



HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RSUD BATARA GURU BELOPA, LUWU

Yuliana Janur^a, Wahyu Hidayat^b, Lindriani^c

^{abc} Fakultas Kesehatan, wahyu.aries91@gmail.com, Universitas Mega Buana Palopo

Abstrak

Work motivation is a condition that has a strong influence in terms of generating or encouraging, guiding and maintaining related behavior in the work environment. While leadership style is a characteristic, habit, character and personality that is distinctive and unique from a leader so that it distinguishes it from others that colors the behavior and way that person leads. The low work motivation of nurses is usually caused by a very high workload, low salaries, and also because the leadership style tends to conflict with the character of their subordinates. The purpose of this study was to determine the relationship between leadership style and work motivation of nurses in the inpatient room at Batara Guru Belopa Hospital, Luwu Regency. The discussion compiled in this chapter includes the leadership style of the head of the room, work motivation of nurses and the relationship between leadership style and work motivation of nurses in the Inpatient Room of Batara Guru Belopa Hospital, Luwu Regency.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style, Nurse, Head of Room

ABSTRAK

Motivasi kerja ialah suatu keadaan dimana memiliki pengaruh yang kuat dalam hal membangkitkan atau memberi semangat, menuntun dan menjaga perilaku yang bertautan di lingkungan kerja. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu sifat, kebiasaan, watak serta kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin sehingga membedakannya dengan orang lain yang mewarnai perilaku dan cara orang tersebut memimpin. Motivasi kerja perawat yang rendah biasanya diakibatkan karena beban kerja yang begitu tinggi, gaji rendah, dan juga diakibatkan karena gaya kepemimpinan cenderung bertentangan dengan karakter bawahannya. Selain itu, motivasi perawat yang tinggi juga dapat terlihat dari tingkat kedisiplinannya dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu. Pembahasan yang disusun dalam bab ini meliputi gaya kepemimpinan kepala ruangan, motivasi kerja perawat serta hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Perawat, Kepala Ruangan

PENDAHULUAN

Motivasi kerja ialah suatu keadaan dimana memiliki pengaruh yang kuat dalam hal membangkitkan atau memberi semangat, menuntun dan menjaga perilaku yang bertautan di lingkungan kerja. Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yakni internal dan eksternal. Faktor internal lebih dikenal sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja seperti usia seseorang, jenjang pendidikan, harapan dan keinginan, gaji, kebutuhan pribadi, perasaan lelah dan bosan, dan juga perasaan puas dalam bekerja. Adapun environment factors atau biasa lebih dikenal sebagai faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Yang merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi / gaji, supervisi, dan jaminan karir / penghargaan prestasi [1]. Motivasi yang rendah akan menyebabkan kinerja yang rendah sedangkan sebaliknya motivasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja dalam bekerja juga meningkat [2]

Motivasi kerja perawat yang rendah biasanya diakibatkan karena beban kerja yang begitu tinggi, gaji rendah, dan juga diakibatkan karena gaya kepemimpinan cenderung bertentangan dengan karakter bawahannya. Selain itu, motivasi perawat yang tinggi juga dapat terlihat dari tingkat kedisiplinannya dalam bekerja [3].

Gaya kepemimpinan atau leadership style adalah upaya seorang pimpinan dalam hal mempengaruhi bawahannya yang pada akhirnya bawahannya akan mengikuti keinginannya terkait dalam hal pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan meski terkadang secara perorangan memungkinkan tidak sejalan dengan keinginan [4]. Peran penting gaya kepemimpinan dengan motivasi adalah pemimpin dikatakan berhasil jika ia mampu dalam hal mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya sehingga tujuan yang ditetapkan dalam organisasi tercapai. Tujuan dari organisasi ini dapat tercapai jika seseorang pemimpin mampu menunjukkan kewibawaan dan juga mampu dalam memberikan atau memotivasi bawahan [3]. Seorang pemimpin cenderung memiliki gaya kepemimpinan ketika memimpin bawahannya sama halnya dengan kepala ruangan yang memimpin perawat di Ruang Rawat Inap dipastikan memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Menurunnya motivasi kerja seorang perawat tidak dipungkiri lagi dapat disebabkan karena kepala ruangan tidak dapat menerapkan gaya kepemimpinannya dalam mengelola anggotanya [5].

Seorang pimpinan dalam organisasi perlu mengawasi dan memberikan stimulus dapat berwujud dengan memberikan motivasi seperti memberi penghargaan bagi pegawai dalam hal ini perawat yang memiliki kinerja yang baik yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja perawat [6]. Pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda untuk memimpin bawahannya dengan menyesuaikan tingkat kemampuan dalam setiap tugas bawahannya dikarenakan jika gaya kepemimpinan disamakan perawat akan cenderung susah di motivasi dibuktikan dengan ingin memperpanjang jam istirahat, pulang sebelum jam kerja, datang terlambat dan sering mengeluhkan hal-hal yang sepele yang pada akhirnya akan memicu pada pelayanan kepada pasien menjadi buruk [7].

Meskipun gaya kepemimpinan diketahui meningkatkan motivasi kerja. Namun, masih ditemukan perawat dengan motivasi kerja yang rendah. Beberapa penelitian menunjang hal tersebut seperti penelitian di Gianyar didapatkan perawat dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 13 orang dengan model gaya kepemimpinan demokratis dan perawat yang menilai dengan gaya kepemimpinan partisipatif sebanyak 15 orang dengan motivasi kerja sedang, serta perawat dengan motivasi kerja rendah sebanyak 6 orang dengan gaya kepemimpinan laissez faire [3]. Penelitian di Palembang didapatkan model gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan hasil perawat dengan motivasi tinggi sebanyak 21 orang dan perawat dengan motivasi rendah sebanyak 17 orang [8]. Hasil penelitian lain juga menunjukkan perawat di Solok Selatan tepatnya di Ruang internal dan bedah melalui gaya kepemimpinan otoritatif didapatkan hasil 90 % perawat yang bekerja dengan motivasi yang rendah [9].

Hasil yang sama juga ditemukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Batara Guru Belopa. Dimana diketahui RSUD Batara Guru Belopa merupakan Rumah Sakit pemerintah Kabupaten Luwu dengan tipe C. Hasil survey awal yang dilakukan tanggal 5 Agustus 2021 melalui 10 orang perawat yang bekerja di beberapa ruang rawat inap dengan metode wawancara didapatkan hasil 7 orang perawat mengatakan masih memiliki motivasi kerja yang rendah. Dimana, mereka cenderung mengeluh tentang beban kerja, jarang pemberian motivasi oleh kepala ruangan, selain itu masih ada perawat yang datang terlambat sehingga kegiatan komunikasi berupa pre dan post konferensi serta operan belum efektif. Dan juga ditemukan perawat istirahat di waktu jam kerja. Selain itu mereka juga mengatakan terkadang kepala ruangan dalam pengambilan keputusan selalu mendadak dan juga kurangnya teguran terhadap pegawai yang terlambat masuk dinas selain itu kepala ruangan juga terkadang berkomunikasi dengan bawahan hanya ketika mengenai hal yang mendesak. Sedangkan 3 orang perawat yang lain mengungkapkan motivasi mereka baik dibuktikan dengan mereka bekerja dengan efektif, tidak mudah mengeluh dan selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya. Adapun untuk gaya kepemimpinan 6 orang perawat menyatakan kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif 4 orang perawat mengatakan kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Adanya variasi penilaian gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat. Perlu ditekankan bahwa kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan seorang pemimpin dalam menempatkan gaya kepemimpinan sesuai situasi dan kondisi.

LANDASAN TEORI

2.1. Konsep Motivasi Kerja

*ASUHAN KEBIDANAN KOMPREHENSIF PADA NY. F UMUR 29 TAHUN DI PMB SRI BUDI
ASTUTIYARMI AMD.KEB JLEGONG BEJEN TEMANGGUNG*

2.1.1. Pengertian

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “ *movere* ” yang memiliki arti bergerak [3]. Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dalam setiap diri seseorang yang dapat mengarahkan pada sebuah tindakan sehingga hasil yang diinginkan dapat tercapai [10]. Sedangkan motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang memiliki pengaruh yang kuat dalam hal membangkitkan atau memberi semangat, menuntun dan menjaga perilaku yang bertautan dengan lingkungan kerja [11].

2.1.2. Teori Motivasi

Pengelompokkan teori motivasi didasarkan pada pendekatan modern dan praktik yang terdiri atas 5 kategori yaitu teori kebutuhan, teori keadilan, teori harapan, teori penguatan dan teori prestasi [11]. Di dalam teori kebutuhan terdapat teori kebutuhan menurut hirarki Maslow, teori ERG (*existence, relatedness* dan *growt*), teori 3 macam kebutuhan, dan teori motivasi 2 faktor [11].

Teori keadilan Teori ini mengasumsikan bahwa motivasi kerja didasarkan pada nilai-nilai dan keadilan dalam hal pemberian penghargaan kepada setiap individu. Teori harapan mengasumsikan bahwa motivasi kerja didasarkan bagaimana dalam memilih dan bertindak yang sesuai dengan harapan. Teori penguatan mengasumsikan seseorang akan termotivasi jika diberikan stimulus dan respon terhadap perilakunya. Adapun teori prestasi mengemukakan bahwa kebutuhan seseorang terdiri dari 3 macam yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa [11].

2.1.3. Unsur Motivasi

Unsur utama dalam motivasi ada 3 yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan ini muncul apabila individu merasakan adanya kesenjangan antara yang dimiliki dengan yang diharapkan. Sedangkan dorongan adalah inti dalam motivasi yang mengarahkan kepada tujuan yang berupa kekuatan berorientasi pada pemenuhan harap dan capaian tujuan. Adapun tujuan ialah suatu siklus akhir motivasi. Motivasi memiliki sifat siklus melingkar yang merupakan siklus dasar dimana motivasi muncul dan akan menjadi pemicu perilaku yang pada akhirnya menuju pada suatu tujuan (goal). Ketika tujuan telah dicapai motivasi akan terhenti dan akan timbul kembali jika memiliki kebutuhan lagi [11].

2.1.4. Bentuk Motivasi

Menurut bentuknya motivasi terdiri atas 3 yaitu motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan motivasi terdesak. Motivasi yang datangnya dari dalam diri individu disebut motivasi instrinsik adapun yang datangnya dari luar individu disebut motivasi ekstrinsik. Sedangkan motivasi terdesak adalah motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit yang secara serentak dapat menghentak dengan cepat [11].

2.1.5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam pelaksanaan pekerjaan motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi 2 faktor yaitu internal dan eksternal [10].

Faktor internal lebih dikenal sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Yang merupakan faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja seperti usia seseorang, jenjang pendidikan, harapan dan keinginan, gaji, kebutuhan pribadi, perasaan lelah dan bosan, dan juga perasaan puas dalam bekerja [1].

Sedangkan *Environment factors* atau biasa lebih dikenal sebagai faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Yang merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi / gaji, supervisi, dan jaminan karir / penghargaan prestasi [1].

2.1.6. Pengukuran Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja nampak sebagai usaha seberapa besar motivasinya untuk bekerja keras. Cara untuk mengukur motivasi kerja adalah menggunakan teori kebutuhan Maslow. Pengukuran pengkategorian motivasi kerja menurut Sugiarto yaitu:

- a. Motivasi tinggi jika responden menjawab dengan skor ≥ 67 atau $\geq 67\%$.

- b. Motivasi sedang jika responden menjawab dengan skor 34- 66 atau 34% - 66%.
- c. Motivasi rendah jika responden menjawab dengan skor ≤ 33 atau $\leq 33\%$ [12].

2.2. Konsep Gaya Kepemimpinan

2.2.1. Defenisi

Gaya diartikan sebagai suatu cara penampilan karakteristik sebagai hak istimewa tersendiri dalam diri seorang pemimpin diman dalam memimpin gaya kepemimpinan digunakan cenderung bervariasi dan berbeda beda [11].

Gaya kepemimpinan atau *leadership style* adalah upaya seorang pimpinan dalam hal mempengaruhi bawahannya yang pada akhirnya bawahannya akan mengikuti keinginannya terkait dalam hal pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan meski terkadang secara perorangan memungkinkan tidak sejalan dengan keinginan [4].

Gaya kepemimpinan merupakan suatu sifat, kebiasaan, watak serta kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin sehingga membedakannya dengan orang lain yang mewarnai perilaku dan carang orang tersebut memimpin [13].

2.2.2. Tipe Gaya Kepemimpinan

Tipe gaya kepemimpinan terdiri dari kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otoriter kepemimpinan *laissez faire*, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan militer, kepemimpinan paternalistik, dan kepemimpinan birokratis. Setiap orang memiliki karakteristik yang unik yang membedakannya dengan orang lain akibatnya menimbulkan munculnya gaya kepemimpinan. Secara umum gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya kepemimpinan situasional [13].

2.2.3. Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Penelitian ini menggunakan pengukuran berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gillies yakni gaya kepemimpinan didasarkan dengan kekuasaan dan wewenang di karenakan teori ini lebih memicu untuk menilai kecenderungan gaya kepemimpinan yang memodifikasi sesuai dengan ruang perawatan. Indikator pengukuran gaya kepemimpinan terdiri dari komunikasi, pengambilan keputusan, dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Rumus untuk pengkategorian gaya kepemimpinan [7].

Adapun pengkategorian untuk gaya kepemimpinan menurut Meiniyari et al., 2012 yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan demokratis : jika responden menjawab dengan skor ≥ 60 atau $\geq 80\%$.
- b. Gaya kepemimpinan partisipatif : jika responden menjawab dengan skor 48 – 59 atau 64 % -79 %.
- c. Gaya kepemimpinan otoriter : jika responden menjawab dengan skor 36 -47 atau 48 % - 63%.
- d. Gaya kepemimpinan *laissez faire* : jika responden menjawab dengan skor ≤ 35 atau $\leq 47\%$ [14].

METODOLOGI PENELITIAN

Meode penelitian ini adalah menggunakan desain studi korelasional dengan metode *cross sectional* dimana pengumpulan atau pengukuran terhadap variabel dilakukan sekali dalam waktu yang bersamaan. Sampel dalam penelitian ini yaitu perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Batara Guru Belopa yang berjumlah 50 responden dengan teknik pengambilan sampel yakni *purposive* sampling. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juli hingga september. Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan laptop dengan menggunakan program Microsoft Excel dan program statistik (SPSS).

ASUHAN KEBIDANAN KOMPREHENSIF PADA NY. F UMUR 29 TAHUN DI PMB SRI BUDI
ASTUTIYARMI AMD.KEB JLEGONG BEJEN TEMANGGUNG

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Responden (N=50).

Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Motivasi Tinggi	31	62
Motivasi Sedang	11	22
Motivasi Rendah	8	16
Total	50	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang diteliti motivasi kerja perawat dominan tinggi sebanyak 31 responden (62 %) untuk motivasi sedang sebanyak 11 responden (22%) akan tetapi selain itu masih ada perawat dengan motivasi rendah sebanyak 8 responden (16 %).

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Responden (N=50)

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Demokratis	5	10 %
Partisipatif	37	74 %
Otoriter	8	16 %
Total	50	100 %

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang diteliti gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan yang palingbanyak dipilih responden adalah partisipatif sebanyak 37 responden (74 %) adapun gaya kepemimpinan yang paling sedikit adalah demokratis sebanyak 5 responden (10 %).

Tabel 3
Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat (N=50).

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total	NILAI P
	Tinggi		Sedang			
	n	%	n	%		
Demokratis	4	8	1	2	(: 10	0,00
Partisipatif	2	5	1	2	(: 7	0

	7	4	0	0		4
Otoriter	0	0	0	0	1	1
					6	6
Total	3	6	1	2	1	1
	1	2	1	2	6	0
						0

Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa dari 50 responden yang diteliti kepala ruangan yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis menunjukan motivasi kerja perawat tinggi sebanyak 4 responden (8%) motivasi sedang 1 responden sebanyak (2%). Untuk gaya kepemimpinan partisipatif menunjukan motivasi kerja perawat tinggi sebanyak 27 responden (54 %) dan motivasi sedang 10 responden sebanyak (20 %).sedangkan gaya kepemimpinan otoriter menunjukan motivasi perawat rendah sebanyak 8 responden (16 %). Adapun dari hasil uji statistik menggunakan uji Gamma menunjukan bahwa nilai $p= 0,000$. Hal ini berarti $p < \alpha$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat di interpretasikan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu Tahun 2021.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Gaya Kepemimpinan Yang Digunakan Kepala Ruangan

Analisa data dari 50 responden di Ruang Rawat Inap RSUD Batara Guru Belopa yang dilakukan di beberapa ruangan (Ruang Perawatan VIP, Perawatan Kelas 1, Perawatan Kelas 2, Perawatan Interna, Perawatan Jiwa, saraf, perawatan anak dan juga ICU) yaitu didapatkan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan bervariasi yakni terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis, partisipatif dan otoriter. Perlu ditekan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruangan menurut perspektif perawat dalam satu ruangan terdapat lebih dari satu gaya kepemimpinan. Hal ini diperkuat oleh pendapat ahli Hutahaean mengungkapkan gaya kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi [13].

Hasil analisis univariat menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif dengan proporsi paling banyak 37 responden (74 %) yang mana digunakan oleh 9 orang kepala ruangan. Kuesioner yang dibagikan menunjukkan perawat yang memilih gaya partisipatif dimana didapatkan hasil bahwa kepala ruangan selalu berkomunikasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan dan melibatkan bawahan dalam pemberian kewenangan atau tanggung jawab kepada bawahan dalam menjalankan tugas. Sejalan dengan pendapat Nursalam bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang mengajak anggotanya untuk memberi saran dan gagasan dalam setiap pengambilan keputusan [11]. Hal ini juga senada dengan penelitian Pitasari & Prihandhani yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif ialah pemimpin secara serius mendengarkan dan menilai pendapat para bawahannya dan menerima pendapat bawahannya selagi pendapat itu dapat dipraktikkan[3].

Untuk perawat yang menilai gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan adalah kepemimpinan demokrasi sebanyak 5 responden (10 %) yang mana terdapat 4 kepala ruangan yang menggunakan gaya kepemimpinan ini. Penelitian sebelumnya yang dilakukan [3] mengemukakan bahwa kepemimpinan demokrasi adalah seorang pemimpin yang menunjukkan perilaku yang banyak memberikan arahan dan banyak memberikan dukungan terhadap bawahannya. Hasil kuesioner yang dibagikan kepada perawat menunjukkan hasil kepala ruangan dalam memberikan tugas atau tanggung jawab selalu memberikan arahan kepada bawahannya dan juga kepala ruangan tidak pernah mengambil keputusan sendiri selain itu kepala ruangan menjelaskan tugas - tugas yang diberikan dan membagikan tugas sesuai dengan kemampuan bawahannya.

Hal ini juga diperkuat dengan pendapat Nursalam yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang menghargai kemampuan setiap staf. Pemimpin mendorong staf untuk mengemukakan ide idenya, dan dalam pemberian motivasi pemimpin memberikan informasi seluas –luasnya serta memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan dan juga bawahan ikut sertakan dalam pengambilan keputusan / dilakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan [11]. Adapun sebanyak 8 Responden (16%) perawat yang menilai gaya yang digunakan kepala ruangan adalah gaya kepemimpinan otoriter. Berdasarkan persepsi perawat Kepala ruangan yang menerapkan gaya kepemimpinan ini sebanyak 3 kepala ruangan. Pendapat Nursalam menyatakan gaya kepemimpinan Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang orientasinya pada tugas dan pekerjaan, pemimpin menjadikan posisi dan kekuasaan sebagai kekuatan dalam memerintah, pengambilan keputusan dan penentuan tujuan sepenuhnya ditentukan oleh pemimpin, pemberian informasi hanya pada saat memberikan tugas, sedangkan dalam pemberian motivasi pemimpin memberikan imbalan dan hukuman [11].

4.2.2 **Motivasi** Kerja Perawat di Ruang Inap

Analisa data dari 50 responden di Ruang Rawat Inap RSUD Batara Guru Belopa yang dilakukan di beberapa ruangan (Ruang Perawatan VIP, Perawatan Kelas 1, Perawatan Kelas 2, Perawatan Interna, Perawatan Jiwa, saraf, perawatan anak dan juga ICU) yaitu didapatkan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap memiliki motivasi kerja yang bervariasi yakni motivasi kerja tinggi, motivasi kerja sedang dan motivasi kerja rendah. Motivasi kerja perawat merupakan bagian yang terpenting untuk proses organisasi sehingga perlu penetapan strategi dalam membangkitkan motivasi kerja [15]. Motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap dominan tinggi sebanyak 31 responden (62 %) untuk motivasi sedang sebanyak 11 responden (22%) akan tetapi selain itu masih ada perawat dengan motivasi rendah sebanyak 8 responden (16 %).

Motivasi kerja perawat yang tinggi ditandai dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa perawat merasa selalu mendapat dukungan baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan dari atasan dan teman sejawat serta kepala ruangan selalu memperhatikan dan memberikan bimbingan dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Adapun dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja rendah diakibatkan karena jarang diberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang baik dan juga jarang rumah sakit memberikan kesempatan kepada setiap perawat untuk maju dan mengembangkan pendidikan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian.

Senada dengan penelitian Pitasari & Prihandhani mengemukakan Tujuan dari organisasi dapat tercapai jika seseorang pemimpin mampu menunjukkan kewibawaan dan juga mampu dalam memberikan atau memotivasi bawahan [3]. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Rusmitasari & Mudayana yang mengemukakan seorang pimpinan dalam organisasi perlu mengawasi dan memberikan stimulus dapat berwujud dengan memberikan motivasi seperti memberi penghargaan bagi pegawai dalam hal ini perawat yang memiliki kinerja yang baik yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja perawat [6].

4.2.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 50 responden di Ruang Rawat Inap RSUD Batara Guru Belopa menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu. Hasil uji statistik menggunakan uji Gamma menunjukkan bahwa nilai $p = 0,000$. Hal ini berarti $p < \alpha$ dimana H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu. Dengan koefisien korelasi 0,866 yang artinya menunjukkan arah korelasi positif dengan hubungan yang sangat kuat atau sempurna antara variabel independent dan dependent. Motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap bervariasi dimana motivasi perawat dominan tinggi sebanyak 62 % dimana diketahui gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan adalah gaya kepemimpinan partisipatif dan demokrasi akan tetapi gaya kepemimpinan partisipatif yang lebih dominan digunakan kepala ruangan berdasarkan persepsi perawat. Kuesioner yang dibagikan menunjukkan perawat yang memilih gaya partisipatif dimana didapatkan hasil bahwa kepala ruangan selalu berkomunikasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan dan melibatkan bawahan dalam pemberian kewenangan atau tanggung jawab kepada bawahan dalam menjalankan tugas dan hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja perawat.

Hasil kuesioner motivasi kerja juga menunjukkan motivasi kerja perawat yang tinggi ditandai dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa perawat merasa selalu mendapat dukungan baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan dari atasan dan teman sejawat serta kepala ruangan selalu memperhatikan dan memberikan bimbingan dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Senada dengan penelitian Pitasari & Prihandhani di Gianyar mengemukakan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan model demokrasi menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam penelitian ini didapatkan hasil ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat [3].

Untuk motivasi sedang sebanyak 22% ini juga dikarenakan gaya kepemimpinan yang digunakan perawat adalah gaya kepemimpinan partisipatif dan demokrasi. Akan tetapi selain itu masih

ada perawat dengan motivasi rendah sebanyak 16 % dimana gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan adalah gaya kepemimpinan otoriter. Hasil kuesioner menunjukkan motivasi kerja rendah diakibatkan jarang diberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang baik. dan juga jarang rumah sakit memberikan kesempatan kepada setiap perawat untuk maju dan mengembangkan pendidikan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian. Pendapat Nursalam menyatakan gaya kepemimpinan Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang orientasinya pada tugas dan pekerjaan, pemimpin menjadikan posisi dan kekuasaan sebagai kekuatan dalam memerintah, pengambilan keputusan dan penentuan tujuan sepenuhnya ditentukan oleh pemimpin, pemberian informasi hanya pada saat memberikan tugas, sedangkan dalam pemberian motivasi pemimpin memberikan imbalan dan hukuman [11].

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sandra dimana menunjukkan hasil bahwa kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan motivasi perawat yang rendah. Selain itu, kepala ruangan yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan motivasi kerja perawat tinggi (8%) dan motivasi sedang (2 %) hasil statistik juga menunjukkan ada hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat (Sandra, 2017). Hal ini juga ditunjang dari penelitian sebelumnya Pitasari & Prihandhani dimana mengemukakan gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan motivasi yang tinggi dan hasil uji statistik menunjukkan hasil terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Premagana, Gianyar (Pitasari & Prihandhani, 2017).

Asumsi peneliti mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat memiliki hubungan yang erat. Terdapatnya motivasi kerja perawat yang masih belum merata dapat menjadi pertimbangan dari pimpinan rumah sakit khususnya dibidang keperawatan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat untuk mencari solusi misalnya berupa pemberian penghargaan dan peningkatan jenjang karir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan yang penulis dapatkan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Batara Guru Belopa Kabupaten Luwu dengan koefisien korelasi 0,866 yang artinya menunjukkan arah korelasi positif dengan hubungan yang sangat kuat atau sempurna. Gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala ruangan berdasarkan persepsi perawat dominan partisipatif dengan motivasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan kepustakaan dalam pengembangan ilmu kesehatan khususnya ilmu keperawatan. Saran untuk RS Mengenai terdapatnya motivasi kerja perawat yang masih belum merata dapat menjadi pertimbangan dari pimpinan rumah sakit khususnya dibidang keperawatan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat untuk mencari solusi misalnya berupa pemberian penghargaan dan peningkatan jenjang karir. Untuk Kepala Ruangan diharapkan menggunakan gaya kepemimpinan parsipatif atau demokratis karena diketahui gaya kepemimpinan ini menciptakan motivasi kerja yang tinggi.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Direktur RSUD Batara Guru Belopa yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, Rektor dan Ketua LPPM Universitas Mega Buana Palopo yang telah memberikan dukungan untuk melaksanakan penelitian sehingga terselesainya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Sariyani, P. Pradhana, and N. Utami, "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung," *Open J. Syst.*, vol. 14, no. 901, pp. 3357–3372, 2020, [Online]. Available: <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>.

- [2] M. Yudiarto and D. K. Karo, "The impact of salary on the work motivation of christian religion teachers and the factors that affect it," *Inculco J. Christ. Educ.*, vol. 1, no. 1, pp. 33–44, 2021, [Online]. Available: <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>.
- [3] N. Pitasari and I. Prihandhani, "Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar," *J. Cent. Res. Publ. Midwifery Nurs.*, vol. 1, no. 2, pp. 34–44, 2017, doi: 10.36474/caring.v1i2.5.
- [4] E. M. K. Tinambunan and Tampubolon, "Burnout syndrome pada perawat diruangan rawat inap rumah sakit santa elisabeth medan," *J. Keperawatan Prior.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–98, 2018.
- [5] T. P. Ryandini and M. Nurhadi, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja," vol. 3, no. 2, pp. 53–58, 2020, [Online]. Available: <https://e-journal.unair.ac.id/FMNJ>.
- [6] H. Rusmitasari and ahmad ahid Mudayana, "Kepemimpinan dan motivasi kerja tenaga kesehatan di pusesmas kota yogyakarta," vol. 15, pp. 47–51, 2020.
- [7] B. Indra Sugiharto, I. Rosyidah, and I. M. H. Rahmawati, "Kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam," pp. 1–6, 2018, [Online]. Available: http://repo.stikesicme-jbg.ac.id/1214/1/143210055_-Bayu-Indra-Sugiharto_-Jurnal.pdf.
- [8] A. C. Wisuda, "Hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi kerja Perawat," *J. Ilm. STIKES Citra Delima Bangka Belitung*, vol. 3, no. 2, pp. 90–96, 2019, doi: 10.33862/citradelima.v3i2.77.
- [9] R. Sandra, "Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang interna dan bedah RSUD Solok Selatan tahun 2017," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 9, no. 9, pp. 1689–1699, 2017, [Online]. Available: <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/TIJHS/article/view/1258>.
- [10] I. D. Cahyani, I. Wahyuni, and B. Kurniawan, "Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa," *J. Kesehat. Masy.*, vol. 4, no. 2, pp. 76–85, 2016, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- [11] Nursalam, *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*, 5th ed. Jakarta: salemba medika, 2015.
- [12] B. I. Sugiarto, "Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam," pp. 1–130, 2018.
- [13] wendy sepmady Hutahaean, "Filsafat dan teori kepemimpinan," 1st ed., luluk lailatul Maburrah, Ed. Malang, 2021, p. 123.
- [14] Meiniyari, S. K. Arta, and K. M. Sri, "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Irna C RSUP Sanglah Denpasar tahun 2012," 2012.
- [15] M. Pujiastuti, "Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020," vol. 8, no. April, pp. 69–77, 2021.
- [16] Niawati, Titik. 2013. *Kependudukan dan Pelayanan KB*. Jakarta : EGC