

GAMBARAN KEPEMIMPINAN OTENTIK MAHASISWA KEPERAWATAN TINGKAT AKHIR AKADEMIK DI SALAH SATU UNIVERSITAS SWASTA DI KABUPATEN TANGERANG

Tessa Bridgita Tampubolon¹, Frans Saut Marulitua Sirait¹, Deswita Natalia Purba¹, Yulia Sihombing^{1*}, Chriska Roully Adeline Sinaga¹

¹Fakultas Keperawatan, Universitas Pelita Harapan

Email Korespondensi: yulia.fon@uph.edu

Abstract

Background: Authentic leadership is important for nurses to be able to create changes. Nursing students are future nurses, so it is important to develop authentic leadership. Final year academic nursing students are expected to already have authentic leadership. Based on preliminary data from five students, it was found that not all students had authentic leadership. **Research Objective:** to identify the characteristic of authentic leadership of academic final year nursing students. **Research Methods:** The sampling technique used was convenience sampling with total of 144 final year nursing students at one of private university in Tangerang Regency. The study used the Authentic Leadership Self-Assessment Questionnaire (ALQ) with univariate analysis techniques. **Results:** Respondents have high authentic leadership as much as 59% where most respondents have high self-awareness as much as 77.1%, high moral perspective as much as 70.1%, high balanced processing as much as 76.4% but have low relational transparency as much as 59%. **Conclusion:** Respondents have three aspects of authentic leadership that are high i.e self-awareness, moral perspective, and balanced processing but low in relational transparency. This could be influenced by differences in cultures and norms adopted related to respondents coming from very diverse regions and tribes.

Keywords: Authentic Leadership, Nursing students

Abstrak

Latar Belakang: Kepemimpinan otentik penting dimiliki oleh perawat untuk dapat menciptakan perubahan. Mahasiswa keperawatan adalah calon perawat maka penting dikembangkan kepemimpinan otentik sejak mahasiswa. Mahasiswa keperawatan tingkat akhir akademik diharapkan memiliki kepemimpinan otentik karena akan menjalani pendidikan profesi dan belajar menerima tanggung jawab dalam penanganan pasien. Berdasarkan data awal yang didapatkan dari lima mahasiswa didapatkan bahwa tidak semua memiliki kepemimpinan otentik. **Tujuan Penelitian:** untuk mengidentifikasi gambaran kepemimpinan otentik mahasiswa keperawatan tingkat akhir akademik. **Metode Penelitian:** Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* dengan jumlah 144 mahasiswa keperawatan tingkat akhir akademik di satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang. Penelitian menggunakan kuesioner *Authentic Leadership Self-Assessment Questionnaire* (ALQ) dengan teknik analisa univariat. **Hasil:** Responden memiliki kepemimpinan otentik yang tinggi yakni sebanyak 59% dimana mayoritas responden memiliki kesadaran diri yang tinggi sebanyak 77,1%, perspektif moral yang tinggi sebanyak 70,1%, pemrosesan seimbang yang tinggi sebanyak 76,4% namun memiliki transparansi relasional yang rendah sebanyak 59%. **Kesimpulan:** Responden memiliki tiga aspek kepemimpinan yang tinggi yakni kesadaran diri, perspektif moral, dan pemrosesan seimbang namun rendah dalam aspek transparansi relasional. Hal ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan perbedaan budaya dan norma yang dianut terkait responden berasal dari daerah dan suku yang sangat beragam.

Kata Kunci : Kepemimpinan Otentik, Mahasiswa Keperawatan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan seseorang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki (Dedi, 2020). Kepemimpinan

otentik adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada keaslian, integritas, dan kohesi antara pemimpin dan anggotanya

(Zahroh et al., 2023). Perawat bekerja dalam lingkungan layanan kesehatan yang kompleks dan dinamis, agar pelayanan kesehatan dapat berjalan dengan baik maka dibutuhkan pemimpin otentik yang dapat menciptakan visi bersama, melibatkan orang lain dalam proses pertumbuhan dan perubahan yang dinamis dan kreatif, serta secara efektif menghubungkan dan berhubungan dengan orang-orang yang dipimpin (Bryan & Vitello-Cicciu, 2022). Hal ini didukung oleh pendapat Jaworski et al. (2022) yang mengatakan bahwa kepemimpinan otentik merupakan gaya kepemimpinan yang efektif jika dikembangkan dalam dunia keperawatan karena kepemimpinan otentik tidak hanya terhubung dengan organisasi kerja namun dapat meningkatkan efektivitas proses komunikasi antar anggota tim terapeutik dan banyak spesialis hal ini akan sejalan dengan meningkatnya kualitas kerja dalam pemberian pelayanan keperawatan pada pasien.

Mahasiswa keperawatan merupakan calon perawat, memerlukan pembekalan kepemimpinan yang kuat untuk menunjang efektivitas mereka dalam sistem perawatan kesehatan yang dinamis. Mahasiswa keperawatan yang sedang bersiap memasuki masa profesi menghadapi transisi penting dari lingkungan akademik ke praktik klinis profesional. Dalam fase ini, penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan serta kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis perawatan, tetapi juga pada kemampuan mengelola tim, membuat keputusan penting, dan berkomunikasi efektif. Menurut Tjahyanti dan Chairunnisa (2020), kepemimpinan seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, serta budaya organisasi.

Bryan dan Vitello-Cicciu (2022) berpendapat bahwa kepemimpinan otentik dapat dikembangkan melalui dukungan dari pembimbing klinis oleh preseptor (*nurse leader*) yang memiliki gaya kepemimpinan otentik. Preseptor (*nurse leader*) dapat membentuk hubungan positif dengan mahasiswa perawat untuk membantu transisi dari mahasiswa menjadi perawat dan mengurangi resiko perawat muda meninggalkan profesi perawat. Alillyani et al. (2024) juga berpendapat bahwa kepemimpinan otentik mahasiswa keperawatan dikembangkan melalui pembinaan oleh pembimbing dalam perkuliahan dan oleh perawat saat praktik di rumah sakit.

Kepemimpinan otentik juga dapat dikembangkan oleh faktor lain. Safitri et al. (2023) berpendapat bahwa kepemimpinan otentik dapat dikembangkan melalui pengalaman hidup dan di pengaruhi oleh psikologis Hal ini didukung oleh pendapat Bryan dan Vitello-Cicciu (2022) bahwa pemimpin yang otentik menunjukkan keaslian dengan memanfaatkan pengalaman hidup dan kapasitas psikologis.

Kepemimpinan pada mahasiswa keperawatan tingkat akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang dapat dipengaruhi oleh pembekalan secara akademik diantaranya melalui mata kuliah *leadership*, *interprofessional education*, dan interaksi dalam bimbingan klinis oleh staf pengajar dan *nurse leader*. Secara non akademik, kepemimpinan mahasiswa dikembangkan melalui pelatihan kepemimpinan dengan program *Christian Leadership Training* (CLT) dan pengalaman berorganisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 mahasiswa keperawatan tingkat akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang mengenai aspek-aspek kepemimpinan otentik yakni kesadaran diri, perspektif moral, pemrosesan seimbang, dan transparansi

relasional, didapatkan sebanyak 40% mahasiswa masih kesulitan dan kebingungan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam diri, 60% mahasiswa tidak memiliki dan tidak mempertimbangkan prinsip khusus dalam kehidupan dan lebih berorientasi kepada tujuan, 60% mahasiswa mengatakan tidak selalu mau menerima pendapat orang lain, 60% mahasiswa mampu untuk mengakui kesalahan namun tidak langsung meminta maaf atas kesalahan yang dilakukan. Berdasarkan wawancara tersebut didapatkan bahwa tidak ada mahasiswa yang memiliki gambaran kepemimpinan otentik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengidentifikasi gambaran kepemimpinan otentik mahasiswa keperawatan tingkat akhir secara keseluruhan di universitas tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*, yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran tentang kepemimpinan otentik mahasiswa keperawatan tingkat akhir dengan menggunakan data yang dikumpulkan. Metode *cross-sectional* digunakan dalam penelitian ini untuk mempelajari bagaimana variable dalam penelitian dengan melakukan pengukuran sekaligus dalam waktu yang bersamaan. Populasi dari penelitian ini yaitu mahasiswa keperawatan tingkat akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang dengan jumlah populasi sebanyak 256 mahasiswa. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 144 responden yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Kriteria inklusi yang telah ditetapkan adalah Mahasiswa tingkat akhir akademik yang lulus mata kuliah manajemen dan kepemimpinan.

Peneliti menggunakan *Authentic Leadership Self-Assessment Questionnaire*

(ALQ) sebagai instrumen penelitian. Kuesioner yang digunakan telah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas (VR) kepada 30 mahasiswa tingkat akademik akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang. Pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid bila r hitung $> 0,361$ dan tidak valid bila r hitung $< 0,361$. Hasil uji validitas didapatkan bahwa sembilan pernyataan tidak valid yaitu pada pernyataan 2,3,4,7,10,11,12,15, dan 16. Pernyataan yang tidak valid dimodifikasi tanpa mengubah makna pernyataan karena merupakan pernyataan penting yang tidak diwakili oleh poin pernyataan lainnya. Modifikasi dilakukan dengan melibatkan tiga dosen bidang manajemen dan Kepemimpinan dalam Keperawatan dan *nursing education* sehingga kuesioner dipertimbangkan sudah layak digunakan. Hasil uji reliabilitas didapatkan bahwa *Authentic Leadership Self-Assessment Questionnaire* (ALQ) dinyatakan reliabel dengan hasil Cronbach alpha 0,729.

Penelitian ini telah melewati proses kaji etik sebagai upaya dalam melindungi hak hak responden. Peneliti mengajukan permohonan persetujuan etik ke *The Research Committee Ethic* (Komite Etik Penelitian) *Faculty of Nursing* (FoN) Universitas Pelita Harapan. Setelah dinyatakan lolos kaji etik dengan surat No.081/KEPFON/I/2024, peneliti mulai melakukan pengambilan data kepada responden dengan menerapkan prinsip etik yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *respect for persons, justice, and beneficence*.

Pengumpulan data dilakukan secara *online* diawali dengan memberikan *inform consent* dan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*. Setelah itu, peneliti menyebarkan kuesioner melalui media Whatsapp kepada *person in charge* grup besar mahasiswa untuk disebarluaskan kepada responden. Setelah seluruh data telah dikumpulkan, peneliti melakukan validasi kelengkapan kuesioner kemudian

melakukan analisis data univariat melalui proses input data, *editing*, *coding*, *processing* dan *cleaning* data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=144)

Karakteristik	Mean	SD	Min-Max	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	20,46	0,729	19-23	-	-
Jenis Kelamin					
Laki-laki	-	-	-	12	8,3
Perempuan	-	-	-	132	91,7
Pengalaman Berorganisasi					
Tidak Ikut	-	-	-	57	39,58
1 Organisasi	-	-	-	76	52,78
2 Organisasi	-	-	-	5	3,47
≥3 Organisasi	-	-	-	6	4,17

Sumber : Data Primer

Rata-rata usia responden yaitu 20,46 dengan usia terendah responden yaitu 19 tahun sedangkan usia tertingginya yaitu 23 tahun. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Sallata dan Huwae (2023) dimana rata-rata usia mahasiswa tingkat akhir berada pada rentang usia 20 – 25 tahun.

Mayoritas responden adalah berjenis kelamin Perempuan yakni sebanyak 132 responden (91,7%). Hal ini juga didukung oleh penelitian Dwi Rahmawati et al. (2021), dimana pada jurusan keperawatan didominasi oleh perempuan dan hal ini terjadi dikarenakan jurusan keperawatan pada umumnya lebih diminati oleh perempuan daripada laki - laki.

Adapun hasil penelitian mengenai pengalaman organisasi responden didapatkan bahwa mayoritas memiliki pengalaman satu organisasi yakni sebanyak 76 responden (52,78%). Namun secara keseluruhan terkait pengalaman organisasi, lebih banyak responden yang memiliki pengalaman organisasi dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman organisasi (1 organisasi, 2 organisasi dan ≥ 3 organisasi) yakni sebanyak 87 responden

(60,42%) dibanding dengan 57 responden (39,58%). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh oleh Rusdianti (2018), yakni sebagian besar dari responden yang diteliti memiliki pengalaman organisasi yang dapat membentuk *soft skills* mahasiswa khususnya dalam bidang kepemimpinan. Hidayah et al. (2020) juga berpendapat bahwa dalam meningkatkan kepemimpinan pada mahasiswa dilakukan dengan pembelajaran kontekstual melalui organisasi kemahasiswaan karena dianggap mampu untuk mengembangkan sifat kepemimpinan yang memiliki keyakinan, integritas, sosial, dan berintegritas.

Tabel 2. Gambaran Kepemimpinan Otentik (n=144)

Kepemimpinan Otentik	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	59	41
Tinggi	85	59

Sumber : Data Primer

Responden memiliki kepemimpinan otentik yang tinggi yaitu sebanyak 85 responden (59%). Kepemimpinan otentik terdiri dari empat komponen yang mencakup dan 16 pernyataan positif dimana empat pernyataan untuk masing- masing komponen yaitu kesadaran diri, perspektif moral, pemrosesan seimbang dan transparansi relasional. Hasil masing-masing komponen tersebut diuraikan pada table 3, 4, 5, dan 6.

Hasil penelitian ini dimana kepemimpinan otentik mahasiswa didapatkan tinggi, berbeda dengan hasil yang diperoleh oleh Gotlib et al. (2018) dimana hampir seluruh dari responden mahasiswa keperawatan di salah satu universitas keperawatan di Polandia Baru memiliki kepemimpinan otentik yang rendah yaitu sebanyak 76% dari total responden. Gotlib et al. berpendapat bahwa rendahnya kepemimpinan otentik pada

mahasiswa karena kurangnya dukungan pembelajaran dan pelatihan yang berhubungan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan otentik mahasiswa keperawatan tingkat akhir di Satu Universitas Swasta di Kabupaten Tangerang yang tinggi dapat dipengaruhi oleh pembelajaran diantaranya melalui: mata kuliah manajemen dan kepemimpinan (*management and leadership*) dan *interprofessional education*, pelatihan kepemimpinan berupa CLT, serta pengalaman organisasi yang dimiliki oleh mahasiswa.

Tabel 3. Kepemimpinan Otentik Dilihat Dari Aspek Kesadaran Diri (n=144)

Aspek Kesadaran Diri	Frekuensi	Percentase (%)
Rendah	33	22,9
Tinggi	111	77,1

Sumber : Data Primer

Hampir seluruh dari responden memiliki kesadaran diri yang tinggi yaitu sebanyak 111 responden (77,1%). Terdapat empat indikator pernyataan terkait aspek kesadaran yakni P1, P5, P9 dan P13 yang diuraikan pada tabel dibawah (Tabel 3.1)

Tabel 3.1 Distribusi Jawaban Pernyataan Terkait Aspek Kesadaran Diri (n = 144)

Pernyataan (P)	Rendah	Tinggi
P1	8 (5,56%)	136 (94,44%)
P5	14 (9,72%)	130 (90,28%)
P9	28 (19,44%)	116 (80,56%)
P13	15 (10,42%)	129 (89,58%)

Sumber : Data Primer

Tabel 3.1 menunjukkan distribusi jawaban pada aspek kesadaran diri yakni

pada P1, P5, P9, dan P13 tinggi. Pernyataan satu (P1) responden mampu ‘menyebutkan tiga kelemahan yang dimiliki’ didapatkan hasil sebanyak 136 responden (94,44%) tinggi. Pada pernyataan lima (P5) responden mampu ‘menyebutkan tiga kekuatan terbesar yang dimiliki’ didapatkan hasil bahwa sebanyak 130 responden (90,28%) tinggi. Pernyataan 9 (P9) responden mampu ‘meminta umpan balik dari orang lain sebagai cara untuk lebih memahami diri responden yang sebenarnya didapatkan hasil 116 responden (80,56%) tinggi. Pernyataan 13 (P13) responden mampu ‘menerima perasaan yang dirasakan tentang dirinya’ didapatkan hasil sebanyak 129 responden (89,58%) tinggi.

Aspek kesadaran diri yang tinggi pada mahasiswa ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brewer dan Devnew (2022) bahwa 80% dari total responden yang diteliti memiliki kesadaran diri yang tinggi. Brewer dan Devnew berpendapat tingginya kesadaran diri mahasiswa karena interprofesionalisme mahasiswa yang terlatih melalui kegiatan pembelajaran di perkuliahan diinterpretasikan melalui relasi dengan orang-orang disekitar. Irawan (2017) menyebutkan bahwa kesadaran diri dapat dikembangkan jika seseorang memiliki hubungan interpersonal yang baik pada keluarga, teman, serta lingkungan di sekitar. Mahasiswa keperawatan tingkat akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang memiliki kesadaran diri yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh hubungan interprofesional dengan rekan sesama mahasiswa di perkuliahan dan di asrama tinggal dan lingkungan sekitar.

Tabel 4. Kepemimpinan Otentik Dilihat Dari Aspek Perspektif Moral (n=144)

Aspek Perspektif Moral	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	43	29.9
Tinggi	101	70.1

Sumber : Data Primer

Sebagian besar dari responden memiliki perspektif moral yang tinggi yaitu 101 responden (70,1%). Terdapat empat pernyataan terkait aspek perspektif moral yakni P2, P6, P10, dan P14 yang diuraikan pada tabel dibawah.

Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Pernyataan Aspek Perspektif Moral (n = 144)

Pernyataan (P)	Rendah	Tinggi
P2	12 (8,33%)	132 (91,67%)
P6	24 (16,66%)	120 (83,34%)
P10	60 (41,67%)	84 (58,34%)
P14	3 (2,08%)	131 (97,92%)

Sumber : Data Primer

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi jawaban pada aspek perspektif moral yakni pada P2,P6,P10, dan P14 tinggi. Pernyataan dua (P2) responden mampu ‘menunjukkan perilaku yang mencerminkan nilai dan rincip yang dianut oleh responden’ didapatkan hasil sebanyak 132 responden (91,67%) tinggi. Pada pernyataan 6 (P6) responden mampu ‘tidak membiarkan tekanan kelompok mengontrol diri responden’ didapatkan hasil sebanyak 120 responden (83,34%) tinggi. Pernyataan 10 (P10) responden mampu ‘membiarkan orang lain mengetahui pendapat responden mengenai isu isu kontroversial’ didapatkan hasil sebanyak 84 responden (58,34%) tinggi. Pernyataan 14 (P14) responden

mengetahui bahwa ‘nilai nilai moral memandu responden sebagai seorang pemimpin’ didapatkan hasil sebanyak 131 responden (97,92%) tinggi.

Perspektif moral merupakan aspek kedua dalam kepemimpinan otentik. Al-Moamary et al. (2016) berpendapat tingginya perspektif moral yang dimiliki oleh mahasiswa dipengaruhi oleh pendidikan moral yang diterima oleh mahasiswa. Berbeda dengan Winarto dan Mutmainah (2021) yang menyatakan bahwa tingginya perspektif moral mahasiswa dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etika dan moral. Mahasiswa keperawatan tingkat akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang hidup di lingkungan berasrama dan mengikuti kegiatan *Mandatory* rutin berupa pembekalan spiritual dan pembentukan karakter kristiani sebagai bagian dari kegiatan non-akademik yang dapat mempengaruhi kecerdasan secara emosional dalam diri mahasiswa. Hal ini sejalan dengan pendapat Reskiawan dan Agustang (2021) yang mengatakan bahwa kehidupan berasrama dapat meningkatkan kecerdasan secara emosional dan spiritual.

Tabel 5. Kepemimpinan Otentik Dilihat Dari Aspek Pemrosesan Seimbang (n=144)

Aspek Pemrosesan Seimbang	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	34	23.6
Tinggi	110	76.4

Sumber : Data Primer

Hampir seluruh responden memiliki pemrosesan seimbang yang tinggi yaitu sebanyak 110 responden (76,4%). Terdapat empat pernyataan terkait aspek pemrosesan seimbang yakni P3, P7, P11, dan P15 yang diuraikan pada tabel dibawah (tabel 5.1).

Tabel 5.1 Distribusi Pernyataan Tentang Pemrosesan Seimbang Mahasiswa (n = 144)

Pernyataan	Rendah	Tinggi
P3	22 (15,28%)	122 (84,72%)
P7	3 (2,08%)	141 (97,92%)
P11	40 (27,78%)	104 (72,72%)
P15	7 (4,86%)	137 (95,14%)

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan distribusi jawaban pada aspek pemrosesan seimbang yakni pada P3, P7, P11, dan P15 tinggi. Pernyataan tiga (P3) responden mampu ‘meminta perndapat orang lain sebelum mengambil keputusan’ didapatkan hasil 122 responden (84,72%) tinggi. Pada pernyataan 7 (P7) responden mampu ‘mendengarkan dengan seksama ide ide dari orang lain yang berbeda pendapat dengan responden’ didapatkan hasil sebanyak 141 responden (97,92%) tinggi. Pernyataan 11 (P11) responden mampu ‘tidak mengutamakan pendapat pribadi dengan mengorbankan pendapat orang lain’ didapatkan hasil sebanyak 104 responden (72,72%) tinggi. Pernyataan 15 (P15) responden mampu ‘mendengarkan dengan seksama ide-ide orang lain sebelum mengambil keputusan’ didapatkan hasil sebanyak 137 responden (95,14%) tinggi.

Pemrosesan Seimbang merupakan aspek ketiga dalam kepemimpinan otentik. (Sri, 2019) menjelaskan bahwa tingginya pemrosesan seimbang yang dimiliki oleh responden didukung oleh pengalaman berorganisasi mahasiswa yang berperan dalam penerimaan pendapat dan membuat keputusan agar tercapainya tujuan utama. Mahasiswa keperawatan tingkat akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang memiliki pemrosesan seimbang yang tinggi, karena dapat dipengaruhi oleh kemampuan dalam menentukan skala prioritas, dapat mempertimbangkan sesuatu

hal sebelum membuat suatu keputusan yang terlatih melalui pengalaman berorganisasi. Hal ini sejalan dengan Al-Moamary et al. (2016) yang mengatakan bahwa pemrosesan seimbang yang individu dikatakan baik apabila mampu untuk menentukan hal-hal yang *urgent* yang harus segera dikerjakan dan diselesaikan.

Tabel 6. Kepemimpinan Otentik Dilihat Dari Aspek Transparansi Relasional (n=144)

Aspek Transparansi Relasional	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	85	59
Tinggi	59	41

Sumber : Data Primer

Sebagian besar dari responden memiliki transparansi relasional yang rendah yaitu sebanyak 85 responden (59%). Terdapat empat pernyataan terkait aspek transparansi relasional yakni P4, P8, P12, dan P16 yang diuraikan pada tabel dibawah (Tabel 6.1).

Tabel 6.1 Distribusi Jawaban Pernyataan Tentang Transparansi Relasional (n = 144)

Pernyataan (P)	Rendah	Tinggi
P4	80 (55,56%)	64 (44,44%)
P8	66 (45,83%)	78 (54,17%)
P12	44 (30,55%)	100 (69,45%)
P16	10 (6,95%)	134 (93,05%)

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 6.1 dapat dilihat bahwa aspek transparansi relasional berbeda dengan tiga aspek sebelumnya. Distribusi jawaban transparansi relasional yakni pada pernyataan empat (P4) dimana responden ‘secara terbuka menceritakan apa yang dirasakan kepada orang lain’ menunjukan bahwa responden masuk dalam katageri yang rendah. yakni sebanyak 80 responden (55,56%). Namun,

distribusi jawaban transparansi relasional menunjukkan bahwa responden termasuk dalam kategori yang tinggi pada P8, responden mampu ‘membiarkan orang lain mengetahui siapa diri responden yang sebenarnya’ dengan hasil sebanyak 78 responden (54,17%). pernyataan 12 (P12), responden mampu ‘jarang bersikap palsu kepada orang lain’ dengan hasil sebanyak 100 responden (69,45%) dan pernyataan 16 (P16) responden mampu ‘mengakui kesalahan responden terhadap orang lain’ dengan hasil sebanyak 134 responden (93,05%).

Transparansi relasional merupakan aspek keempat dalam kepemimpinan otentik. Transparansi relasional adalah aspek yang diterapkan oleh seorang pemimpin dengan bersikap terbuka menampilkan jati diri yang dimiliki kepada orang lain (Elkholy et al., 2020). Hasil penelitian ini dimana sebagian besar dari responden memiliki transparansi relasional yang rendah sejalan dengan Al-Moamary et al., (2016) yang mendapatkan bahwa rata rata aspek transparansi relasional yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan aspek lainnya yaitu 57.3% dari total mahasiswa yang diteliti. Al-Moamary et al. Lebih lanjut berpendapat rendahnya aspek transparansi relasional pada mahasiswa yang diteliti dipengaruhi oleh perbedaan budaya dan norma yang berlaku di setiap daerah mahasiswa. Jaradat et al. (2020) menemukan hal yang berbeda dimana mahasiswa yang diteliti memiliki transparansi relasional yang tinggi yakni 74% dari total mahasiswa yang diteliti. Jaradat et al. berpendapat bahwa tingginya aspek transparansi relasional dipengaruhi oleh pemimpin yang miliki sifat transparan terhadap mahasiswa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti, maka dapat disimpulkan mahasiswa keperawatan

tingkat akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang memiliki kepemimpinan otentik yang tinggi, yakni 59% dari total mahasiswa yang diteliti. Tingginya kepemimpinan otentik pada mahasiswa keperawatan tingkat akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang dapat dipengaruhi oleh pembelajaran secara akademik melalui mata kuliah leadership, Interprofesional Education, dan pembimbingan klinis oleh staf pengajar dan nurse leader saat praktik klinik.

Dalam empat aspek kepemimpinan otentik, mahasiswa keperawatan tingkat akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang tinggi dalam tiga aspek yakni pada aspek kesadaran diri, perspektif moral, dan pemrosesan seimbang namun rendah dalam aspek transparansi relasional. Rendahnya aspek transparansi relasional dapat dipengaruhi oleh perbedaan asal daerah dan suku yang dimiliki oleh mahasiswa keperawatan tingkat akhir di salah satu universitas swasta di Kabupaten Tangerang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Dosen dan staf Fakultas Keperawatan Universitas Pelita Harapan, Mahasiswa tingkat akhir (ETP 2021) Fakultas Keperawatan Universitas Pelita Harapan sebagai responden, serta semua orang yang terlibat dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Alillyani, B., Althobaiti, E., Al-Talhi, M., Almalki, T., Alharthy, T., Alnefaie, M., Talbi, H., & Abuzaid, A. (2024). Nursing experience and leadership skills among staff nurses and intern nursing students in Saudi Arabia: a mixed methods study. *BMC Nursing*, 23(1).
<https://doi.org/10.1186/s12912-024-01750-1>

- Al-Moamary, M. S., Al-Kadri, H. M., & Tamim, H. M. (2016). Authentic leadership in a health sciences university. *Medical Teacher*, 38, S19–S25.
<https://doi.org/10.3109/0142159X.2016.1143092>
- Brewer, K. L., & Devnew, L. E. (2022). Developing responsible, self-aware management: An authentic leadership development program case study. *The International Journal of Management Education*, 20(3).
- Bryan, V., & Vitello-Cicciu, J. (2022). Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41, 81–87.
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>
- Dedi, B. (2020). *Kepemimpinan Dan Manajemen Pelayanan Keperawatan: Teori, Konsep Dan Implementasi* (L. Dwiantoro, Ed.). CV Transinfomedia.
- Dwi Rahmawati, W., Sukmaningtyas, W., & Muti, R. T. (2021). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Program Studi Dalam Mempengaruhi Pengetahuan Bantuan Hidup Dasar Pada Mahasiswa. *BORNEO NURSING JOURNAL*, 4(1), 18–24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.6178/bnj.v4i1.49>
- Elkholy, S. M., El Dahshan, M. E. A., & Hassan, H. (2020). Authentic Leadership and Its Relation to Structural Empowerment and Work Environment Among Nurses. *Authentic Leadership and Its Relation to Structural Empowerment and Work Environment Among Nurses*, 9(3), 136–144.
- Gotlib, J., Juszczak, G., Cieślak, I., Zarzeka, A., Kwiećkowska, L. B., & Panczyk, M. (2018). Let's look for leaders – we need them! A survey on the authentic leadership competences among nursing students. *Zdrowie Publiczne i Zarządzanie*, 16(2), 125–130.
- Hidayah, N., Utari, W., & Mardi, N. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pkp Dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(4), 664–678.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5216/ejmm.v4i4.380>
- Irawan, S. (2017). Pengaruh Konsep Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal Mahasiswa. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 7(1), 39–48.
<https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24246/j.scholaria.2017.v7.i1.p39-48>
- Jaradat, M. K. Al, Khasawneh, S., Alruz, J. A., & Bataineh, O. T. (2020). Authentic leadership practices in the university setting: the theory of tomorrow. *International Journal of Management in Education*, 14(3), 229.
<https://doi.org/10.1504/IJMIE.2020.107049>
- Jaworski, M., Panczyk, M., Leńczuk-Gruba, A., Nowacka, A., & Gotlib, J. (2022). The Trend of Authentic Leadership Skills in Nursing Education: The Key Role of Perfectionism and Self-Efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4).
<https://doi.org/10.3390/ijerph19041989>
- Reskiawan, M. N., & Agustang, A. (2021). Sistem Sekolah Berasrama (Boarding School) Dalam Membentuk Karakter Disiplin Di Man 1 Kolaka. *Pinisi Journal Of Sociology Education*

- Review, 1(2), 125–133.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26858/pjser.v1i2.22583>
- Safitri, A. B., Putri, A. K., Al Farizi, F., & Isa, M. (2023). Aunthentic Leadership. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 102–122. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.697>
- Sallata, J. M. M., & Huwae, A. (2023). RESILIENSI DAN QUARTER LIFE-CRISIS PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(5), 2103–2112. <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i5.4725>
- Sri, R. A. (2019). Analisis Faktor Kepemimpinan Otentik dan Persepsi Dukungan Organisasi Pada Work Engagement Staf Organisasi Perhotelan dengan Efikasi Diri Sebagai Mediatorya. In *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga* (Vol. 7).
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *MEDIA BISNIS*, 12(2). [https://doi.org/https://doi.org/10.34208\(mb.v12i2.917](https://doi.org/https://doi.org/10.34208(mb.v12i2.917)
- Winarto, W. W. A., & Mutmainah, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Pada Mahasiswa Akuntansi Syariah. *Al-Buhuts*, 17(2), 309–326. <https://doi.org/DOI:10.30603/ab.v17i2.1867>
- Zahroh, F., Al aluf, W., Syahruddin, A. dhani, & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Otentik : Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi Yang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 125–136. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2077>