



HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS MADAPANGGA

Azun Istiqamah^{a,1,*}, Ayatullah^{a,2}, Nurul Jannah^{a,3}

^a STIKES Yahya Bima, Indonesia

azunistiqamah036@gmail.com

* corresponding author

ABSTRAK

Dewasa ini, jika motivasi perawat dalam bekerja masih merupakan masalah yang aktual, hal ini tidak berarti bahwa perawat pelaksana tidaklah baik, mungkin organisasi atau pemimpin mereka yang tidak menggunakan cara yang tepat untuk memotivasi mereka menghasilkan kinerja yang lebih baik. Salah satu cara itu adalah pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepalaruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Puskesmas Madapangga. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Madapangga. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 10-16 oktober 2020. Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang bertugas di ruang IGD, rawat inap dan rawat jalan Puskesmas Madapangga. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *Deskriptif Analitik*. Dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 32 orang. Untuk memperoleh informasi dari responden, peneliti menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner. Dari hasil penelitian dapat bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruangan adalah otoriter dan motivasi kerja perawat rendah. Analisa Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Madapangga, diukur dengan menggunakan uji *Fisher Exact Test* $p = 0,000 (< 0,05)$. Ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Madapangga. Disarankan bagi Puskesmas Madapangga diharapkan para kepala ruang perawatan agar bisa menerapkan gaya kepemimpinan demokratis untuk mendapatkan motivasi kerjaperawat yang tinggi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Pelayanan keperawatan mempunyai ruang lingkup operasional untuk merencanakan, mengatur, dan menggerakkan karyawan dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya pada pasien melalui asuhan keperawatan (Arwani, 2015). Proses pelaksana pelayanan keperawatan melalui upaya perawat untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa nyaman kepada keluarga dan masyarakat (Gillis, 1985). Arwani (2015) menjelaskan bahwa perawat merupakan salah satu pelaksana pelayanan kesehatan dirumah sakit. Dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya kepada pasien, merupakan suatu standar sebagai target maupun alat pengontrol pelayanan tersebut. Faktor lain adalah sumber daya perawat, upah yang diterima, fasilitas yang tersedia, lingkungan kerja, kesadaran akan tujuan pekerjaan, hubungan antara manusia harmonis, pembagian tugas dan tanggung jawab, minat kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, kepribadian dan gaya

kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. Kepemimpinan adalah bagaimana melibatkan upaya perorangan perawat dan tenaga penunjang kesehatan lainnya dalam memberikan layanan keperawatan (Monica, 1998).

Dewasa ini, jika motivasi perawat dalam bekerja masih merupakan masalah yang aktual, hal ini tidak berarti bahwa perawat pelaksana tidaklah baik, mungkin organisasi atau pemimpin mereka yang tidak menggunakan cara yang tepat untuk memotivasi mereka menghasilkan kinerja yang lebih baik. Salah satu cara itu adalah pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada. Berdasarkan survey awal ditemukan fenomena bahwa kepala ruangan kurang berkomunikasi dengan perawat pelaksana dan kurang memberi *reward* (penghargaan) terhadap kinerja perawat pelaksana sehingga mereka kurang termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan data kepegawaian Puskesmas Madapangga satu tahun terakhir ini menunjukkan bahwa dari 12 Perawat yang bertugas tiap hari, rata-rata 6 perawat yang hadir, artinya 50 % perawat tidak hadir tiap harinya.

Dengan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang Perawatan (IGD, Rawat Inap, Rawat Jalan) Puskesmas Madapangga. Diketahuinya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang Perawatan Puskesmas Madapangga. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai data dasar untuk penelitian berikutnya terutama yang berhubungan dengan penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian Deskriptif Analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Dengan menggunakan Total sampling sebanyak 32 perawat puskesmas madapangga Untuk memperoleh informasi dari responden, peneliti menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian yaitu: (1) data demografi responden; (2) kuesioner gaya kepemimpinan kepala ruangan Kuesioner untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan; (3) kuesioner motivasi kerja perawat Kuesioner motivasi kerja perawat ini menggunakan kuesioner model *Herzberg*. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputerisasi program SPSS 16 menggunakan *Chi-Square test*.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil

1) Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia
di Puskesmas Madapangga Tahun 2020

No	Usia	n	%
1	20 – 29 tahun	12	37 %
2	30 – 39 tahun	15	47 %
3	40 – 49 tahun	4	13 %
4	50 - 59 tahun	1	3 %
	Jumlah	32	100%

- 2) Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Puskesmas Mada Pangga Tahun 2020

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Puskesmas Madapangga Tahun 2020

No	Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	n	%
1	Otoriter	19	59%
2	Demokratis	13	41 %
	Jumlah	32	100%

Gaya kepemimpinan kepala ruangan yang di dapat dari hasil penelitian ini menunjukkan dari 32 responden sebanyak 19 responden atau sekitar 59,4 % mempresepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter dan sisanya 13 responden atau sekitar 40,6 % mempresepsikan gaya kepemimpinan demokratis.

- 3) Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Madapangga Tahun 2020

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Madapangga Tahun 2020

No	Motivasi Kerja Perawat	n	%
1	Tinggi	12	37 %
2	Rendah	20	63 %
	Jumlah	32	100%

Motivasi kerja perawat dari hasil penelitian menunjukkan 20 responden atau 62,5 % memiliki motivasi rendah sisanya 13 responden atau sekitar 37,5 % memiliki motivasi tinggi, motivasi rendah ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala ruangan.

- 4) Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Madapangga Tahun 2020

Tabel 4. Distribusi Silang antara Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di puskesmas Madapangga Tahun 2020

Gaya Kepemimpinan Kepala ruangan	Motivasi Kerja Perawat				P Value
	Tinggi n	Tinggi %	Rendah n	Rendah %	
Otoriter	2	11%	17	89 %	19
Demokratis	10	77 %	3	23 %	13
Jumlah	12	37 %	20	63 %	32

Dari uji statistic antara variable gaya kepemimpinan dengan variable motivasi kerja menunjukkan hasil uji korelasi $\rho = 0.000$ berarti ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat jalan Puskesmas Madapangga.

b. Pembahasan

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat setelah dianalisa dengan menggunakan uji *Fisher's Exact Test*. Hasil penelitian didapat $p = 0.000 (< a, 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh ada hubungan antara pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Madapangga.

Menurut asumsi peneliti hasil penelitian ini mendukung teori *Herzberg* yang mempersepsikan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Kepemimpinan demokratis kepala ruangan yang dipersepsikan perawat pelaksana berhubungan dengan penerapan komunikasi kepala ruangan dan pemberian *reward* sehingga meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana.

4. Kesimpulan

- a. Gaya kepemimpinan kepala ruangan yang di dapat dari hasil penelitian ini menunjukkan dari 32 responden sebanyak 19 responden atau sekitar 59,4 % mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan otoriter dan sisanya 13 responden atau sekitar 40,6 % mempersepsikan gaya kepemimpinan demokratis.
- b. Motivasi kerja perawat dari hasil penelitian menunjukkan 20 responden atau 62,5 % memiliki motivasi rendah sisanya 13 responden atau sekitar 37,5 % memiliki motivasi tinggi, motivasi rendah ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala ruangan.
- c. Dari uji statistic antara variable gaya kepemimpinan dengan variable motivasi kerja menunjukkan hasil uji korelasi $p = 0.000$ berarti ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat jalan Puskesmas Madapangga

5. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Diharapkan tenaga perawat dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik.
- b. Diharapkan kepala ruangan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan sehingga motivasi kerja perawat juga bisa lebih meningkat.

6. Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya dengan sabar sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar. Dan tidak lupa pula saya mengucapkan terimakasih kepada seluruh kepala ruangan dan perawat yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, serta kepada Kepala Puskesmas Madapangga yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut.

Referensi

- Alimul, H Aziz. 2015. *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Sasemba Medika.
- Arwani, AKN, BN, M.Nurs dan Heru Supriyato. 2015. *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Aroline, R. A (2017). Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Integritas Kerja pada *Karyawan pada PT. "X"*. Diunduh pada tanggal 4 juli 2020 dari <http://lib.atmajaya.ac.id>.
- Fahmi Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, Gibson, L. et al. 1997. *Organisasi, perilaku, struktur, proses*. Editor: Agus Dharma. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gillies, DA. 1985. Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Ed.2. Illioni: WB Saunders Company.
- Joomla, 2018. *Motivasi dan Kepemimpinan*, dibuka dari website [www://gudif.com](http://gudif.com) tanggal 28 Agustus 2020.
- Moekijat, 2016. *Pokok – Pokok Pengertian Komunikasi, Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung: Banjar Maju.
- Monica. (2015). *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Monica, Elaine L La. 1998. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Pendidikan Berdasarkan Pengalaman*. Jakarta: EGC.
- Nawawi, H., & Hadari, M. (2015). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nursalam. (2018). *Konsep dan Perawatan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Pedoman Skripsi Tesis, dan Instrumen Keperawatan*. Jakarta : Penerbit Salemba Medika,
- Nursalam. (2018). *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam PraktikKeperawatan Profesional*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika,
- Notoatmodjo, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineke.
- Notoatmodjo, S. 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. JakartaRineke Cipta.
- Ponto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Mengajar Guru SMK Negeri 2 Manado. *Elektroika*, 1(1),15-20. Diunduh pada tanggal 4 Agustus 2020 dari <http://jurnalelektronik.wordpress.com>.
- Purwanto, Heri. (2015). *Pengantar Perilaku Manusia Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Robbins, S.P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: PT Salemba Medika.

Suarli, S & Bahtiar, Y. (2019). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT.Penerbit Erlangga.

Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sumijatun. (2019). *Manajemen Keperawatan Konsep Dasar dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Klinis*. Jakarta: CV. Trans Info Media.