuantitas yang baik, kualitas kinerja yang baik, pengetahuan yang luas, memiliki kreatifitas yang tinggi, semangat yang tinggi, dan ketepatan waktu dalam bekeja. Disaat pandemi Covid-19 ini dimana banyak perubahan terjadi karena penularan virus yang begitu cepat yang mengharuskan kinerja perawat dapat bekerjasama dengan tim dengan baik agar menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan (Harahap, 2016) tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat, yaitu ada hubungan yang berpengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat, karna pemimpin bisa memotivasi, memiliki pengaruh yang baik untuk bawahannya dan memiliki pertimbangan setiap bawahannya serta kinerja perawat itu sendiri memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatifitas, pengetahuan yang baik, dan inisiatif yang baik.

Penelitian ini sesuai dengan teori Farantia (2016) dalam (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016) bahwa Gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi dan memiliki ciri-ciri pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulus intelektual, pertimbangan individu, dan kinerja perawat yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja umum perawat memiliki hubungan yang signifikan di RSUD Kabupaten Tangerang.

Dari hasil uji *Chi Square Test* yang telah peneliti lakukan, didapatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja umum perawat, karna pemimpin yang baik dapat memberikan peluang kepada bawahan untuk mengembangkan kemampuannya, selalu memberikan motivasi, selalu berkomunikasi dengan baik secara langsung dengan bawahan, selalu mengutamakan organisasi dan memiliki kinerja perawat yang baik karena dapat bekerjasama dengan tim, memiliki kuantitas yang baik, kualitas kinerja yang baik, pengetahuan yang luas, memiliki kreatifitas yang tinggi, semangat yang tinggi, dan ketepatan waktu dalam bekeja. Disaat pandemi Covid-19 ini dimana banyak perubahan terjadi karena penularan virus yang begitu cepat yang mengharuskan kinerja perawat dapat bekerjasama dengan tim dengan baik agar menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan (Harahap, 2016) tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat, yaitu ada hubungan yang berpengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat, karna pemimpin bisa memotivasi, memiliki pengaruh yang baik untuk bawahannya dan memiliki pertimbangan setiap bawahannya serta kinerja perawat itu sendiri memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatifitas, pengetahuan yang baik, dan inisiatif yang baik.

Penelitian ini sesuai dengan teori Farantia (2016) dalam (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016) bahwa Gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-

kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi dan memiliki ciri-ciri pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulus intelektual, pertimbangan individu, dan kinerja perawat yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja umum perawat memiliki hubungan yang signifikan di RSUD Kabupaten Tangerang.

### **KESIMPULAN**

Semua variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kinerja khusus dan kinerja umum perawat, berada pada kategori baik. Hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan uji chi square, didapat ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja khusus perawat dengan  $P\ Value = 0.000$  ( $p < 0,05$ ), dan  $OR = 12,72$  dan ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja umum perawat dengan  $P\ Value = 0.000$  ( $p < 0,05$ ), dan  $OR = 13,66$ .

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azmi, M. F. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Skripsi*.
- Baloch, Q. B. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Kepribadian Dengan Kinerja Perawat Di RSUD H. Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. *11(1)*, 92–105.
- Indarwati Abdullah, R. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2017. *UMI Medical Journal*, *4(1)*, 102–110.
- Insan Nur, A. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan* (1 ed.). Alfabeta.
- Irham, F. (2013). *manajemen kepemimpinan* (H. Dimas (ed.); 2 ed.). Alfabeta.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Moderasi*. June.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (3 ed.). PT Rineka Cipta.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (P. P. Lestari (ed.); 3 ed.). Salemba Medika.
- Soleman, A. A., Pelealu, F. J. O., & Maramis, F. R. R. (2017). *Kinerja Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kasih Ibu Manado Tahun 2017 Pembangunan Untuk Kesehatan Bertujuan Kesadaran , Kelompok , Atau Masyarakat , Baik Sehat Maupun Sakit ( Uuk No 38 2014 ). Menghadapi Era Globalisasi Saat Ini , Rumah Sakit*. 1–9.
- WHO. (2020). Mempertahankan layanan kesehatan esensial : panduan operasional untuk konteks COVID-19. *Panduan Interim*.
- World Health Organization. (2013). Kesehatan Mental dalam Kedaruratan. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, *8(1)*, 37–52.



