

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM PREMAGANA, GIANYAR

Ni Nyoman Diah Pitasari¹⁾, IGAA Sherlyna Prihandhani²⁾

1) Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan, STIKES Bina Usaha Bali

2) Dosen Departemen Manajemen Keperawatan, STIKES Bina Usaha Bali

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan suatu seni dan proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang perawat, didapatkan hasil 7 (70%) orang perawat mengungkapkan pernah datang terlambat, cenderung mengeluh tentang hal-hal sepele, suka memperpanjang waktu istirahat dan bermain *game* dalam waktu kerja sehingga perawat bekerja tidak efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar. Rancangan penelitian ini adalah *cross-sectional* menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh 34 orang perawat pada bulan Februari 2017 di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar. Analisis data meliputi analisis univariat dan bivariat dengan koefisien korelasi λ . Analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memilih tipe gaya kepemimpinan kepala ruang model demokratis sebanyak 14 responden (41,2%) dan memiliki motivasi sedang sebanyak 15 orang (44,1%). Analisis bivariat dengan nilai korelasi Lambda sebesar 0,795 menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat dengan nilai $p = 0,00$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar. Pemenuhan faktor-faktor pendukung motivasi kerja perawat diperlukan untuk mempertahankan ataupun meningkatkan motivasi kerja perawat serta kepala ruang mampu meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis yang sesuai dengan standar prosedur pelayanan sehingga mampu mendorong perawat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Ruang, Motivasi Kerja, Perawat, Rumah Sakit.

**THE RELATION BETWEEN WARD HEAD LEADERSHIP
STYLE AND NURSES' WORK MOTIVATION
IN INPATIENT WARD OF PREMAGANA
HOSPITAL, GIANYAR**

Abstract

Leadership style is an art and process to influence and direct other people therefore they have the motivation to achieve goals to be achieved in certain situations. Based on the results of interviews with 10 nurses, the results obtained that 7 (70%) nurses said that they have arrived late, tend to complain about trivial things, like to extend the break time and play games during working time which make nurses work ineffectively. This study aimed at identifying the relation between ward head leadership style and nurses' work motivation in inpatient ward of Premagana Hospital Gianyar. Research design used cross sectional with quantitative approach. Data was collected through filling questionnaire of 34 nurses in February 2017 in inpatient ward of Primagana Hospital Gianyar. Data analysis including univariate and bivariate analysis with lambda correlation coefficient (λ). Univariate analysis showed that most of the nurses chose ward head leadership style with democratic model as many as 14 respondents (41.2%) and had moderate motivation around 15 respondents (44.1%). Bivariate analysis with Lambda correlational value of 0,795 showed that there was a strong relation with p value 0,00 was smaller than $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$) meant that there was significant relation between ward head leadership style and nurses' work motivation in inpatient ward of Premagana Hospital Gianyar. Fulfillment of supporting factors of nurses' work motivation is needed to maintain or increase nurses' work Motivation and ward head is able to improve democratic leadership style in accordance with service procedure standard in order to encourage nurse to perform an activity or job well in order to achieve the desired goal.

Keywords : leadership style, work motivation, ward head, nurses, hospital

Pendahuluan

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif bagi seluruh lapisan masyarakat yang sering kali mengalami permasalahan yang menyangkut tentang ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memadai. Salah satu tantangan terbesar dalam pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu rumah sakit. Setiap rumah sakit harus mampu menghadapi tantangan bagaimana menganalisis, mengembangkan keterampilan dan kemampuan untuk menjamin bahwa tujuan rumah sakit dapat tercapai. Rumah sakit juga harus menjamin bahwa perawat yang terlibat di dalamnya dapat memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya sekaligus dapat membuat kontribusi yang efektif (Sumijatun, 2009).

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Mampu untuk menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh perawat pelaksanaan senantiasa dipacu untuk ditingkatkan. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang lainnya (Robbins, 2007).

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). Motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja sehingga bisa menguntungkan semua pihak (Luthans, 2006). Terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja yaitu Faktor intrinsik meliputi umur, minat, jenis kelamin, dan sikap positif. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi upah dan gaji, keamanan kerja, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, gaya kepemimpinan, pendidikan, masa kerja dan suasana kerja (Suarli & Bahtiar, 2009).

Fakta yang menunjukkan bahwa kurangnya produktivitas kerja disebabkan akibat motivasi kerja perawat yang rendah (Depkes, 2011). Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 menyatakan bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian Atik, dkk (2006) dengan judul Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan memiliki motivasi kerja perawat tinggi (47,2%), dan rendah (52,8%). Rendahnya motivasi kerja perawat ini disebabkan akibat beban kerja terlalu tinggi, gaji rendah tanpa insentif memadai, dan kepemimpinan kepala ruang yang cenderung tidak sesuai dengan karakteristik bawahannya (PPNI, 2006).

Gaya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Dalam hal tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan diharapkan mampu membangkitkan motivasi perawat (Suyanto, 2008).

Penelitian yang terkait dikutip dari Meria Kontesa (2014) yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang”. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang.

Penelitian lain yang dikutip dari Nur Agung (2012) yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala

Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD dr. Raden Soedjati Grobogan”. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Raden dr. Soedjati Grobogan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan tanggal 15 Mei 2016 di Ruang Rawat Inap RSU Premagana, Gianyar terdapat 34 orang perawat yang terbagi kedalam dua ruang rawat inap, yakni ruang rawat inap timur yang berjumlah 19 orang perawat dan ruang rawat inap barat yang berjumlah 15 orang perawat. Hasil dari metode wawancara dengan 10 orang perawat, dimana lima orang perawat dari ruang rawat inap timur dan juga lima orang perawat dari ruang rawat inap barat, didapatkan hasil 7 (70%) orang perawat mengungkapkan pernah datang terlambat, cenderung mengeluh tentang hal-hal sepele, suka memperpanjang waktu istirahat dan bermain *game* dalam waktu kerja sehingga perawat bekerja tidak efektif. Sementara itu 3 (30%) orang perawat mengungkapkan bekerja dengan efektif, selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya, datang bekerja tepat waktu, dan suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun terkadang tidak berhasil.

Berdasarkan studi literatur dan studi pendahuluan di atas didapatkan perbedaan hasil penelitian dari beberapa peneliti, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar”.

Metode

a. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional dan dengan rancangan penelitian *cross sectional* yaitu merupakan jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran observasional data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Pada jenis ini, variabel independen dan

dependen dinilai secara simultan pada suatu saat. Tentunya tidak semua subjek penelitian harus diobservasi pada hari atau waktu yang sama, akan tetapi baik variabel independen maupun variabel dependen dinilai hanya satu kali saja (Nursalam, 2013).

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di dua ruang rawat inap RSUD Premagana, Gianyar. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel yakni jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2007). Sampel penelitian ini adalah 34 orang perawat yang bekerja di dua ruang rawat inap.

c. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dilakukan untuk memperoleh informasi dari responden, dan peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari kuesioner gaya kepemimpinan kepala ruang yang terdiri dari 11 pernyataan dengan empat kriteria tipe kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis, partisipatif dan *laissez-faire*, menggunakan skala *guttman* dengan kategori "YA atau TIDAK" diberikan skor "1" apabila jawaban "YA" dan skor "0" apabila jawaban "Tidak", dan kuesioner motivasi kerja perawat terdiri dari 15 item pertanyaan menggunakan skala *Likert* dengan kategori skor: 4=Sangat setuju (SS), 3=Setuju (S), 2=Tidak setuju (TS), 1=Sangat tidak setuju (STS). Jumlah skor dari pernyataan *item* tersebut memiliki

makna 15-29 (rendah), 30-44 (sedang), dan 45-60 (tinggi) (Saifuddin Azwar, 2006).

d. Prosedur Pengumpulan Data dan Analisa Data

Pengumpulan data dilakukan pada bulan Januari 2017. Pengambilan data kepada responden di ruang rawat inap timur dan barat dilakukan saat pulang *shift* secara bersamaan dengan mengumpulkan di satu tempat yang sama. Responden pada *shift* pagi dilakukan pengambilan data pukul 14.00 WITA, dan responden pada *shift* siang dilakukan pengambilan data pukul 20.00 WITA. Responden pada *shift* malam dilakukan pengambilan data besok harinya pukul 07.30 WITA bersamaan dengan responden yang libur hari sebelumnya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Koefisien korelasi lambda* (λ). Analisis ini sangat berguna dalam menginterpretasikan sejumlah besar ukuran-ukuran untuk data berskala nominal dan ordinal.

Hasil

Data yang didapatkan dianalisa dengan analisa univariat dan bivariat sebagai berikut:

1. Analisis Univariat

Analisis ini dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama bekerja, hasil distribusi gaya kepemimpinan kepala ruang, distribusi motivasi kerja perawat, dan gambaran motivasi kerja perawat berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruang. Hasil analisis karakteristik responden dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di ruang rawat inap RSUD Premagana, Gianyar

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Laki-laki	14	41,2
Perempuan	20	58,8
Total	34	100

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui dari 34 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, didominasi oleh jenis

kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 responden (58,8%).

Ni Nyoman Diah Pitasari: Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar

Tabel 2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar

Umur	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
17-25	8	23,5
26-35	19	55,9
36-45	7	20,6
Total	34	100

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui dari 34 responden, didapatkan responden paling banyak dengan rentang umur 26-35 sebanyak 19 responden (55,9%).

Tabel 3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
S1 keperawatan	8	23,5
D3 keperawatan	26	76,5
SPK	34	0
Total	34	100

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui responden terbanyak berpendidikan D3 keperawatan yaitu sebanyak 26 responden (76,5%).

Tabel 4 Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar

Lama Bekerja	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
< 5 th	23	67,6
≥ 5 th	11	32,4
Total	34	100

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui lama bekerja responden didominasi oleh lama bekerja <5 tahun sebanyak 23 responden (67,6%).

Tabel 5 Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Demokratis	14	41,2
Otoriter	0	0
Laisses Faire	9	26,5
Partisipatif	11	32,4
Total	34	100

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui dari 34 responden paling banyak memilih gaya kepemimpinan model demokratis sebanyak 14 responden (41,2%).

Ni Nyoman Diah Pitasari: Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar

Tabel 6 Distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar

Motivasi kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tinggi	13	38,2
Sedang	15	44,1
Rendah	6	17,6
Total	34	100

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui responden paling banyak memiliki motivasi sedang sebanyak 15 orang (44,1%).

Tabel 7 Gambaran motivasi kerja perawat berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar

Gaya kepemimpinan * Motivasi kerja Crosstabulation						
			Motivasi kerja			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Gaya kepemimpinan	Demokratis	Count	0	1	13	14
		% within Gaya kepemimpinan	,0%	7,1%	92,9%	100,0%
	Laissez Faire	Count	6	3	0	9
		% within Gaya kepemimpinan	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	Partisipatif	Count	0	11	0	11
		% within Gaya kepemimpinan	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Total	Count	6	15	13	34	
	% within Gaya kepemimpinan	17,6%	44,1%	38,2%	100,0%	

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa, dari 14 responden yang menilai gaya kepemimpinan model demokratis, didominasi oleh responden dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 13 responden (92,9%), dari 9 responden yang menilai gaya kepemimpinan *Laissez Faire* didapat 6 responden (66,7%) dengan motivasi kerja rendah, dari 11 responden yang menilai gaya kepemimpinan partisipatif didapat 11 responden (100%) memiliki motivasi kerja sedang.

Analisis Bivariat

Telah dikemukakan pada bab pertama pada tujuan sebelumnya, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik korelasi *Lambda test* ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 8 Nilai Korelasi Lambda

Directional Measures						
			Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	,795	,102	5,995	,000
		Gaya kepemimpinan	,800	,095	4,945	,000
		Dependent	,789	,116	3,706	,000
	Goodman and Kruskal tau	Motivasi kerja Dependent	,719	,087		,000 ^c
		Gaya kepemimpinan	,726	,095		,000 ^c
		Dependent				

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on chi-square approximation

Berdasarkan hasil pada tabel 8 diperoleh nilai korelasi Lambda sebesar 0,795 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat dengan nilai $p = 0,00$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$), H_a diterima atau H_o ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar.

PEMBAHASAN

Gambaran gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar

Hasil penelitian mengenai tipe kepemimpinan kepala ruang menunjukkan bahwa dari 34 responden paling banyak memilih gaya kepemimpinan model demokratis sebanyak 14 responden (41,2%), dan 11 orang responden (32,4%) memilih gaya kepemimpinan partisipatif, serta sebagian kecil responden yakni 9 orang (26,5%) memilih gaya kepemimpinan *laissez faire*, dan tidak terdapat responden yang memilih gaya kepemimpinan model otoriter.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Meria Kontesa (2014), yang meneliti tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Dr. Rasidin Padang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang yang diambil secara *total sampling*, dari 38 responden tersebut paling banyak memilih tipe kepemimpinan kepala ruang demokratis yakni 17 orang (44,7%), 13 orang responden (34,2%) memilih tipe gaya kepemimpinan otoriter, 7 orang responden (18,4%) memilih tipe kepemimpinan partisipatif, dan satu orang responden (2,6%) memilih tipe kepemimpinan liberal. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Mifta Thoha (2010), menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan

budayanya. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratik beranggapan bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberikan motivasi, dan mengawasi bawahannya berpusat ditangannya. Kepemimpinan demokratis merupakan seorang pimpinan yang menunjukkan perilaku yang banyak memberikan arahan dan banyak memberikan dukungan terhadap pengikutnya. Sedangkan pemimpin dengan gaya partisipatif akan secara serius mendengarkan dan menilai pemikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pemikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut bisa dipraktikan. Berbeda pula dengan Gaya kepemimpinan *free reign*, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk pengambilan keputusan sepenuhnya kepada para bawahan (Hamdan Dimiyati, 2014).

Hasil pengamatan terhadap responden penelitian di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar kecenderungan memilih gaya kepemimpinan tipe demokratis dikarenakan dalam pengambilan keputusan oleh kepala ruang di IRNA tersebut dilakukan secara bersama dengan melibatkan penuh para perawat di dalamnya. Serta kepala ruang mampu memiliki kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.

Gambaran motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar

Hasil penelitian menunjukkan dari 34 responden diketahui sebagian besar memiliki motivasi sedang sebanyak 15 orang (44,1%), responden yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 13 orang (38,4%), dan sebanyak 6 orang (17,6%) memiliki motivasi rendah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Meiniyari MA (2012), yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IRNA C RSUP Sanglah Denpasar, dalam penelitian tersebut terdapat 71 responden diantaranya 60,6% perawat memiliki motivasi kerja yang

sedang dan 39,4% memiliki motivasi tinggi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Nursalam & Efendi (2008), menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang berupa kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan merupakan dorongan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan tertentu. Oleh sebagian besar ahli, proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari karyawan dipandang sebagai kekuatan yang bisa menarik orang. Memotivasi orang adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak (Suarli & Bahtiar, 2010).

Responden penelitian di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar paling banyak memiliki motivasi kerja sedang dikarenakan oleh kepala ruangan yang sentiasa menampung dan menerima setiap masukan dari bawahannya, sehingga perawat dalam menjalankan kewajibannya mampu bekerja seoptimal mungkin dan nampak percaya diri.

Gambaran motivasi kerja perawat berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang rawat inap rumah sakit umum Premagana, Gianyar.

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang memilih gaya kepemimpinan model demokratis, didominasi oleh responden dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 13 responden (92,9%), sembilan responden yang menilai gaya kepemimpinan *Laisses Faire* didapat 6 responden (66,7%) dengan motivasi kerja rendah, dan 11 responden yang menilai gaya kepemimpinan partisipatif didapat 11 responden (100%) memiliki motivasi kerja sedang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Meiniyari (2012) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IRNA C RSUP Sanglah Denpasar, dalam penelitian tersebut 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.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Abdul Kasir (2011), menyatakan bahwa Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. 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, keperibadian seseorang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan.

Hasil pengamatan terhadap responden penelitian di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar kecenderungan memiliki motivasi kerja sedang dikarenakan kepala ruang di ruang rawat inap RSU Premagana, Gianyar didominasi oleh tipe kepemimpinan demokratis. Disini kepala ruang memberikan dukungan penuh kepada para perawat agar mampu memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada pasien.

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum Premagana, Gianyar.

Analisis mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum Premagana, Gianyar diperoleh dari hasil analisa yang telah dilakukan dengan menggunakan uji statistik dengan korelasi *Lambda test* nilai korelasi sebesar 0,795 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat dengan nilai $p = 0,00$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$), Ha

diterima atau H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Meria Kontesa (2014), ditemukan pula adanya hubungan yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat dengan diperoleh hasil analisa yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *chi square* dengan nilai $p = 0,032$ ($p < 0,05$). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah dr. Rasidin Padang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Mifta Thoha (2010), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. 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 (Sugiyarti, 2008). Hal terpenting dari suatu kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, jika gaya kepemimpinan kepala ruang baik maka motivasi kerja perawat semakin tinggi, yang nantinya itu akan memberikan hasil yang optimal pada pelayanan ke pasien.

Simpulan

Sebagian besar responden memilih tipe gaya kepemimpinan kepala ruang model demokratis sebanyak 14 responden (41,2%).

Sebagian besar responden memiliki motivasi sedang sebanyak 15 orang (44,1%).

Motivasi kerja perawat berdasarkan gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang rawat inap rumah sakit umum Premagana, Gianyar diperoleh gaya kepemimpinan model demokratis, didominasi oleh responden dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 13 responden (92,9%), sembilan responden yang menilai gaya kepemimpinan *Laisses Faire* didapat 6 responden (66,7%) dengan motivasi kerja rendah, dan 11 responden yang menilai gaya kepemimpinan partisipatif didapat 11 responden (100%) memiliki motivasi kerja sedang.

Hasil pengujian statistik untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat maka digunakan uji statistik korelasi *Lambda test*. Pada nilai korelasi Lambda sebesar 0,795 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat dengan nilai $p = 0,00$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$), H_a diterima atau H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar.

Saran

Bagi Pelayanan Keperawatan

Bagi manajemen rumah sakit diharapkan agar melakukan evaluasi kembali terhadap pemenuhan faktor-faktor pendukung motivasi kerja perawat sehingga dapat mempertahankan ataupun meningkatkan motivasi kerja perawat. Bagi kepala ruang diharapkan mampu memberikan pembinaan, pengembangan maupun seminar pada perawat dalam meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis yang sesuai dengan standar prosedur pelayanan sehingga mampu mendorong perawat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Bagi Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu bahan pendidikan keperawatan yang dapat diberikan kepada mahasiswa keperawatan untuk lebih memahami pentingnya memiliki motivasi

dalam bekerja, dan nantinya sebagai kepala ruang mampu memiliki seni atau gaya kepemimpinan yang bersahabat bagi para anggotanya sehingga arahan kepala ruang dalam seni tersebut mampu memimpin bawahannya, dan dengan mudah dilakukan oleh perawat saat memberikan asuhan keperawatan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala ruang 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.

Bagi Masyarakat

Diharapkan dengan hasil penelitian ini masyarakat dapat memahami bagaimana sikap dan pemberian asuhan keperawatan yang baik. Jika pemberian asuhan keperawatan yang dirasakan oleh masyarakat menyimpang dengan yang seharusnya diterima, masyarakat dapat memberikan masukan kepada pihak institusi untuk dapat memperbaiki pelayanan kesehatan sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- Agung, Nur. (2012). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD dr. Raden Soedjati Grobogan*. Accsed: Juni 9, 2016. http://eprints.ums.ac.id/24136/14/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Alfi Ari Fakhur Rizal. (2015). *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat Pelaksana dalam Memberikan Layanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rsud Kota Semarang*. Juni 12, 2016.

<http://eprints.undip.ac.id/47197/1/PROPOSAL.pdf>

- Atik, Dkk. (2006). *Motivasi dan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan*. Accesd: Juni 9, 2016. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=59055&val=4132>
- Danim, Sudarwan (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat dan Bidan UPT Puskesmas Glagah Kabupaten Lamongan)*. Accesd: September 10, 2016. http://mulok.library.um.ac.id/home.php?s_data=Skripsi&id=40244&mod=b&cat=5
- Depkes RI. (2011). *Standar Manejemen Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan*. Jakarta: Penerbit Direktorat Yan. Kep. Dirjen Yan. Med.
- Dimiyati, Hamdan. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe*. Accesd: September 10, 2016. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/4285>
- Dimiyati, Hamdan. (2014). *Manejemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Kasir, Abdul. (2011). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Tugurejo*. Accesd: Juli 12, 2016. http://repository.upi.edu/operator/upload/s_pkr_0703849_chapter2.pdf
- Kontesa, Meria. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang*. Accesd: Juni 10, 2016. [file:///C:/Users/USER/Downloads/8g%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/8g%20(5).pdf)
- Kontesa, Meria. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang*. Accesd: Juni 10, 2016.

- file:///C:/Users/USER/Downloads/8g%20(5).pdf
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Meiniyari. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Irna C Rsup Sanglah Denpasar*. Accesd: November 27, 2016. <http://www.e-jurnal.com/2014/10/pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala.html>
- Meiniyari MA. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Irna C Rsup Sanglah Denpasar*. Accesd: November 27, 2016. <http://www.e-jurnal.com/2014/10/pengaruh-gaya-kepemimpinan-kepala.html>
- Notoatmodjo. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam & Efendi. (2008). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: PT Salemba Medika.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: PT. Salemba Medika.
- Nursalam. (2013). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan, dan instrument penelitian keperawatan*. Jakarta: Salemba
- Nursalam. (2014). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Persatuan Perawat Indonesia (PPNI). (2006). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit*. Jakarta: Cetakan II. Direktorat Jenderal Pelayanan Medik.
- Persatuan Perawat Indonesia (PPNI). (2006). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Perawatan Di Rumah Sakit*. Jakarta: Cetakan II. Direktorat Jenderal Pelayanan Medik.
- Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: PT Salemba Medika.
- Robbins & Coulter. (2007). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*. Jakarta: EGC.
- Saifuddin Azwar. (2006). *Hubungan Karakteristik dan Motivasi dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Batang*. Accesd: Oktober 18, 2016. <http://lib.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak-97528.pdf>
- Solihin, Ismail. (2009). *Gaya Kepemimpinan*. Ciracas Jakarta: Erlangga
- Suarli, & Bahtiar. (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT.Penerbit Erlangga.
- Suarli & Bahtiar. (2010). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyarti. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Future Computer 2008*. Accesd: September 8, 2016. <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/41072733.pdf>.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumijatun. (2009). *Manejemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Supardi S. & Rustika. (2013). *Statistik untuk kedokteran dan kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika