

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT
DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN
DI IRNA C RSUP SANGLAH DENPASAR TAHUN 2012**

**Meiniyari, MA. Sang Ketut Arta, SKM, M.Kes. (pembimbing 1) Ns. Komang
Menik Sri K., S.Kep. (pembimbing 2)**

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Udayana

Abstract. Quality of nursing work is strongly influenced by work motivation. Although treatment facilities are adequate, but without having a high work motivation it will be difficult to nurses to give satisfactory service, because of that head room as a leader have an important role to enhance the motivation of working nurses. The purpose of this research is to know is there any influence of leadership styles to improving work motivation of nurses on implement nursing care in Irna c of Sanglah Hospital. This research is kind of correlation study with cross sectional approach. The samples are 71 of nurses that taken with proportionate stratified random sampling. Data is collecting use the questionnaires. The results showed a tendency of leadership style that applied is participatory with the motivation of working nurses are moderate. The results of analyst by rank spearman test showed there was influence of leadership styles to improving work motivation of nurses on implement nursing care in Irna C of Sanglah Hospital, with p value = 0.015 ($p < 0.05$) and coefficient correlation 0.289. Based on the results of the research, it recommended that the head room can apply good leadership style that effective to increasing the motivation of working nurses who work in maintenance room C Sanglah Hospital, so nurses can provide the best in healthcare.

Keywords: leadership style, work motivation of nurse, nursing care.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan dengan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan tersebut dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri (*organization behaviour*). Astuti (2008) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah efektivitas kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan memberikan inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok guna

mencapai suatu tujuan. Kondisi ini berlaku pada semua organisasi, termasuk di dalamnya organisasi keperawatan yang melibatkan upaya untuk mempengaruhi perilaku tenaga keperawatan dalam memberikan layanan keperawatan profesional.

Dalam hal ini, dibutuhkan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau dan suka bekerja, tidak semata-mata menerima perintah dari atasan, tetapi tergerak hatinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan kesadaran sendiri. Seringkali terjadi

hambatan dalam pelaksanaannya, karena yang digerakkan adalah manusia yang mempunyai keinginan pribadi, sikap, dan perilaku yang khusus. Oleh sebab itu, kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi dan sikap kerja bawahan menjadi hal yang penting (Suarli dan Yanyan Bahtiar, 2010).

Thoha (2007) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan, yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*", yang berarti bergerak (*to move*). Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2011).

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi. Penelitian menarik datang dari Wardoyo dalam Friska (2009) 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 studi pendahuluan yang dilakukan di RSUP Sanglah

khususnya Instalasi rawat inap (Irna) C melalui penyebaran kuesioner, didapatkan tiga dari lima orang perawat belum mempunyai motivasi diri yang tinggi untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan masih ada beberapa perawat yang terlambat datang saat jam operan tiba.

Dengan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengidentifikasi keterkaitan gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam mempengaruhi perawat untuk meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga hasil studi ini dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk memperkaya pengetahuan keperawatan khususnya bidang manajemen keperawatan mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan serta memberikan gambaran dan sumbangan pemikiran kepada kepala ruangan terkait tentang efektivitas kepemimpinannya dalam mempengaruhi motivasi kerja perawat.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *correlation study*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan korelasi antara variabel independen dan variabel dependen (Nursalam, 2011), dengan pendekatan *cross sectional*.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah perawat di Irna C RSUP Sanglah dengan masa kerja minimal 3 bulan. Peneliti mengambil sampel sejumlah

71 orang perawat yang tersebar di lima ruang perawatan Irna C, sehingga pengambilan sampel dilakukan dengan *probability sampling* dengan teknik *proportional stratified random sampling*.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terbagi menjadi dua, yaitu penilaian kecenderungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Penilaian yang digunakan untuk kecenderungan gaya kepemimpinan adalah demokratik (60-72), partisipatif (48-59), otokratik (36-47), dan *laissez faire* (<36). Sedangkan penilaian untuk motivasi kerja adalah motivasi kerja tinggi (≥ 51), motivasi kerja sedang (37-50), motivasi kerja rendah (<37).

Prosedur Pengumpulan dan Analisis Data

Setelah mendapatkan izin dari pihak RS untuk melakukan penelitian. Selanjutnya peneliti kemudian melakukan pendekatan informal kepada sampel yang diteliti (perawat) dengan menjelaskan maksud dan tujuan penelitian, serta memberikan lembar persetujuan (*informed consent*) bila perawat bersedia untuk menjadi responden penelitian.

Kemudian masing-masing perawat diberikan kuesioner penilaian kecenderungan gaya kepemimpinan kepala ruangan untuk menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan mereka. Selanjutnya, perawat yang telah diberikan kuesioner tersebut akan dinilai

motivasi kerjanya dalam melaksanakan asuhan keperawatan oleh kepala ruangan yang bersangkutan selaku sumber data.

Data yang telah terkumpul kemudian ditabulasi ke dalam matriks pengumpulan data yang telah dibuat sebelumnya oleh peneliti dan kemudian dilakukan analisis data.

Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan digunakan uji statistik dengan uji korelasi *rank spearman* dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengamatan terhadap karakteristik responden didapatkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan (80.3%), berusia 20-25 tahun (35.2%), lulusan D3 Keperawatan (88.7%), masa kerja 1-5 tahun (59.2%), berstatus PNS (50.7%), dan 84.5% dari total responden merupakan perawat *associate*.

Dari hasil pengamatan terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan didapatkan bahwa 60.56% memiliki kecenderungan gaya kepemimpinan partisipatif, 32.39% demokratik, dan 7.04% otokratik. Sedangkan untuk motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan didapatkan bahwa 60.6% perawat memiliki motivasi kerja yang sedang dan 39.4% memiliki motivasi tinggi.

Berdasarkan hasil analisis uji *spearman rank* (ρ) didapatkan nilai *significancy* (p) adalah 0.015 berarti nilai $p < 0.05$, maka H_0 ditolak yang

berarti ada pengaruh yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Irna C RSUP Sanglah. Sedangkan nilai koefisien korelasi (ρ) yang didapat adalah 0.289, termasuk pada kategori lemah. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan adalah lemah.

PEMBAHASAN

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian besar kepala ruangan di Irna C memiliki kecenderungan gaya kepemimpinan partisipatif (60.56%).

Dalam kepemimpinan partisipatif, pemimpin akan melatih kemampuan staf menyampaikan pendapat dan berpikir kritis dalam memecahkan masalah, walaupun keputusan akhir tetap pada pimpinan (Suarli & Bahtiar, 2010). Namun demikian tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku umum untuk segala situasi, karena gaya kepemimpinan ini bersifat situasional dan bergantung pada tingkat kematangan bawahan.

Mayoritas perawat yang bertugas di Irna C didapatkan memiliki motivasi kerja yang sedang dalam melaksanakan asuhan keperawatan (60.56%). Hal ini berbeda dengan temuan Friska (2009) dalam penelitiannya di RSUP Haji Adam Malik, yang mendapatkan bahwa sebagian besar perawat memiliki semangat kerja yang tinggi. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan beban kerja, kebijakan dan fasilitas yang

disediakan, serta kemampuan pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis dengan *spearman rank* dimana didapatkan nilai signifikansi $p = 0.015$ ($p < 0.05$).

Hasil ini sejalan dengan penelitian serupa yang pernah dilakukan Friska (2009) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap semangat kerja perawat pelaksana di ruang inap rumah sakit umum pusat Haji Adam Malik Medan dengan $p=0.003$ ($p < 0.05$) yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja perawat.

Pada gaya kepemimpinan demokratis perawat cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, yaitu sebesar 56.52%. Hal ini dikarenakan sikap dari kepala ruangan yang memberikan kepercayaan pada perawat untuk mengembangkan diri, membuat gagasan dan mengambil keputusan, sehingga perawat merasa dihargai bekerja di rumah sakit sebagai individu yang mandiri. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2010), motivasi kerja akan timbul apabila mereka diberi tanggung jawab dan kesempatan untuk mencoba, sehingga merasa dihargai sebagai bagian dari organisasi.

Berbeda halnya dengan gaya kepemimpinan demokratis, pada gaya kepemimpinan partisipatif perawat cenderung memiliki

motivasi kerja yang sedang (65.12%). Hal ini dikarenakan pada gaya kepemimpinan partisipatif, menimbang usulan dari bawahan menjadi poin penting (Suarli & Bahtiar, 2010), sehingga menuntut perawat untuk kreatif dan kritis dalam memberikan pendapat. Akan tetapi wewenang membuat keputusan final tetap pada atasan, sehingga berkurangnya rasa tanggung jawab bawahan yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang nantinya dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Pada gaya kepemimpinan otokratik didapatkan perawat cenderung memiliki motivasi kerja yang sedang hingga mencapai 100%, jadi tidak ada perawat yang memiliki motivasi tinggi. Hal ini dikarenakan pada kepemimpinan otokratik atasan serba menentukan keputusan sendiri tanpa meminta pertimbangan dan menganggap bawahan tidak mampu mengarahkan diri mereka sendiri (Suarli & Bahtiar, 2010). Hal ini membuat bawahan cenderung merasa takut akan dikeluarkan dan tidak dihargai, serta kehilangan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan dukungan untuk berkembang.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat membina hubungan antar manusia, meliputi kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, termasuk memotivasi dan menerapkan kepemimpinan yang efektif. Dalam Hasibuan (2010) dikatakan bahwa motivasi harus diberikan pimpinan terhadap bawahannya karena sering kali ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya tetapi ia

malas atau kurang bergairah untuk mengerjakannya.

Dalam hal ini kepala ruangan selaku pemimpin berperan penting dalam mengidentifikasi, menumbuhkan dan mengarahkan motivasi perawat agar mau dan antusias dalam bekerja, karena kepala ruangan yang mengalami kontak langsung dengan staf di ruangan dan yang akan mengarahkan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi staf di ruangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian sebagaimana yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan:

1. Sebagian besar kepala ruangan di Irna C RSUP Sanglah memiliki kecenderungan gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu sebesar 60.56%.
2. Hasil pengamatan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, didapatkan bahwa sebagian besar perawat di Irna C RSUP Sanglah memiliki motivasi kerja yang sedang (60.6%). Motivasi kerja yang tinggi cenderung muncul pada gaya kepemimpinan demokratik.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Irna C RSUP Sanglah, dengan nilai $p = 0.015$ ($p < 0.05$, sehingga H_0 ditolak) dan nilai koefisien korelasi $\rho = 0.289$

Saran

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai gaya

kepemimpinan kepala ruangan dengan menggunakan teori kepemimpinan lainnya dan menambahkan indikator motivasi kerja lainnya untuk mengukur motivasi kerja perawat. Serta mempertimbangkan penggunaan metode pengumpulan data yang lain, seperti metode observasi, agar data yang diperoleh baik kepemimpinan kepala ruangan maupun motivasi kerja perawat lebih obyektif dan akurat, serta menghindari subyektivitas responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti. 2008. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Pada Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8 (2): 73-82.
- Friska, A.H. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Semangat Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Inap Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan*. Medan: Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. 2010b. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nursalam. 2011a. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: PT Salemba Medika.
- Nursalam. 2011b. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: PT. Salemba Medika.
- Riwidikdo, H. 2007. *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Suarli & Bahtiar, Y. 2010. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, M. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.