

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG INTERNE DAN BEDAH RSUD SOLOK SELATAN TAHUN 2017

Rhona Sandra  
Stikes Syedza Saintika  
Email : *sandra.rhona@yahoo.com*

### ABSTRAK

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja perawat yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga peran pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting dan menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang interne dan bedah. Metode penelitian ini dengan desain *cross sectional study*, dengan sampel seluruh perawat pelaksana dan katim yang berada di ruang rawat inap interne dan bedah yang berjumlah 37 orang. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat ( $p$  value = 0,013). Agar kepala ruangan mengenali gaya kepemimpinan yang digunakan karena berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat diruangan.

Keywords : Gaya, Kepemimpinan, Motivasi

### ABSTRACT

*Leadership style has a great influence on the nurse's work motivation that to be achieved in certain situations, so that the role of leaders in an organization is very important and determine in the achievement of objectives that have been predetermined. The purpose of this study was to know the relationship of leadership style of the room head with the work motivation of nurse in the interne and surgery room. The design of this research was cross sectional study , with samples were 37 implementing nurses and cats in internal inpatient and surgical room. The results showed there was a meaningful relationship between leadership style of the room head with nurse's work motivation (p value = 0,013). It suggested that room head should recognize the style of leadership that is used because it affects the nurse's work motivation in the room.*

Keywords: *Style, Leadership, Motivation*

### PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka

kinerja dari seluruh perawat pelaksana senantiasa dipacu untuk ditingkatkan. Mutu pelayanan dirumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional,

motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang lainnya (Robbins, 2007).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimulai dengan defisiensi fisiologis ataupun psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk mencapai tujuan atau insentif sehingga seseorang termotivasi dalam bekerja. Motivasi yang timbul dari dalam diri seorang perawat itu sendiri akan membantu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan berkualitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan citra dari rumah sakit dimata masyarakat. Motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja sehingga bisa menguntungkan semua pihak (Luthans, 2006).

Suarli dan Bahtiar (2009), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu meliputi minat dan sikap positif. Faktor ekstrinsik yaitu meliputi; 1) upah dan gaji; 2) keamanan kerja; 3) kehormatan dan pengakuan; 4) perlakuan yang adil; 5) gaya kepemimpinan; 6) suasana kerja. Dari Hasil penelitian Harahap (2010), 60% kinerja staff dapat dipengaruhi oleh motivasi, tidak pernah ada titik nol atau tingkat tertinggi dalam kinerja karyawan. Tetapi setelah dimotivasi dengan tepat oleh pemimpin mereka, mereka dapat bekerja sampai 80-90% dari kemampuan mereka. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hutahaen (2009), yang mengidentifikasi gaya kepemimpinan

beberapa faktor tersebut, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi perawat.

Kepemimpinan merupakan suatu seni dan proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga akhirnya harus disadari bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika gaya kepemimpinan baik, maka motivasi kerja karyawan semakin tinggi, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka motivasi kerja karyawan akan semakin rendah.

Gillies (1970, dalam Nursalam 2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai salah satu unsur yang penting didalam menjalankan kegiatan organisasi. Sebab gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya. Oleh karena itu, kepribadian seseorang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan.

kepala ruangan dan pengaruh semangat kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan. Dari hasil yang diperoleh, didapatkan gaya kepemimpinan yang sering dipakai kepala ruangan adalah demokrasi. Semangat kerja perawat pelaksana adalah tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kasir (2011) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang, hasil

penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan kepala ruang di RSUD Tugurejo Semarang sebagian besar gaya kepemimpinan demokrtaris. dengan motivasi kerja perawat pelaksana tinggi. Dan ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Tugurejo Semarang.

Salah satu upaya yang dilakukan peneliti untuk meningkatkan motivasi kerja perawat di rumah sakit adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka di upayakan pimpinan atau kepala ruangan dapat memberikan peranan dan pengaruh kepada perawat pelaksana dengan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Sehingga harapan yang akan dicapai untuk menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit dapat terlaksana.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian dapat dilihat pada table berikut .

Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Ruang Interne dan Bedah

Gaya Kepemimpinan	Jumlah	Persentase
Otokratik	20	54%
Demokratis	10	27%
Bebas Tindak	7	19%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Tabel 1 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruang interne dan bedah lebih banyak menggunakan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana dan ketua tim yang berada di ruang rawat inap bedah dan interne Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan, yang berjumlah 37 orang, dengan sampel seluruh populasi dijadikan sampel (total populasi).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner gaya kepemimpinan kepala ruang dan motivasi kerja perawat pelaksana, cara ukur dengan menggunakan angket. Analisis data yang digunakan univariate dan bivariate, dimana analisis univariate untuk melihat distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala ruang dan motivasi kerja perawat, sedangkan analisa bivariate untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

gaya kepemimpinan otokratik dibandingkan dengan gaya kepemimpinan demokratis dan bebas tindak.

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Motivasi kerja perawat di Ruang Interne dan Bedah

Motivasi Kerja	Jumlah	Persentase
Rendah	26	70%
Tinggi	11	30%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di ruang interne dan bedah lebih banyak motivasi kerja yang rendah dibanding motivasi tinggi.

Tabel 3 : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Interne dan Bedah

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total		p- Value
	Rendah		Tinggi		f	%	
	f	%	f	%			f
Otokratik	18	90	2	10	20	100	0.003
Demokratis	4	40	6	60	10	100	
Bebas Tindak	3	43	4	57	7	100	
Jumlah	28	76	9	24	37	100	

Tabel 3 menunjukkan bahwa bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kerja rendah (90%) dengan memiliki pendapat gaya kepemimpinan kepala ruang otokratik, dibandingkan responden yang memiliki pendapat gaya kepemimpinan kepala ruang demokratis (40%) dan bebas

tindak (43%). Berdasarkan uji statistic dengan menggunakan uji *chi-square* didapatkan nilai p-value  $0,013 < 0,05$  ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang interne dan bedah.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa perawat memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Rendahnya

motivasi kerja perawat disebabkan oleh pimpinan (kepala ruangan) sering tidak menghargai hasil kerja yang dilakukan oleh perawat, seperti pengelolaan terhadap

pasien, pencatatan dan pendokumentasian yang dilakukan oleh perawat, serta tindakan kepala ruangan yang sering tidak bijaksana dalam pengambilan keputusan.

Arahan dan pembinaan terhadap staf perawat juga jarang diberikan oleh kepala ruangan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa motivasi perawat yang rendah ini seiring dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan interne dan bedah yaitu menerapkan gaya kepemimpinan otokratik. Dan didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianawati (2003) tentang gaya kepemimpinan dan hubungannya dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Dr. Sarjito Yogyakarta, didapatkan bahwa lebih dari separuh responden (77%) memiliki motivasi kerja rendah.

Kepemimpinan otokratik kepala ruang menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan pengawasan secara wajar, perawat pelaksana tidak di berikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat karena gaya kepemimpinan ini sifatnya komunikasi hanya serah yaitu dari atasan ke bawahan, keputusan di buat sendiri oleh atasan, tanpa mempertimbangkan masukan dari bawahan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosyana & Maria (2004), berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Bibliografi, hasil penelitian

menjelaskan ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Bachtiar (2009), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan. Hal yang sama juga di sampaikan oleh Nursalam (2011), gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan otokratik merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin, pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan, informasi diberikan hanya pada kepentingan tugas, serta motivasi dilakukan dengan imbalan dan hukuman.

Pemimpin yang otoriter tidak menghendaki rapat atau musyawarah, setiap perbedaan diantara anggota kelompoknya diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah diberikan inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi, sehingga tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya, dan pengawasan bagi pemimpin yang otoriter hanyalah berarti mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggotanya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa 10 orang staf perawat (27%) yang mengatakan kepala ruangnya menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin dengan gaya demokratis ini menjelaskan keputusan dan kebijakan yang diambil dan menerima pendapat dari pengikutnya, tetapi masih tetap memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas pengikutnya, menghargai sifat dan kemampuan setiap staf, menggunakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri, membuat rencana dan pengontrolan dalam penerapannya, serta informasi yang diberikan seluas-luasnya dan terbuka (Supriyono, 2013) namun kecenderungan dari kepemimpinan demokratis ini bahwa menghasilkan keputusan yang disukai dari pada keputusan yang tepat.

Beberapa pemimpin juga menggunakan dua gaya lainnya sesuai kebutuhan. Pemimpin yang mempunyai karyawan baru akan perlu untuk menggunakan gaya otoriter untuk sementara waktu. Di sisi lain, seorang pemimpin yang memiliki karyawan yang sudah terlatih atau telah berpengalaman secara profesional akan menggunakan gaya bebas tindak. Pemimpin yang ingin karyawan mereka bisa tumbuh dan berkembang umumnya menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, secara bertahap akan diberi wewenang lebih (delegatif)

untuk hal-hal tertentu Suyanto (2009).

Hal ini tergambar dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa 90% staf perawat memiliki motivasi kerja rendah dengan gaya kepemimpinan otoriter dan 10% staf perawat memiliki motivasi kerja tinggi hal tersebut dapat terjadi karena staf perawat merasa pekerjaan yang dilakukan dibawah perintah kepala ruang lebih terarahkan, sedangkan hanya 40% staf perawat memiliki motivasi kerja rendah dengan gaya kepemimpinan demokrasi hal tersebut dapat terjadi karena staf perawat tidak begitu menyetujui hasil keputusan yang telah di ambil secara bersama dan 57% staf perawat memiliki motivasi kerja tinggi dengan gaya kepemimpinan bebas tindak hal tersebut dikarenakan staf perawat lebih menyukai kebebasan sehingga dapat mengeksplorasi segala kemampuan yang dimiliki.

Menurut asumsi peneliti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi perawat, karena kepemimpinan merupakan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga akhirnya harus disadari bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika gaya kepemimpinan baik, maka motivasi kerja karyawan semakin

tinggi, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka motivasi kerja akan semakin rendah.

## SIMPULAN

Motivasi kerja perawat merupakan perilaku yang mendorong seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai sasaran organisasi sehingga dapat memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Banyak factor yang mempengaruhi motivasi orang dalam bekerja. Salah satunya adalah factor yang berasal dari luar (ekstrinsik) yaitu gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya kerja, serta proses mengarahkan ke dalam aktifitas positif yang berhubungan dengan pekerjaan dalam organisasi ini akan mempengaruhi kepala ruangan untuk memimpin perawat pelaksana yang akan mempengaruhi semangat kerja perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan. Maka diharapkan kepada pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja staf atau bawahan yang disesuaikan gaya kepemimpinan situasional. Karena tidak satupun model atau gaya kepemimpinan yang paling tepat digunakan, namun disesuaikan dengan situasi dan kondisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul ,Kasir.2011. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Tugurejo Semarang. [http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_pkr\\_0703849\\_chapter2.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pkr_0703849_chapter2.pdf) .di akses 23 Desember 2012
- Harahap,E (2010). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.KTI
- Hutahaen. (2009). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Pengaruh Semangat Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan 2009.[http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_pkr\\_0703849\\_chapter2.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pkr_0703849_chapter2.pdf) diakses 24 Desember 2012
- Kristianawati,I.S.2003. Analisa Faktor-faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RS.Dr.Sardjito Yogyakarta 2003.[http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_pkr\\_0703849\\_chapter2.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pkr_0703849_chapter2.pdf) diakses 24 Desember 2012.

- Luthans,F. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi X.Yogyakarta : Penerbit Andi
- Nursalam. (2012). Manajemen Keperawatan. Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta : Penerbit Salemba Medika.
- Suarli,S& Bahtiar,Y. (2009). Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis. Jakarta : PT.Penerbit Erlangga.
- Supriyono. (2013). Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi dalam Organisasi. Makalah Ilmiah. Yogyakarta.
- Suyanto. (2009). Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. Yogyakarta : Mitra Cendikia Press.