

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN
DENGAN MOTIVASI PERAWAT PELAKSANA
DI RUMAH SAKIT GRANDMED
LUBUK PAKAM
TAHUN 2017**

Rahmad Gurusinga¹ Sri Wulan²

Email: rahmad.gurusinga@gmail.com

Dosen Tetap Institut Kesehatan MEDISTRA Lubuk Pakam, Jln Jenderal Sudirman No.38
Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara Telp. (061) 7952262, 7952234

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Motivasi seorang pegawai biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terusmenerus, dan berorientasikan tujuan. Dimana Tujuan pada penelitian ini adalah melihat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. Desain penelitian korelasi dengan menggunakan pendekatan deskriptif korelatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. Pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Data diolah secara univariat dan bivariat melalui analisis uji *Spearman's rho*. Hasil analisis diperoleh probabilitas (p) = 0,000 < α (0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja yang baik dan demikian juga sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang dapat menjadikan motivasi perawat yang kurang. Saran yang dapat disampaikan adalah diharapkan supaya kepala ruangan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik yang dapat meningkatkan motivasi perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam, sehingga perawat dapat memberikan yang terbaik dalam pelayanan kesehatan.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi*

1. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang professional dan berkualitas di rumah sakit, tentunya tidak terlepas dari hasil kerjasama seluruh komponen sumber daya, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi layanan rumah sakit tersebut. SDM keperawatan merupakan proporsi terbesar dari tenaga kesehatan lain yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dan berkualitas terhadap klien secara berkesinambungan. Perawat di rumah sakit, dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta berkualitas kepada pasien.

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 di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, manajemen rumah sakit dimana hal tersebut perlu adanya pemimpin.¹

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 produktifitas kerja meningkat sehingga bisa menguntungkan

semua pihak baik pimpinan, bawahan maupun rumah sakit itu sendiri.²

Motivasi adalah karakteristik psikologi 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.³

Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan.⁴ Kepemimpinan adalah proses yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan para bawahannya untuk mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.⁵

Dari hasil survei awal yang dilakukan di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam didapatkan keluhan bahwa perawat pelaksana memiliki beban kerja yang cukup tinggi dan masih banyak Perawat juga mengatakan kurangnya motivasi kerja. Diperoleh tambahan data yang menyatakan bahwa ada beberapa tenaga perawat pelaksana dari masing-masing ruangan perawatan menyatakan bahwa secara umum kepala ruang yang ada di sana suka memaksa kehendaknya dan suka mengambil keputusan sendiri tanpa memusyawarahkan terlebih dahulu dan tidak peduli dengan saran yang diberikan oleh bawahannya sehingga menurunkan motivasi kerja perawat pelaksana karena menganggap saran atau masukan yang mereka berikan tidak pernah menjadi pertimbangan pimpinan di ruangan mereka masing-masing.

Dengan demikian SDM keperawatan termasuk kepala ruangan merupakan salah satu asset dan komponen penting dalam pelayanan rumah sakit yang memiliki kontribusi dalam menentukan baik tidaknya sebuah citra rumah sakit.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2017.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah korelasi yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan korelasi antara variable independen dan variabel dependen.

Deskriptif korelasi yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor resiko dengan efek dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat itu juga.⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam sebanyak 256 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan metode *Probability sampling* bertujuan untuk bisa memenuhi atau mewakili populasi yang diteliti.⁷ Sampel penelitian ini adalah Perawat Pelaksana di RS Grandmed Lubuk Pakam sejumlah 160 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Simple random sampling*. Lokasi penelitian di laksanakan di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Deli Serdang Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juni - September 2017. Pengambilan data dengan menggunakan lembar kuesioner dan analisa data dengan menggunakan Uji statistik *Spearman's rho* dengan alpha 5% (0.05).

2. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2017.

No	Gaya Kepemimpinan	F	%
1	Otoriter	72	45
2	Demokratis	40	25
3	Partisipatif	48	30
	Jumlah	160	100
		0	

Berdasarkan tabel 1. Diatas diketahui bahwa persentasi gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam menjalankan tugasnya lebih dominan dengan gaya kepemimpinan otoriter yaitu sejumlah 45%, gaya kepemimpinan demokratis sejumlah 25% dan gaya kepemimpinan partisipatif yang paling sedikit yaitu sejumlah 30%. Hasil penelitian ini sejalan dengan sebuah teori yang disampaikan oleh Nursalam, (2011) yang menyampaikan bahwa seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan,

mengarahkan, memberikan motivasi, dan mengawasi bawahannya berpusat di tangannya.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2017.

No	Motivasi	F	%
1	Baik	32	20
2	Cukup	48	30
3	Kurang	80	50
Jumlah		160	100

Berdasarkan tabel 2. Di atas diketahui bahwa persentasi motivasi perawat pelaksana dalam menjalankan tugasnya lebih dominan ke motivasi perawat dengan katagori kurang sejumlah 50%, motivasi perawat dengan katagori cukup sejumlah 30% dan motivasi perawat yang paling rendah persentasinya yaitu kategori baik sejumlah 20%. Kurangnya motivasi perawat selain adanya konflik antar perawat pelaksana, masalah persepsi tentang status pegawai di rumah sakit dikaitkan dengan gaji yang diterima, factor lain adalah kondisi fisik petugas kesehatan. Motivasi kerja menurun sering terjadi pada saat kesehatan perawat pelaksana menurun. Petugas kesehatan tetap masuk bekerja meskipun dalam kondisi sakit dan tetap melaksanakan asuhan keperawatan, keadaan ini dapat menjadikan perawat kurang termotivasi dalam bekerja. Walgito, (2004) Faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam tingkah laku salah satunya adalah faktor eksternal yaitu faktor lingkungan. Lingkungan adalah sesuatu yang ada disekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis maupun sosial. Pengaruh lingkungan sekitarnya dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang sehingga dorongan dan pengaruh lingkungan akan dapat meningkatkan motivasi seseorang.

B. Hasil Bivariat

Tabel .1 Korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Perawat

	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	N	Motivasi Perawat
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	0,615	160	160
	Motivasi Perawat	0,615	160	160
		Sig. (2-tailed)		0,000

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji korelasi *Spearman* diketahui bahwa nilai $r=0,615$ (nilai $p=0,000 < \alpha=0,05$) yang berarti bahwa ada korelasi antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksanaan di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efriyani Harahap (2010) yang mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksanaan di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2017. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja yang baik dan demikian juga sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang dapat menjadikan motivasi perawat yang kurang. Saran yang dapat disampaikan yaitu sangat diharapkan supaya kepala ruangan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik yang dapat meningkatkan motivasi perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam, sehingga perawat dapat memberikan yang terbaik dalam pelayanan kesehatan.

5. Daftar Pustaka

- [1] Robbins, (2007) Perilaku Organisasi Jilid 2, Prehallindo, Jakarta..
- [2] Luthans 2006. Fred Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- [3] Nursalam, 2011. Manajemen Keperawatan (aplikasi dalam praktik keperawatan professional edisi 3). Jakarta: Salemba Medika.
- [4] Thoah, (2007). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [5] Solihin, I. 2009. Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- [6] Notoadmojo, 2010. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- [7] Nursalam, 2008. Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Peraktik Keperawatan Profesional Edisi 2, Jakarta : Penerbit Salemba Medika.
- [8] Walgito, B. 2002. Psikologi Sosial (Suatu Pengantar) Edisi 3. Yogyakarta: Andi.
- [9] Harahap, E. 2010. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Media Publikasi.