

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA RUANG DAN SELF EFFICACY PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR. R. GOETENG TAROENADIBRATA PURBALINGGATri Sumarni^{1*}, Arni Nur R², Wasis Eko K³¹⁻³Universitas Harapan Bangsa

Email Korespondensi: trisumarni@uhb.ac.id

Disubmit: 19 Mei 2022

Diterima: 19 Juli 2022

Diterbitkan: 01 Agustus 2022

DOI: <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i8.6783>**ABSTRACT**

Self-efficacy influences nurses' motivation to care, thinking and decision-making processes, prioritizing interventions and encouraging them to continue caring for patients despite difficulties and failures. Self-efficacy is developed in four ways, which include the experience of success, the experience of others, emotional management and verbal persuasion. The head of the room can provide an increase in nurse self-efficacy through verbal persuasion in the hospital. The purpose of this study was to analyze the relationship between transformational leadership style and nurses' self-efficacy. This research is a descriptive correlational study with a cross sectional approach. The sample size in this study was calculated based on the Slovin formula. The number of samples in this study were 92 nurses who were taken by purposive sampling technique. The instruments in this study were the Global Transformational Leadership (GTL) and New General Self-Efficacy (NGSE) questionnaires. The GTL AND NGSE questionnaires were measured in the form of a Likert scale, 5 points ranging from 1 strongly disagree to 5 strongly agree. Data analysis using Spearman Rank statistical test. The average transformational leadership style is 25.54, the average self-efficacy is 34.14, there is a relationship between transformational leadership style and self-efficacy ($r=0.76$, $p=0.000$). There is a relationship between transformational leadership style and nurses' self-efficacy. Transformational leadership pays attention to the needs of subordinates, inspires subordinates' motivation and advances their skills. These behaviors have a positive impact on the self-efficacy of subordinates.

Keywords: *Self Efficacy, Transformational Leadership Style, Nurse*

ABSTRAK

Self efficacy mempengaruhi motivasi perawat untuk merawat, proses berpikir dan pengambilan keputusan, memprioritaskan intervensi dan mendorong untuk terus merawat pasien meskipun mengalami kesulitan dan kegagalan. Self-efficacy dikembangkan dalam empat cara, yang meliputi pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, pengelolaan emosi dan persuasi verbal. Kepala ruang dapat memberikan peningkatan self-efficacy perawat melalui adanya persuasi verbal di rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan self

efficacy perawat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Besar sampel pada penelitian ini dihitung berdasarkan rumus *Slovin*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 92 perawat pelaksana yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen dalam penelitian ini yaitu kuesioner Global Transformational Leadership (GTL) dan New General Self-Efficacy (NGSE). Kuesioner GTL DAN NGSE diukur dalam bentuk skala likert, 5 point mulai dari 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju. Analisis data menggunakan uji statistik *Spearman Rank*. Rata-rata gaya kepemimpinan transformasional 25,54, rata-rata *self efficacy* 34,14 ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *self efficacy* ($r=0,76$, $p=0,000$). Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *self efficacy* perawat. Kepemimpinan transformasional memperhatikan kebutuhan bawahan, menginspirasi motivasi bawahan dan memajukan keterampilan mereka. Perilaku-perilaku tersebut memiliki dampak positif pada efikasi diri bawahan.

Kata kunci: *Self Efficacy*; Gaya Kepemimpinan Transformasional, Perawat

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang dilakukan secara terus menerus dan merupakan pelayanan terdepan di rumah sakit. Perawat di rumah sakit perlu memahami dan menyadari bahwa pelayanan yang diberikan kepada pasien harus dilaksanakan secara profesional dengan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Salah satu faktor psikologi yang berpengaruh adalah *self efficacy* (Evans EC, 2016).

Self-efficacy merupakan keyakinan individu tentang apa yang dapat dia capai dalam konteks tertentu. Keyakinan ini mempengaruhi pilihan tindakan, seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk suatu kegiatan, dan berapa lama orang akan

bertahan ketika menghadapi rintangan. *Self efficacy* yang tinggi merangsang upaya dan ketekunan yang lebih besar, yang pada gilirannya mendorong persepsi positif tentang kemampuan diri sendiri. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menganggap tugas yang sulit sebagai tantangan, sedangkan mereka yang meragukan kemampuannya cenderung menganggap tugas yang sulit sebagai ancaman (Bandura, 2018).

Beberapa penelitian menemukan bahwa efikasi diri perawat di rumah sakit tidak mencukupi atau pada tingkat sedang (Hu, S.H., Yu, Y.M., Chang, W.Y., & Lin, 2018). *Self-efficacy* menjadi konstruk penting dalam kaitannya dengan nilai-nilai profesional perawat, dukungan sosial, kepuasan kerja, kelelahan kerja, pengaturan diri, dan kemampuan berpikir selama dekade terakhir (De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, 2018). *Self efficacy* yang dimiliki oleh perawat kebermanfaatannya telah dirasakan pada manajemen keperawatan, praktik keperawatan, dan

perawatan pasien (McCabe, E.M., McDonald, C., Connolly, C., & Lipman, 2019). Selain itu, dilaporkan bahwa *self-efficacy* merupakan prediktor yang signifikan dari kinerja atau kompetensi antara perawat klinis atau mahasiswa keperawatan (Bhatti, M.A., Alshagawi, M., & Juhari, 2018).

Self efficacy memiliki pengaruh dalam mengatasi tekanan di tempat kerja. Dalam penelitian sebelumnya, disebutkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki *self efficacy* memiliki perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, sehingga *self efficacy* dapat dijelaskan sebagai perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang dengan tantangan pekerjaan dan kepuasan terhadap pekerjaannya (Putri & Febriani, 2021).

Kepercayaan diri merupakan faktor kuat yang mempengaruhi intervensi keperawatan yang cepat, tepat, aman dan akurat dalam situasi darurat dan juga saat merawat pasien yang sakit kritis (Kwak, Yoon Sil; Hur, 2019). Perawat dengan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi menunjukkan kompetensi yang lebih dalam mengembangkan intervensi yang tepat dan aman, mengambil keputusan yang benar dan memberikan pasien kualitas perawatan yang lebih baik (McCabe, Donna, Gilmartin, Mattia, Goldsamt, 2016).

Self-efficacy tidak tergantung pada kemampuan seseorang. *Self efficacy* tergantung pada apa yang diyakini dapat dicapai dengan keterampilan pribadi seseorang. Dengan demikian, *self-efficacy* seringkali merupakan prediktor

kesuksesan yang lebih baik daripada pencapaian, keterampilan, atau pengetahuan sebelumnya. *Self efficacy* dapat memengaruhi tindakan yang dilakukan individu, upaya yang dikeluarkan dalam upaya yang diberikan, ketekunan dalam menghadapi rintangan, dan ketahanan terhadap kesulitan (Bandura, 2018).

Penting untuk mengetahui bagaimana seseorang memperoleh tingkat efikasi diri yang lebih tinggi. *Self-efficacy* dikembangkan dalam empat cara, yang meliputi pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), pengelolaan emosi dan persuasi verbal (Van Horn, E. & Christman, 2017). Pengalaman keberhasilan menunjukkan efikasi diri dicapai dengan berlatih terus-menerus dan melakukan tugas; pengalaman orang lain juga disebut modeling, artinya orang biasanya memperoleh *self-efficacy* dengan melihat role model melakukan tugas; dan isyarat persuasi verbal adalah dengan diberitahu bahwa mereka dapat mencapai tujuan (Aggarwal, J., & Krishnan, 2013). Kepala ruang dapat memberikan peningkatan *self-efficacy* perawat melalui adanya persuasi verbal di rumah sakit (Putu et al., 2019). Misalnya, karyawan yang sering menerima dorongan positif cenderung lebih percaya diri; dan mereka yang meningkatkan keterampilannya dengan berlatih setiap hari juga akan memiliki efikasi diri yang tinggi.

Pemimpin transformasional memberdayakan pengikut berdasarkan empat aspek utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Pemimpin membangkitkan

keberanian karyawan dengan memberikan penghargaan (motivasi inspirasional) atau mengembangkan keterampilan praktis mereka dengan menawarkan pelatihan (stimulasi intelektual). Pemimpin menyebarkan visi organisasi kepada pekerja (pengaruh yang diidealkan) dan berperilaku percaya diri sebagai panutan (karisma yang diadistribusikan). Selain itu, manajer karismatik biasanya menciptakan lingkungan kerja yang memiliki umpan balik yang menyenangkan, suportif, dan suasana optimis secara internal (Aggarwal, J., & Krishnan, 2013). Tindakan ini bertindak sebagai isyarat inti dari pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain dan persuasi verbal untuk meningkatkan kemampuan yang dirasakan pekerja.

Gaya kepemimpinan terdiri dari gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional menggunakan kekuatan kompensasi, dalam hal ini dapat berupa *reward* bagi produktifitas tinggi atau tidak memberi *reward* atas kurangnya produktifitas. Pemimpin dengan gaya transformasional mampu memberikan rancangan dan inspirasi kepada pengikutnya, untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan perasaan bawahan tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Pemimpin yang memotivasi dan menjaga karyawannya dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka (Aggarwal, J., & Krishnan, 2013).

Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efikasi diri karyawan

(Tsai, Tsai, & Wang, 2013). Dengan demikian, seorang kepala ruang yang memimpin karyawan dengan memberikan visi yang menjanjikan, menetapkan aturan penghargaan, memberikan otorisasi penuh, dan memberikan instruksi, perhatian dan dorongan yang dibutuhkan tepat waktu di tempat kerja mampu meningkatkan *self-efficacy* karyawan sebagai hasil dari pertukaran pengalaman bersama, hubungan interpersonal yang harmonis, dan perintah dan penilaian kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Ruang terkait *self efficacy* perawat, masih ada perawat yang mempunyai *self efficacy* yang rendah. Perawat dengan *self efficacy* yang rendah biasanya adakah perawat lulusan baru yang kurang percaya diri, merasa kurang mampu menangani pasien dengan baik, melakukan pekerjaan hanya berdasarkan instruksi dokter. Hasil wawancara dengan perawat, perawat menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala ruang belum menunjukkan dimensi peran kepemimpinan seperti jarang menstimulasi intelektual perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan untuk meningkatkan berpikir kritis, kepala ruang belum memberikan penghargaan atas prestasi kerja ke perawat. Pertanyaan dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *self efficacy* perawat? Tujuan penelitian ini untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dengan *self efficacy* perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

KAJIAN PUSTAKA

Self-efficacy merupakan teori perspektif yang dirumuskan oleh Albert Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada kemampuan yang disadari, keyakinan pada kemampuan sendiri untuk berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan. *Self-efficacy* lebih mengacu pada target, perilaku yang lebih terarah menuju suatu pencapaian. *Self-efficacy*

cenderung pada penilaian diri subjek secara bertahap terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan yang harus dilakukan dalam memecahkan suatu masalah (Kusumaningrum, Haryono, & Handari, 2020).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan antara pengaruh pemimpin terhadap bawahan diukur, dengan adanya kepercayaan, kekaguman, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pemimpin, berusaha memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melampaui harapan mereka. Seorang pemimpin yang dapat menciptakan perubahan positif pada bawahannya disebut kepemimpinan transformasional. Pemimpin seperti itu fokus pada transformasi, selalu saling membantu, saling memelihara, mendorong dan menyelaraskan, serta memperhatikan organisasi secara keseluruhan (Banks, McCauley, Gardner, & Guler, 2016).

Akbar (2018) menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja dengan motivasi tertentu. Teori kepemimpinan transformasional ditunjukkan dengan adanya seorang pemimpin yang menggunakan gaya yang

membawa perubahan; Teori ini menghasilkan ikatan emosional antara pengikut atau karyawan dan pemimpin. Besarnya pengaruh seorang pemimpin terhadap bawahannya dapat menentukan kualitas kepemimpinan transformasional. Karyawan selalu memberikan apresiasi dan kepercayaan yang terus meningkat dalam kepemimpinan dan mereka juga siap untuk mewujudkan perilaku kerja yang melebihi harapan pemimpin (Geier, 2016).

Mittal, S., & Dhar, (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan signifikan dengan kreativitas yang dimediasi oleh *self-efficacy*. Kepemimpinan transformasional sangat penting untuk mendorong karyawan memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Afsar, B., & Masood, (2018) yang menemukan bahwa, dengan interaksi antara mediator, perilaku kerja inovatif dibangun secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri.

Jika pimpinan sudah menerapkan praktik transformasional, *self-efficacy* pegawai semakin baik. Astuty, I., & Udin (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan transformasional secara signifikan memprediksi keterlibatan proses kreatif, dan *self-efficacy* kreatif memediasi sebagian hubungan Kepemimpinan transformasional dan proses keterlibatan kreatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional membentuk iklim organisasi yang kondusif bagi *self-efficacy* kreatif

karyawan dengan membangun *self-efficacy* karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat *survey* analitik dengan *study* korelasi menggunakan pendekatan waktu *cross sectional* yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga pada bulan Februari 2022. Populasi pada penelitian ini sebanyak 110 responden yang terdiri dari semua perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Besar sampel pada penelitian ini dihitung berdasarkan rumus *Slovin*. Jumlah sampel dalam

penelitian ini adalah 92 perawat pelaksana yang diambil dengan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria inklusi perawat pelaksana yang bekerja ≥ 1 tahun yang bersedia menjadi responden penelitian, kriteria eksklusi perawat yang sedang cuti. Instrumen dalam penelitian ini yaitu kuesioner baku *Global Transformational Leadership (GTL)* dan *New General Self-Efficacy (NGSE)*. Kuesioner *GTL* DAN *NGSE* diukur dalam bentuk skala likert 5 point mulai dari 1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju. Analisis univariat untuk mengetahui frekuensi masing-masing variabel yaitu *self efficacy* perawat dan gaya kepemimpinan transformasional. Analisis bivariat menggunakan uji statistik *Spearman Rank*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1

Distribusi *Self Efficacy* Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga Tahun 2022

Variabel	Mean+SD	Min-max
<i>Self Efficacy</i> Perawat	34,14+2,89	30-40
Keyakinan pada diri untuk mencapai perilaku yang diinginkan	12,8+1,2	11-15
Kemampuan dalam mengatur diri sendiri	12,7+1,19	11-15
Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki	8,6+0,9	6-10

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa *mean* untuk *self efficacy* yaitu 34,14. Berdasarkan hasil analisis kuesioner *self efficacy*

diperoleh data bahwa pada indikator Keyakinan pada diri untuk mencapai perilaku yang diinginkan memiliki *mean* tertinggi.

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang di Ruang Rawat Inap RSUD. Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga Tahun 2022

Variabel	Mean+SD	Min-max
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang	25,54+2,17	23-30
Mempercepatan tugas	4,2+0,79	1-5
Mendorong bawahan berprestasi	4,3+0,46	4-5

Mendorong menyelesaikan permasalahan	4,4±2,6	4-5
Mendorong bertindak inovatif	4,2±0,41	4-5
Memberikan inspirasi mencapai standar yang ditetapkan	4,15±0,47	3-5
Memperlihatkan sikap optimis	4,37±0,48	4-5

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa *mean* untuk gaya kepemimpinan transformasional yaitu 25,54. Berdasarkan hasil analisis kuesioner gaya

kepemimpinan profesional diperoleh data bahwa pada indikator mendorong menyelesaikan masalah memiliki *mean* tertinggi.

Tabel 3

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dengan *Self Efficacy* Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga Tahun 2022

Variabel	<i>r</i>	<i>p value</i>
Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dengan <i>Self Efficacy</i> Perawat	0,76	0,000

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *self*

efficacy perawat dengan kekuatan korelasi sangat kuat. Efikasi diri bawahan berhubungan positif dengan gaya transformasional.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 didapatkan bahwa *mean* untuk *self efficacy* yaitu 34,14. Berdasarkan hasil analisis kuesioner *self efficacy* diperoleh data bahwa pada indikator Keyakinan pada diri untuk mencapai perilaku yang diinginkan memiliki *mean* tertinggi. Dalam teori sosial-kognitif, *self-efficacy* adalah elemen yang didefinisikan sebagai keyakinan seseorang pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu (Aggarwal, J., & Krishnan, 2013). Ide ini berasal dari Bandura. Dia menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakannya tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Bandura, 2018).

Self-efficacy mempengaruhi bagaimana orang berpikir, merasakan dan memotivasi diri mereka sendiri. Orang-orang yang memandang diri mereka sebagai orang yang kompeten untuk menyelesaikan bertindak lebih antusias terhadap tugas-tugas mereka dan percaya bahwa mereka dapat mencapai target yang menantang. Studi sebelumnya telah melaporkan bahwa *self-efficacy* membantu pekerja membungkai emosi positif mereka. Efikasi diri yang tinggi sebagai keadaan motivasi intrinsik berhubungan positif dengan sikap kerja. Mereka yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki gagasan tertentu, dan berpartisipasi dalam pekerjaan lebih aktif (Kuang, 2018).

Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai

kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Keyakinan berkenaan dengan *self-efficacy* adalah sesuatu yang dipelajari. Faktor yang paling penting dalam pengembangan *self-efficacy* adalah pengalaman masa lalu. *Self-efficacy* berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi (Kuang, 2018).

Efikasi diri secara umum memiliki efek pada lingkungan praktik keperawatan, yang telah ditunjukkan dalam banyak penelitian. Di satu sisi, perawat dengan tingkat efikasi diri yang tinggi dapat lebih memahami manfaat lingkungan praktik keperawatan dan dapat memanfaatkan sepenuhnya manfaat lingkungan untuk dirinya sendiri (Rambod M, Sharif F, 2018). *Self-efficacy* perawat dikaitkan dengan sikap dan perilaku kesehatan yang positif seperti interaksi dengan pasien dalam situasi dan kondisi yang berbeda dan sulit. *Self-efficacy* perawat diidentifikasi sebagai prediktor utama dan faktor yang berpengaruh terhadap niat untuk merawat dan berinteraksi dengan pasien (Schwarzer, 2013).

Berdasarkan tabel 2 didapatkan bahwa *mean* untuk gaya kepemimpinan transformasional yaitu 25,54. Berdasarkan hasil analisis kuesioner gaya kepemimpinan profesional diperoleh data bahwa pada indikator mendorong menyelesaikan masalah memiliki *mean* tertinggi.

Salah satu karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin melakukan stimulasi intelektual. Stimulasi intelektual yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran karyawan akan permasalahan dan memengaruhi para bawahan untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. Pemimpin mendorong cara-cara baru dan lebih baik dalam melakukan sesuatu, mengubah kreativitas, mempromosikan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah.

Pimpinan adalah figur yang sangat menentukan pribadi perawat, mengingat atasan sangat berkepentingan terhadap hasil kerja para perawat. Melalui gaya kepemimpinannya atasan dapat menjadikan perawat memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja, sebaliknya juga perilaku yang ditunjukkan oleh atasan yang kurang berkenan pada perawat dapat menyurutkan semangat dan motivasi perawat bekerja. Orang yang berwenang dalam menentukan sikapnya atasan dapat merangsang kerja perawat dengan melakukan beberapa tindakan, seperti pimpinan yang mempercayakan tugas kepada perawat. Dalam posisi dan kedudukan sangatlah jelas di mana tempat pimpinan dan dimana tempat perawat, namun bukan berarti atasan menguasai segalanya, oleh karena itu atasan harus menyadari bahwa dari sekian banyak perawat, masing-masing memiliki kelebihan yang dapat dimanfaatkan untuk kemajuan organisasi. Dengan memberikan kepercayaan menyelesaikan tugas kepada perawat membuat perawat merasa dihargai kemampuannya oleh atasan (Chairina & Sularso, 2015).

Sikap pimpinan yang memberikan perhatian kepada perawat dapat mewujudkan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, sehingga bawahan merasakan adanya kesan yang positif diberikan oleh atasan kepadanya. Bilamana perawat merasakan mendapat kesan positif dari atasan, maka hal ini dapat meningkatkan kepercayaan perawat untuk berani berkreaitifitas dan mengeluarkan ide-ide dan gagasannya, baik kepada rekan kerja maupun kepada pimpinan, dan sudah menjadi tugas dari pimpinan untuk mendorong perawatnya agar senantiasa mau berkreaitifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Terutama terhadap pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan (Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A., and Demerouti, 2018).

Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin bekerja dengan bawahan, memperhatikan nilai dan emosi bawahan, berbagi tujuan, dan memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan transformasional sebagai metode untuk memotivasi orang dengan menarik nilai-nilai moral mereka untuk memanfaatkan energi dan sumber daya mereka untuk organisasi. Gaya kepemimpinan ini berusaha untuk memperkaya motivasi dan moralitas karyawan, mengubah norma dan nilai para pengikut, dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik (Wang, H., Demerouti, E., and Le Blanc, 2017).

Pimpinan yang bekerja dengan gaya kepemimpinan transformasional lebih sering berkomunikasi dengan bawahan mereka. Mereka mendorong bawahan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan membantu mereka mengembangkan

keterampilan dan pengetahuan. Karisma pemimpin berhubungan positif dengan kinerja tugas, kualitas kerja dan keselarasan sistem nilai bawahan (Aggarwal, J., & Krishnan, 2013).

Berdasarkan tabel 3, terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *self efficacy* perawat dengan kekuatan korelasi sangat kuat. Efikasi diri bawahan berhubungan positif dengan gaya transformasional. Dalam penelitian ini, hipotesis yang disampaikan adalah gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dengan efikasi diri perawat, dan hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkorelasi positif secara signifikan satu sama lain, yang berarti semakin banyak perilaku kepemimpinan transformasional yang diterima perawat, semakin besar kepercayaan diri yang akan mereka rasakan. Ketika perawat terus meningkatkan *self-efficacy* mereka, itu berarti bahwa bantuan dan dukungan kepala ruang memainkan peran penting.

Memiliki keyakinan yang besar atas kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan adalah bentuk modal awal yang harus dimiliki oleh perawat, karena dengan memiliki keyakinan tersebut perawat dapat memulai pekerjaannya tanpa terlalu banyak banyak memikirkan apakah pekerjaan itu dapat diselesaikannya atau tidak. Mereka yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung untuk melakukan pendekatan proaktif ketika berhadapan dengan situasi stres di tempat kerja dan melaksanakan peran dan tanggung jawab yang lebih luas dibandingkan dengan

rendahnya *self-efficacy* (Bandura, 2018).

Perilaku kepemimpinan transformasional menyediakan titik fokus psikologis dengan menawarkan karyawan panutan yang menunjukkan tindakan yang diinginkan, mengartikulasikan visi tugas masa depan, merangsang kecerdasan karyawan, dan memberikan dukungan individual kepada karyawan (Wang, H., Demerouti, E., and Le Blanc, 2017). Ini memiliki potensi untuk mengatasi disonansi kognitif dan memberikan dorongan untuk perubahan organisasi dengan membantu karyawan membangun efikasi diri yang lebih tinggi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional membantu karyawan membangun efikasi diri yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan transformasional (juga disebut pemberdayaan) menghasilkan keterlibatan kerja dan kinerja kerja yang lebih baik. Pemimpin yang menggunakan gaya transformasional dapat secara efisien menciptakan perubahan kinerja yang lebih menguntungkan bagi organisasi. Kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap penilaian karyawan terhadap perubahan dalam jangka panjang, termasuk sikap kerja mereka. Kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk mengalami pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna, yang merupakan ciri khas gaya tersebut. Di bawah jenis kepemimpinan ini, pengikut merasa lebih berharga dan bersedia menerima pekerjaan yang menantang (Wang, H., Demerouti, E., and Le Blanc, 2017).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Chairina & Sularso (2015) serta penelitian Aggarwal, J., & Krishnan (2013), yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *self efficacy*. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin memperhatikan nilai dan emosi bawahan, berbagi tujuan, dan memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan transformasional juga untuk memotivasi orang dengan menarik nilai-nilai moral mereka untuk memanfaatkan energi dan sumber daya mereka untuk organisasi. Gaya kepemimpinan ini berusaha untuk memperkaya motivasi dan moralitas karyawan, mengubah norma dan nilai para pengikut, dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik (Wang, H., Demerouti, E., and Le Blanc, 2017). Manajer yang bekerja dengan gaya kepemimpinan transformasional berkomunikasi lebih sering dengan pengikut mereka. Mereka mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Karisma pemimpin berhubungan positif dengan kinerja tugas, kualitas kerja dan keselarasan sistem nilai bawahan (Aggarwal, J., & Krishnan, 2013).

KESIMPULAN

Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan *self efficacy* perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan kepala ruang untuk dapat memotivasi perawat agar lebih memahami dan juga memperhatikan kemampuan setiap perawat dalam menyelesaikan tugas. Perawat cenderung menghendaki perhatian dan pujian dari pimpinan. Perawat supaya lebih meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya dengan memperhatikan ketelitian, aturan yang ditetapkan, kecepatan penyelesaian tugas dan menghindari seringnya melakukan kesalahan. Kepemimpinan transformasional sebaiknya lebih ditingkatkan dengan cara pimpinan lebih sering mengakui dan menghargai kinerja karyawan secara terbuka, caranya adalah dengan memberikan pujian dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Meningkatkan efikasi diri dilakukan dengan cara menempatkan perawat sesuai dengan kemampuan perawat. Studi lebih lanjut dapat memperluas pertanyaan mengenai setiap dimensi dan menyelidiki bagaimana variabel subkategori mempengaruhi efikasi diri. Juga, penelitian ini dapat diperluas dengan mengkaji kinerja perawat kaitannya dengan faktor *self efficacy*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Masood, M. (2018). Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy, Trust in Supervisor, Uncertainty Avoidance, and Innovative Work Behavior of Nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54 (1), 36-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0021886317711891>
- Aggarwal, J., & Krishnan, V. R. (2013). Impact of Transformational Leadership on Follower Self-efficacy: Moderating Role of Follower Impression Management. *Journal of Great Lakes Institute of Management Chennai*, 12(4).
- Akbar, A. B. (2018). Akbar, 2018 - Spiritual leadership and employee performance.pdf. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, Vol. 13, pp. 4344-4352.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7 (10), 401-411. <https://doi.org/https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO10.401>
- Bandura. (2018). Toward a psychology of human agency: Pathways and reflections. *Perspectives on Psychological Science*, 13, 130-136.
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *Leadership Quarterly*, 27(4), 634-652. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006>
- Bhatti, M.A., Alshagawi, M., & Juhari, A. S. (2018). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job

- performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11, 176-191.
- Chairina, R. L., & Sularso, R. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap social competence, self efficacy dan kinerja perawat pada Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *Jurnal ISEI Jember*, 5(1), 19-28.
- De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130-140.
- Dharmanegara & Pradesa. (2015). The Influence of Self-Efficacy and Emotional Intelligence toward Caring Behavior among Nurses in Public Hospital Denpasar Bali. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 4(2), 9-15. <https://doi.org/10.9790/1959-04230915>
- Evans EC. (2016). Exploring the Nuances of Nurse-Patient Interaction through Concept Analysis: Impact on Patient Satisfaction. *Nurs Sci Q.*, 29(1), 62-70. <https://doi.org/10.1177/0894318415614904>.
- Geier, M. T. (2016). Leadership in Extreme Contexts: Transformational Leadership, Performance Beyond Expectations? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23 (3), 234-247. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1548051815627359>
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A., and Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>
- Hu, S.H., Yu, Y.M., Chang, W.Y., & Lin, Y. K. (2018). Social support and factors associated with self-efficacy among acute-care nurse practitioners. *Journal of Clinical Nursing*, 27, 876-882.
- Kuang, Y. (2018). Managing resistance: The contribution of transformational leadership on followers' self-efficacy during incremental organisational change. *University of Twente, The Faculty of Behavioural, Management and Social Sciences*, 1-12.
- Kusumaningrum, G., Haryono, S., & Handari, R. S. (2020). Employee Performance Optimization Through Transformational Leadership, Procedural Justice, and Training: The Role of Self-Efficacy. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 995-1004. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.995>
- Kwak, Yoon Sil ; Hur, H. K. (2019). Relationship among Knowledge, Attitude, Self-Confidence and Performance Ability on Basic Life Support in Nursing Students. *The Journal of the Korea Content Association*, 19, 126-137. <https://doi.org/https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.03.126>
- Mccabe, Donna, Gilmartin, Mattia, Goldsamt, L. (2016). Student self-confidence with clinical nursing competencies in a

- high-dose simulation clinical teaching model. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6. <https://doi.org/10.5430/jnep.v6n8p52>
- McCabe, E.M., McDonald, C., Connolly, C., & Lipman, T. H. (2019). A review of school nurses self-efficacy in asthma care. *Journal of School Nursing*, 35, 15-26.
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*, 53 (5), 894-910. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/MD-07-2014-0464>
- Putri & Febriani. (2021). Hubungan Self-Efficacy Dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1).
- Putu, N., Darma, E., Kadek, N., Suarningsih, A., Studi, P., Keperawatan, S., ... Universitas, K. (2019). *Hubungan Peran Kepala Ruangan Dengan Self-Efficacy the Relationship of the Head of Nurse ' Roles With Nurse ' Self - Efficacy in Preventing Patients From Falls*. 2(1).
- Rambod M, Sharif F, K. Z. (2018). The impact of the preceptorship program on self-efficacy and learning outcomes in nursing students. *Iran J Nurs Midwifery Res.*, 23(6).
- Schwarzer, R. (2013). Perceived Self-Efficacy and its Relationship to Resilience. *Resilience in Children, Adolescents, and Adults. The Springer Series on Human Exceptionality*. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4939-3_10
- Tsai, M., Tsai, C., & Wang, Y. (2013). A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment: A case study of the Banking Industry in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5319-5329. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.932>
- Van Horn, E. & Christman, J. (2017). Assessment of Nursing Student Confidence Using the Clinical Skills Self-Efficacy Scale. *Nursing Education Perspectives*, 38(6), 344-346.
- Wang, H., Demerouti, E., and Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185-195. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.009>