

SKRIPSI

**KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI
RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM**

(Studi di Ruang Cempaka dan Dahlia RSUD Jombang)



BAYU INDRA SUGIHARTO

143210055

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA
JOMBANG
2018**

**KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang

**BAYU INDRA SUGIHARTO
143210055**

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA
JOMBANG
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bayu Indra Sugiharto

NIM : 143210055

Jenjang : Sarjana

Program Studi : S1 Keperawatan

Menyatakan bahwa naskah SKRIPSI ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dari sumbernya.

Jombang, 12 Oktober 2018

Saya yang menyatakan,



Bayu Indra Sugiharto

NIM 14.321.0055

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bayu Indra Sugiharto

NIM : 14310055

Jenjang : Sarjana

Program Studi : S1 Keperawatan

Menyatakan bahwa naskah SKRIPSI ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap di tindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Jombang, 12 Oktober 2018

Saya yang menyatakan,



Bayu Indra Sugiharto
NIM 14.321.0055

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bayu Indra Sugiharto
NIM : 143210055
Tempat Tanggal Lahir : Bojonegoro, 07 Juni 1997
Institusi : Prodi S1 Keperawatan STIKES ICME Jombang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Jombang” bukan milik orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumber. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi Akademis.

Jombang, April 2018

Yang Menyatakan



Bayu Indra Sugiharto
143210055

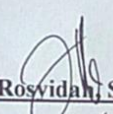
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

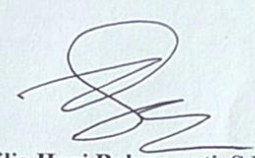
Judul : Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam.
Nama Mahasiswa : Bayu Indra Sugiharto
NIM : 143210055

**TELAH DISETUJUI KOMISI PEMBIMBING
PADA TANGGAL 24 JULI 2018**

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota



Inayatur Rosyidah, S.Kep.,Ns.,M.Kep.
NIK.04.05.053

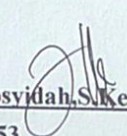

Iva Milia Hani Rahmawati, S.Kep.,Ns.,M.Kep.
NIK.01.11.440

Mengetahui,

Ketua STIKes ICMe Jombang

Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan


H. Imam Fatoni, SKM.,MM.
NIK.03.04.0022


Inayatur Rosyidah, S.Kep.,Ns.,M.Kep.
NIK.04.05.053


LEMBAR PENGESAHAN


Skripsi ini telah diajukan oleh :

Nama Mahasiswa : Bayu Indra Sugiharto
NIM : 143210055
Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan
Judul : Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam.

Telah berhasil dipertahankan dan diuji dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan

Komisi Dewan Penguji,

Ketua Dewan Penguji : H. Imam Fatoni, SKM.,MM ()

Penguji I : Inayatur Rosyidah, S.Kep.Ns.,M.Kep. ()

Penguji II : Iva Milia Hani Rahmawati, S.Kep.,Ns.,M.Kep ()

Ditetapkan di : **JOMBANG**

Pada tanggal : **24 Juli 2018**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bojonegoro 7 Juni 1997 dari keluarga Bapak Marwan dan Ibu Warsinah yang beralamat di Desa Pacing Kecamatan Sukosewu Kabupaten Bojonegoro. Penulis merupakan anak ketiga dari

Pada tahun 2002 penulis lulus dari TK PKK Pacing, tahun 2008 penulis lulus dari SDN 1 Pacing, tahun 2011 penulis lulus dari SMPN 1 Balen, tahun 2014 penulis lulus dari SMAN 1 Balen, dan pada tahun 2014 penulis masuk di STIKes “Insan Cendekia Medika” Jombang, Penulis memilih program studi S1 Keperawatan dari empat pilihan program studi yang ada di STIKes “Insan Cendekia Medika” Jombang.

Demikian riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Jombang, 24 Juli 2018

Bayu Indra Sugiharto
NIM. 14.321.0055

MOTTO

Kunci dari sebuah kemenangan adalah kesabaran
“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, yang nyata Allah bersama orang-orang yang sabar.” (QS. Al-Baqarah : 153)

PERSEMBAHAN

Peneliti memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kelancaran dalam penyelesaian tugas akhir berupa skripsi penelitian. Peneliti persembahkan skripsi penelitian kepada :

1. Kedua orang tua tersayang, dimana do'a tiada hentinya beliau panjatkan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini, serta kedua kakak M. Arif Setiyawan, S.Pd. dan Heru Eko Prasetyo Prabowo, S.E. telah memberi semangat, motivasi, dan arahan kepada peneliti.
2. Seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan semangat serta do'a.
3. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Bapak H. Imam Fatoni, S.KM.,MM selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang dan Penguji Utama. Ibu Inayatur Rosyidah, S.Kep.,Ns.,M.Kep. selaku Pembimbing I dan Kaprodi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang. Ibu Iva Milia Hani Rahmawati, S.Kep.,Ns.,M.Kep. selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Teman-teman Prodi S1 Keperawatan angkatan 2018, kebersamaan dan canda-tawa ini memberikan motivasi belajar lebih semangat di masa mendatang.
5. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga amal kebaikan, dukungan, do'a dan motivasi yang diberikan kepada peneliti mendapatkan imbalan yang setimpal dari Allah SWT serta semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penyusun dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam”. Skripsi ini ditulis sebagai persyaratan kelulusan demi menempuh Program Studi Sarjana Keperawatan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Bapak H.Imam Fatoni,S.KM.,MM selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang. Ibu Inayatur Rosyidah,S.Kep.,Ns.,M.Kep. selaku Pembimbing I dan Kaprodi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang. Ibu Iva Milia Hani Rahmawati,S.Kep.,NS.,M.Kep. selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Serta seluruh dosen, staf dan karyawan program Studi S1 Ilmu Keperawatan STIKes ICMe Jombang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama mengikuti pendidikan di STIKes ICMe Jombang.Rumah Sakit Umum Daerah Jombangyang telah mengizinkan penelitian.Kedua orangtua tercinta dan kakak M. Arif Setiyawan, S.Pd. dan Heru Eko Prasetyo Prabowo, S.E. telah memberi semangat, motivasi, dan arahan kepada peneliti.

Penyusunmenyadaribahwaskripsiinimasihkurangdarikesempurnaan, olehkarenaitupenyusunsangatmengharapankritikdan saran yang membangun demi kesempurnaanskripsiini.

Akhir kata penelitiberharapsemogaskripsiinidapatbermanfaatbagikitasemua.

Jombang, April 2017

Penyusun

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM (Studi di Ruang Cempaka dan Dahlia RSUD Jombang)

Oleh :

Bayu Indra Sugiharto
143210055

Motivasi kerja merupakan semangat energi yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas kerja, guna mencapai tujuan organisasi dan dorongan dari dalam pribadi karyawan untuk memiliki kemauan kerja yang tidak hanya untuk kebutuhan pribadi, namun juga untuk kemajuan suatu organisasi atau instansi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Umum Daerah Jombang.

Desain penelitian kuantitatif korelasi analitik *cross sectional*. Populasi seluruh perawat rawat inap penyakit dalam di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang yang berjumlah 80 responden, dengan jumlah sample yang diambil sebagian perawat yang berjumlah 67 responden. Teknik pengambilan sample *proportional random sampling*. Instrumen penelitian variabel kepemimpinan dan motivasi kerja menggunakan lembar kuesioner. Pengolahan data *editing, coding, scoring, tabulating*. Analisa data dengan uji statistik *Rank Spearman*.

Hasil penelitian menunjukkan dari 67 responden sebagian besar gaya kepemimpinan kuat sebanyak 45 responden (67,2%), gaya kepemimpinan sedang 22 responden (32,8%) dan sebagian besar dari responden yang memiliki motivasi kerja tinggi 47 responden (70,1%), motivasi sedang 20 responden (29,9%). Nilai uji statistik didapatkan hasil $p = 0,002 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Kesimpulan dalam penelitian ini ada hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi kerja, perawat

ABSTRACT

Leadership With Working Motivation Of Nurse At Inpatient Room of Internal Disease (Study At Cempaka and Dahlia of RSUD Jombang)

By :
Bayu Indra Sugiharto
143210055

Working motivation is an energy spirit that can encourage employees to do work activities, in order to achieve organizational goals and encouragement from employees to have a willingness to work that is not only for personal needs, but also for the advancement of an organization or agency. The purpose of this study to analyze Leadership With Working Motivation Of Nurse At Inpatient Room of Internal Disease of RSUD Jombang.

Analytical cross sectional quantitative correlation research design. The population were all nurses at inpatients of internal disease at RSUD Jombang, totaling 80 respondents, with the number of samples taken by some nurses totaling 67 respondents. Sample proportional random sampling technique. The research instrument of leadership and work motivation variables used questionnaire sheets. Data processing editing, coding, scoring, tabulating. Data analysis with Rank Spearman statistical test.

The results showed that of the 67 respondents, most of the strong leadership styles were 45 respondents (67.2%), moderate leadership styles were 22 respondents (32.8%) and most of the respondents who had high work motivation were 47 respondents (70.1%) , moderate motivation 20 respondents (29.9%). The value of the statistical test showed the results of $p = 0.002 < 0.05$ which meant that H_1 was accepted

The conclusion in this study there is a leadership relationship with work motivation.

Keywords : Leadership, Working Motivation, Nurse

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	ii
SURAT KEASLIAN	iii
SURAT PLAGIASI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
DAFTAR SINGKATAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan umum	4
1.3.2 Tujuan khusus	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat teoritis	5
1.4.1 Manfaat praktis.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Gaya Kepemimpinan.....	6
2.1.1 Pengertian kepemimpinan	6
2.1.2 Pengertian gaya kepemimpinan	7
2.1.3 Macam-macam gaya kepemimpinan.....	8
2.1.4 Ciri-ciri gaya kepemimpinan.....	12
2.1.5 Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan	15
2.1.6 Pengukuran gaya kepemimpinan	16
2.1.7 Pengkategorian gaya kepemimpinan.....	18
2.2 Konsep Motivasi Kerja.....	18
2.2.1 Pengertian motivasi	18
2.2.2 Unsur motivasi	19

2.2.3	Cara memotivasi.....	21
2.2.4	Strategi peningkatan motivasi	22
2.2.5	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	23
2.2.6	Indikator motivasi	29
2.2.7	Pengertian motivasi kerja.....	29
2.2.8	Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai	30
2.2.9	Jenis-jenis motivasi kerja	31
2.2.10	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.....	32
2.2.11	Teknik pengukuran motivasi kerja.....	32
2.2.12	Pengkategorian motivasi kerja	33
2.3	Konsep Perawat.....	35
2.3.1	Pengertian Perawat.....	35
2.3.2	Fungsi perawat	35
2.4	Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja.....	36
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL		
3.1	Kerangka Konsep	39
3.2	Hipotesis.....	40
BAB 4 METODE PENELITIAN		
4.1	Jenis Penelitian.....	41
4.2	Desain Penelitian.....	41
4.3	Waktu Dan Tempat Penelitian	42
4.3.1	Waktu penelitian	42
4.3.1	Tempat penelitian.....	42
4.4	Populasi, Sampledan Sampling.....	42
4.4.1	Populasi	42
4.4.2	Sample.....	43
4.4.3	Sampling.....	44
4.5	Kerangka Kerja	45
4.6	Identifikasi Variabel.....	46
4.7	DefinisiOperasional.....	47
4.8	Pengumpulan Dan Analisa Data	48
4.8.1	Instrumen.....	48
4.8.2	Prosedur penelitian.....	50
4.8.3	Pengolahan data.....	51
4.9	Etika Penelitian	57
4.9.1	<i>Informed consent</i>	57
4.9.2	<i>Anonimity</i>	57
4.9.3	<i>Confidentiality</i>	57
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Hasil penelitian.....	58

5.1.1	Gambaran lokasi penelitian.....	58
5.1.2	Data umum	59
5.1.3	Data khusus	62
5.2	Pembahasan.....	64
5.2.1	Gaya kepemimpinan diruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang	64
5.2.2	Motivasi kerja di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang	65
5.2.3	Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja....	69
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan.....	73
6.2	Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 4.7 Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Perawat	46
Tabel 5.1 Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin responden ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang tahun 2018	58
Tabel 5.2 Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan responden ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang tahun 2018.....	59
Tabel 5.3 Distribusi frekuensi berdasarkan lama kerja responden ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang tahun 2018.....	59
Tabel 5.4 Distribusi frekuensi berdasarkan status kepegawaian responden ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang tahun 2018	60
Tabel 5.5 Distribusi frekuensi berdasarkan gaji responden ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang tahun 2018	60
Tabel 5.6 Gaya kepemimpinan diruang cempaka dan dahlia tahun 2018.....	61
Tabel 5.7 Motivasi kerja diruang cempaka dan dahlia tahun 2018.....	61
Tabel 5.8 Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja tahun 2018	62

DAFTAR GAMBAR

- 3.1. Gambar Kerangka Konseptual Kepemimpinan dengan Motivasi
Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam 38
- 4.5. Gambar Kerangka Kerja Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja
Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam 46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Kegiatan.....	77
Lampiran 2 Lembar Pernyataan Menjadi Responden.....	78
Lampiran 3 Lembar kisi-kisi kuesioner	79
Lampiran 4 Lembar Kuesioner	80
Lampiran 5 Tabulasi data penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja	85
Lampiran 6 Tabulasi data penelitian gaya kepemimpinan.....	87
Lampiran 7 Tabulasi data penelitian motivasi kerja	90
Lampiran 8 <i>Frequency table</i>	93
Lampiran 9 <i>Crosstabs</i>	95
Lampiran 10 Surat ijin presurvey, studi pendahuluan dan ijin penelitian.....	96
Lampiran 11 Surat Acc perpustakaan	97
Lampiran 12 Surat ijin Pre survey pendahuluan/pengambilan data.....	98
Lampiran 13 Surat ijin penelitian.....	100
Lampiran 14 Lembar disposisi.....	101
Lampiran 15 Surat keterangan pelaksanaan penelitian.....	102
Lampiran 16 Lembar konsultasi bimbingan skripsi.....	103
Lampiran 17 Surat daftar hadir peserta ujian proposal	107

DAFTAR SINGKATAN

Depkes	: Departemen Kesehatan
Dkk	: Dan Kawan-kawan
ICME	: Insan Cendekia Medika
KDM	: Kebutuhan Dasar Manusia
LAN RI	: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
PNS	: Pegawai Negri Sipil
PPNI	: Persatuan Perawat Nasional Indonesia
RI	: Republik Indonesia
RS	: Rumah Sakit
RSU	: Rumah Sakit Umum
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
STIKES	: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Motivasi merupakan suatu dorongan terhadap diri untuk melakukan aktivitas. Dorongan yang di dapat tersebut bisa dari mana saja, bisa dari diri kita ataupun orang lain (Nursalam, 2014). Sedang memotivasi kerja merupakan semangat energi yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas kerja, guna mencapai tujuan organisasi dan dorongan dari dalam pribadi karyawan untuk memiliki kemauan kerja yang tidak hanya untuk kebutuhan pribadi, namun juga untuk kemajuan suatu organisasi atau instansi. (Mangkunegara, 2005:61 dalam Faiqoh, 2014). Disisi lain situasi dan kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan kebutuhan yang ada pada diri individu juga dapat memotivasi seseorang untuk bekerja, suatu gaya kepemimpinan dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja. Rendahnya motivasi kerja perawat dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja, sering datang terlambat, memperpanjang jam istirahat, mengeluhkan hal-hal sepele (Depkes, 2011).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 menyatakan bahwa perawat Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja sebesar 50,9%. Berdasarkan penelitian Putra (2012) dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD dr.Raden Soedjati Grobogan

memiliki motivasi kerja perawat yang rendah. Rendahnya motivasi kerja perawat ini dikarenakan beban kerja terlalu tinggi, gaji rendah tanpa insentif memadai, dan kepemimpinan kepala ruang yang cenderung tidak sesuai dengan karakteristik bawahan (PPNI, 2006). Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti jumlah total perawat di ruang cempaka dan dahlia 80 perawat dan kepala ruangan memiliki cara tersendiri untuk memotivasi kerja perawat dan dari hasil wawancara kepada 5 perawat di ruang cempaka dan 5 perawat di ruang dahlia perawat banyak mengeluhkan tentang beban kerja dan gaji yang kurang memadai antar pegawai.

Rumah Sakit Umum Daerah Jombang merupakan rumah sakit pemerintah tipe B dan rumah sakit rujukan, maka tak heran jika rumah sakit ini ingin selalu meningkatkan kinerja karyawannya (RSUD Jombang, 2015). Rendahnya motivasi kerja dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja perawat, sehingga dapat mengakibatkan buruknya pelayanan kepada pasien. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya pemimpin sebaiknya menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk memimpin bawahannya, dengan menyesuaikan tingkat kemampuan dalam setiap tugas bawahannya. Jika gaya kepemimpinan disamakan maka dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga perawat akan cenderung susah dimotivasi, ingin memperpanjang jam istirahat, pulang sebelum jam kerja, datang terlambat dan sering mengeluhkan hal-hal sepele. Hal ini dapat memperburuk suatu pelayanan kepada pasien.

Peran pemimpin yang begitu penting dalam keorganisasian menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti. Pemimpin memegang peran kunci dalam merancang dan melaksanakan strategi organisasi (Su'ud, 2000). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik perawat dapat meningkatkan motivasi kerja, agar kinerja dan kualitas pelayanan dapat meningkat dan semakin baik, lebih disiplin, dan tepat waktu dalam bekerja. Keteladanan seorang pemimpin rumah sakit sangat dibutuhkan apalagi peran seorang pemimpin ruangan atau bisa disebut Kepala Ruangan sangat menentukan kinerja para perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Penelitian yang terkait dikutip dari Pitasari (2017) yang berjudul "Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar". Hasil tersebut bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar. Penelitian lain yang dikutip dari Kontesa (2014) yang berjudul "Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang". Hasil tersebut bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat yang tinggi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang. Berdasarkan studi literatur di atas didapatkan hasil yang berbeda dari beberapa hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam”.

1.2 Rumusan masalah

Apakah adahubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang?

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Menganalisis kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Umum Daerah Jombang?

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengidentifikasi kepemimpinan di ruang rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Umum Daerah Jombang.
2. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Umum Daerah Jombang.
3. Menganalisis kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Umum Daerah Jombang.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Menambah pengetahuan dan penambahan ilmu manajemen rumah sakit tentang gaya kepemimpinan yang seperti apa untuk dapat menambah motivasi kerja perawat.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi peneliti

Menjadi sumber pengetahuan baru bagi peneliti tentang pentingnya suatu gaya kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja.

2. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan dapat dijadikan acuan dan memberikan manfaat bagi manajemen rumah sakit untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruangan yang dapat memotivasi kerja perawat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep kepemimpinan

2.1.1 Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah segala hal yang bersangkutan dengan pemimpin dalam mengerahkan, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar melaksanakan tugas dan mewujudkan sasaran yang ditetapkan (LAN RI, 1996).

Menurut Koontz & O'Donnell (1976) dalam buku Soekarso (2015) menyatakan bahwa *“Leadership is the art of inducing subordinates to accomplish their assignment with zeal and confidence”* (Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan semangat dan kepercayaan). Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard (1982) dalam buku yang sama menyatakan bahwa *“Leadership is the process of influencing the group in its efforts toward goal achievement in a given situation”* (Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kelompok di dalamnya upaya menuju tujuan suatu kelompok dalam upaya pencapaian dalam suatu situasi tertentu).

Pengertian lain dari buku yang sama, menurut Yuki menyatakan *“Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how it can be done effectively, and the process of facilitating individuals and collectives to accomplish the shared objectives”*. (Kepemimpinan adalah proses memengaruhi pihak lain untuk

memahami dan membuat keputusan tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana hal itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.).

Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi semangat kepada orang lain agar semangat kerja dan mau bekerja sama dalam suatu kelompok, dan dapat mencapai tujuan yang efektif atau yang diinginkan (Soekarso, 2015).

2.1.2 Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya dapat diartikan sebagai suatu tata cara penampilan karakteristik itu tersendiri. Gaya bisa diartikan sebagai hak cipta istimewa dari *si* ahli agar tidak menimbulkan isu sampingan di hasil akhir. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan menurut perilaku pemimpin itu sendiri (Gillies,1996 dalam Nursalam, 2014). Perilaku seseorang dapat dipengaruhi karena pengalaman bertahun-tahun dalam kehidupannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2006).Pasolong (2007:37) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Thoha (2007), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku atau

memotivasi bawahan. Menurut Rivai (2014) Gaya kepemimpinan adalah beberapa cara seorang pemimpin untuk mencapai sasaran organisasi dengan mempengaruhi bawahan atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi dan pola perilaku pemimpin yang sering diterapkan dan disukai. Artinya gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku dan strategi hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, dan sifat sikap untuk mempengaruhi kinerja dari bawahannya yang sering diterapkan seorang pemimpin.

2.1.3 Macam-macam gaya kepemimpinan

Menurut para ahli, ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang dapat diaplikasikan di sebuah organisasi, antara lain.

1. Gaya kepemimpinan menurut Likert.

Likert dalam Nursalam (2002) mengelompokkan gaya kepemimpinan dalam empat sistem.

a. Sistem otoriter-eksploitatif.

Pemimpin tipe ini sangat otoriter, mempunyai tingkat kepercayaan terhadap bawahan yang rendah, cara motivasi bawahan melalui suatu hukuman atau ancaman. Sifat komunikasi satu arah ke bawah (*top-down*).

b. Sistem *benevolent*-otoritatif (*authoritative*).

Pemimpin mempercayai bawahannya sampai tingkat tertentu, cara memotivasi bawahan dengan ancaman atau hukuman tetapi tidak selalu memberi ancaman atau hukuman, dan memperbolehkan

komunikasi ke atas. Pemimpin memperhatikan ide bawahan dan mendelegasikan wewenang, meski dalam pengambilan keputusan masih dilakukan pengawasan yang ketat.

c. Sistem konsultatif.

Pemimpin mempunyai tingkat kepercayaan yang cukup besar terhadap bawahan. Pemimpin menggunakan balasan (*insentif*) untuk memotivasi bawahan terkadang menggunakan acaman atau hukuman. Pada tipe ini komunikasi yang digunakan dua arah dan menerima keputusan spesifik yang dibuat oleh bawahan.

d. Sistem partisipatif.

Pemimpin mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada bawahannya, selalu memanfaatkan ide bawahan, serta menggunakan insentif ekonomi untuk memotivasi bawahan. Komunikasi kali ini menggunakan dua arah dan menjadikan bawahan sebagai kelompok kerja.

2. Gaya kepemimpinan menurut teori X dan teori Y.

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam bukunya yang berjudul *The Human side Enterprise* (1960). Douglas mengatakan bahwa perilaku seseorang dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua kutub utama, yaitu sebagai Teori X dan Teori Y. Teori X mengasumsikan bahwa bawahan itu tidak menyukai pekerjaan, kurang ambisi, cenderung menolak perubahan, tidak mempunyai tanggung jawab, dan lebih suka dipimpin daripada memimpin. Sebaliknya Teori Y

mengasumsikan bahwa bawahan itu senang bekerja, bisa menerima tanggung jawab, mampu mandiri, mampu berimajinasi, mampu mengawasi diri dan kreatif. Berdasarkan teori-teori tersebut, gaya kepemimpinan dibedakan menjadi empat macam.

a. Gaya kepemimpinan diktator.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan menimbulkan ketakutan dan menggunakan suatu ancaman dan hukuman merupakan bentuk dari pelaksanaan Teori X.

b. Gaya kepemimpinan otokratis.

Dasar dari gaya kepemimpinan ini hampir sama dengan gaya kepemimpinan diktator namun bobotnya lebih berkurang. Semua keputusan berada di tangan pemimpin, pendapat atau masukan dari bawahan tidak pernah dibenarkan. Gaya ini juga termasuk pelaksanaan dari Teori X.

c. Gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan kali ini ditemukan adanya peran serta dari bawahan dalam mengambil sebuah keputusan yang dilakukan dengan cara musyawarah. Gaya kepemimpinan ini dasarnya pada Teori Y.

d. Gaya kepemimpinan santai.

Dalam gaya kepemimpinan ini peran dari pemimpin hampir tidak terlihat karena semua keputusan diserahkan pada bawahan. Gaya kepemimpinan ini sesuai dengan Teori Y (Azwar, 1996 dalam Nursalam, 2014).

3. Gaya kepemimpinan berdasarkan kekuasaan dan wewenang.

Gaya kepemimpinan berdasarkan wewenang dan kekuasaan dibedakan menjadi empat (Gillies, 1996 dalam Nursalam, 2014).

a. Otoriter.

Merupakan kepemimpinan yang berfokus pada tugas atau pekerjaan. Kepemimpinan ini menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin. Pemimpin lebih menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan suatu keputusan. Informasi yang diberikan hanya seputar kepentingan tugas. Motivasi yang dilakukan berupa imbalan dan hukuman.

b. Demokratis.

Merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap stafnya. Kepemimpin ini menggunakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk memberikan motivasi ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Membuat rencana dan pengontrolan dalam penerapannya. Informasi yang diberikan seluas-luasnya dan terbuka.

c. Partisipatif.

Merupakan gabungan antara gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil dari analisis masalah dan kemudian menyampaikan tindakan tersebut kepada bawahannya. Pemimpin meminta kritik dan saran kepada staf serta

mempertimbangkan respon staf terhadap usulannya. Keputusan akhir yang diambil bergantung kepada kelompok.

d. Bebas tindak

Merupakan kepemimpinan ofisial, kariawan menentukan kegiatan sendiri tanpa pengarahan, supervisi dan koordinasi. Staf atau bawahan mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. Pimpinan hanya sebagai sumber informasi dan pengendalian secara minimal.

2.1.4 Ciri-ciri gaya kepemimpinan

Menurut Lippits dan White, ada tiga gaya kepemimpinan yang mulai dikembangkan di Universitas Iowa.

a. Otoriter.

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri:

- 1) wewenang mutlak ada pada pemimpin;
- 2) keputusan selalu dibuat oleh pemimpin;
- 3) komunikasi satu arah dari pemimpin kepada bawahan;
- 4) kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin;
- 5) pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat;
- 6) bawahan tidak memiliki kesempatan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat;
- 7) prakarsa harus berasal dari pemimpin;
- 8) lebih banyak kritik daripada pujian;
- 9) tugas bawahan diberikan secara instruktif;

- 10) cenderung adanya pemaksaan, ancaman, dan hukuman;
- 11) kasar dalam bersikap
- 12) pemimpin menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat;
- 13) pemimpin menuntut kesetiaan tanpa syarat;
- 14) tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya pada pimpinan.

b. Demokratis.

Kepemimpinan gaya demokratis ialah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain/bawahan dalam bekerja agar bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai macam kegiatan yang dilakukan ditentukan bersama-sama.

- 1) wewenang pemimpin tidak mutlak;
- 2) keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan;
- 3) pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenangnya kepada bawahan;
- 4) pengawasan dilakukan secara wajar;
- 5) prakarsa dapat datang dari bawahan;
- 6) komunikasi berlangsung timbal balik;
- 7) pujian dan kritik seimbang;
- 8) pemimpin meminta kesetiaan bawahan secara wajar;
- 9) banyak kesempatan dari bawahan untuk dapat menyampaikan saran dan pertimbangan;
- 10) tugas yang diberikan kepada bawahan lebih bersifat permintaan daripada instruktif;

- 11) pemimpin mendorong prestasi sempurna pada bawahan dalam batas masing-masing;
- 12) pemimpin memperhatikan perasaan dalam sikap dan bertindak;
- 13) mempunyai sikap saling percaya, saling menghormati, dan saling menghargai;
- 14) tanggung jawab sebuah keberhasilan organisasi ditanggung bersama.

c. Liberal atau Laissez Faire.

Kepemimpinan gaya liberal atau Laissez Faire adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain/bawahan dalam bekerja agar bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan dengan cara lebih banyak melimpahkan pelaksanaan sebagai kegiatan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

- 1) pemimpin melimpahkan wewenang penuh kepada bawahan;
- 2) keputusan lebih dominan dibuat oleh bawahan;
- 3) kebijaksanaan lebih dominan dibuat oleh bawahan;
- 4) pemimpin berkomunikasi jika diperlukan bawahan;
- 5) prakarsa selalu berasal dari bawahan;
- 6) hampir tidak ada pengarahan dari seorang pemimpin;
- 7) peran dari pemimpin hanya sedikit dalam kegiatan kelompok;
- 8) kepentingan pribadi lebih dipentingkan dari kepentingan kelompok;

9) tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul perorangan.

2.1.5 Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

H. Jodeph Reitz (1981) dalam Fattah (1996) menyatakan bahwa dalam melaksanakan kegiatan kepemimpinan seorang pemimpin dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan antara lain, yaitu:

1. Kepribadian

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin akan mempengaruhi pilihan dari gaya kepemimpinan, hal ini meliputi nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya.

2. Harapan dan perilaku atasan

Perilaku atasan yang baik kepada bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan, hal ini juga dapat mempengaruhi harapan dari bawahan untuk mendapatkan pemimpin yang baik.

3. Karakteristik

Harapan dan perilaku bawahan dapat mempengaruhi terhadap suatu gaya kepemimpinan.

4. Kebutuhan tugas

Setiap tugas yang dilaksanakan bawahan juga dapat mempengaruhi dari gaya kepemimpinan.

5. Iklim dan kebijakan organisasi

Kebijakan-kebijakan organisasi dapat mempengaruhi dari gaya kepemimpinan yang akan dilaksanakan.

6. Harapan dan perilaku rekan

Rekan disini dalam arti rekan kerja, karena perilaku rekan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja staf atau kariawan yang lain. Sehingga dapat membentuk suatu gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

2.1.6 Pengukuran gaya kepemimpinan

Menurut Swanburg (2000) dalam proses pengukuran tingkatan dimana tujuan telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dan penggunaan tindakan koreksi yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja, kebijakan-kebijakan serta prosedur digunakan sebagai standar. Pengukuran kepemimpinan menggunakan dua metode pengukuran yang digunakan untuk mengkaji pencapaian tujuan-tujuan keperawatan adalah analisa tugas dan kontrol kualitas (Swanburg, 2000). Analisa tugas kepala perawat melihat gerakan-gerakan, tindakan-tindakan dan prosedur-prosedur yang tersusun dalam pedoman tertulis, jadwal-jadwal, aturan, catatan, dan anggaran.

Teori jalur-tujuan (*path-goal*) adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House. Teori ini menjelaskan tentang bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori ini adalah pendekatan situasional untuk kepemimpinan karena keefektifan tergantung pada kesesuaian antara perilaku pemimpin dan karakteristik bawahan serta tugas. Prinsip dasar dari teori jalur-tujuan berasal dari teori pengharapan, yang menyatakan

bahwa karyawan akan termotivasi bila mereka merasa cakap, upaya mereka dihargai, dan menemukan imbalan kerja mereka bernilai (Purnama, 2016).

Menurut Fiedler dalam Siagian (2003) mendefinisikan atas dasar tiga orientasi yang dapat diukur yaitu:

1. *Position power* (kekuasaan posisi) yaitu kemampuan untuk mencapai produktivitas yang tinggi melalui kerja sama.
2. *Task structure* (struktur tugas) yaitu suatu gaya yang mengutamakan adanya kehendak atau keinginan untuk senantiasa menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
3. *Leader member relations* (hubungan pemimpin dengan bawahan) yaitu suatu gaya yang menunjukkan perhatian yang mengutamakan hubungan dengan faktor manusia.

Pengukuran gaya kepemimpinan dilihat dari jumlah skor indikator komunikasi dan pemecahan masalah (Azhar, 2009). Komunikasi yaitu suatu proses berbagi pesan melalui kegiatan penyampaian dan penerimaan pesan. Secara paradigmatik, komunikasi berarti pola yang meliputi sejumlah komponen berkorelasi satu sama lain secara fungsional untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suprpto, 2009). Pemecahan masalah adalah keputusan yang diambil oleh atasan untuk memecahkan suatu permasalahan. Hasil dari pemecahan masalah adalah solusi (McLeod & Schell, 2008) hasil dari pemecahan masalah adalah solusi. Pemecahan masalah dan komunikasi sama pentingnya. Berdasarkan beberapa

pengukuran gaya kepemimpinan yang telah diuraikan, peneliti memutuskan menggunakan indikator komunikasi, pemecahan masalah dan hubungan pemimpin dan bawahan.

2.1.7 Pengkategorian gaya kepemimpinan

Rumus untuk pengkategorian gaya kepemimpinan, yaitu:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Ket : P = Presentasi kategori

f = Faktor yang di dapat

n = Skor maksimal

Pengkategorian gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan kuat : 67 – 100%
2. Gaya kepemimpinan sedang : 34 – 66%
3. Gaya kepemimpinan lemah : 0 – 33%

2.2 Konsep motivasi kerja

2.2.1 Pengertian motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang dapat kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Termasuk juga faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia ke dalam suatu arah atau tekad tertentu. Motivasi adalah sesuatu yang bersifat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah pikiran atau perasaan yang dapat mendorong seseorang untuk

melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam hal perilaku (Nursalam, 2014).

Dari berbagai definisi motivasi, ada tiga hal yang penting dalam pengertian motivasi, yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan dapat muncul karena seseorang merasa sesuatu yang kurang baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan suatu arahan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan tujuan adalah akhir dari siklus motivasi.

Stoner dan Freeman (1995, h.134) dalam Nursalam (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah proses manajemen untuk memengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak. Menurut bentuknya, motivasi terdiri atas:

1. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari dalam diri suatu individu:
2. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari luar suatu individu;
3. Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul karena kondisi terjepit.

2.2.2 Unsur motivasi

Sudirman (2003) dalam Nursalam (2014) menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu, sebagai berikut.

1. Motivasi internal

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan memengaruhi pikiran yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokkan menjadi dua.

- a. Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah seperti rasa lapar, haus, dan lain-lain.
- b. Psikologi, yang dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori dasar.
 - 1) Kasih sayang, motivasi untuk menciptakan keharmonisan, kehangatan, kepuasan batin bahkan emosi dalam hubungan dengan orang lain.
 - 2) Mempertahankan diri, untuk melindungi kepribadian, terhindar dari luka fisik dan psikologis, terhindar dari rasa malu dan ditertawakan orang lain, serta kehilangan muka, mempertahankan gengsi dan mendapatkan kebanggaan diri.
 - 3) Memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

2. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal saling berkaitan dengan motivasi internal. Motivasi eksternal adalah motivasi yang dapat timbul dari luar atau lingkungan. Misalnya: motivasi eksternal dalam belajar dapat berupa suatu

penghargaan, pujian, hukuman, atau celaan yang diberikan oleh guru, teman atau keluarga.

2.2.3 Cara memotivasi

Suyanto (2008) menyatakan bahwa banyak para ahli mengungkapkan tentang teknik-teknik memotivasi bawahan antara lain menggunakan beberapa pendekatan sebagai berikut:

1. Bersikap baik (*the be good approach*) dengan cara menciptakan kondisi kerja yang baik seperti tunjangan, gaji dan bonus yang tinggi.
2. Menggunakan *kekerasan* (*the strong approach*) yaitu pemimpin menggunakan wewenang untuk menekan bawahannya.
3. Perundingan *implisit* (*implicit bargaining*) melalui perundingan antara bawahan dan atasan terhadap hasil kerja yang dicapai sesuai dengan imbalan yang akan diberikan.
4. Kompetisi (*competition*) memberikan kesempatan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin sesuai dengan kemampuannya.
5. Internalisasi (*internalized motivation*) merupakan pertimbangan terhadap keterampilan, perhatian, kebebasan dan percaya diri yang dimiliki.

Swansburg (1999) dalam Suyanto (2008) mengungkapkan tentang solusi dan teknik memotivasi yang dapat digunakan oleh manajer keperawatan sebagai berikut:

1. Harga diri (*self esteem*), yaitu suatu pengakuan terhadap keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan staf perawatan sehingga meningkatkan harga diri dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi.
2. Pengkayaan pekerjaan (*job enrichment*), merupakan pengembangan tugas bagi staf perawatan sehingga pekerjaan itu sendiri dapat membuat staf termotivasi.
3. Pemberdayaan (*empowerment*), melalui pendelegasian tanggung jawab dan kewenangan sehingga dapat timbul rasa percaya dan mempercayai serta saling mendukung.
4. Promosi kesamping (*lateral promotion*), merupakan promosi karir dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap staf perawatan untuk maju dan mendapatkan tugas yang lebih serta sesuai.
5. Pertumbuhan (*growth*), merupakan tumbuh dan berkembang guna meningkatkan kemampuan staf dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap staf perawatan untuk meneruskan pendidikan dan mengikuti pelatihan.
6. Komunikasi (*communication*) tujuannya untuk memberikan motivasi dengan berbagai informasi dan berkonsultasi.
7. Penghargaan (*reward*), baik finansial maupun finansial.

2.2.4 Strategi meningkatkan motivasi

Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dengan menata kembali sebuah penugasan yang ada di dalam organisasi dengan memodifikasi

setiap tugas keperawatan agar dapat meningkatkan sebuah tanggung jawab, otonomi dan pengembangan sikap profesional, diantaranya sebagai berikut:

1. *Job rotation*
2. *Job enlargement*
3. *Job enrichment*

Selanjutnya, agar motivasi dapat selalu ada maka perlu cara lain untuk mempertahankan motivasi seperti menciptakan iklim kerja, adapun cara untuk menciptakannya sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi Sumber Stress.
Sumber stress dapat dipicu karena jumlah pasien yang berlebihan, kondisi pasien yang berat dan serius, staf perawat yang kurang, konflik antara perawat-dokter.
2. Melakukan tindakan pencegahan dan mengurangi stress.
3. Menciptakan suasana kerja yang terbuka.
4. Komunikasi yang baik dan efektif secara verbal maupun non verbal secara horizontal.
5. Mengurangi kontrol yang berlebihan pada tugas yang telah diberikan agar staf dapat mengembangkan kemandirian dan tanggung jawab.
6. Memberikan *reinforcement* pada hasil kerja / penampilanb yang positif.
7. Bila memungkinkan peningkatan kesejahteraan.
8. Mengembangkan konsep kerja tim (Suyanto, 2008).

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Saydan dalam Sayuti (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factor*).

1. Faktor internal

a. Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan aspek identitas yang sangat berarti, wanita dan pria mempunyai pengalaman yang berbeda tentang pembentukan identitas jenis kelamin. Identitas jenis kelamin terbentuk sekitar usia tiga tahun. Wanita dan pria mempunyai perbedaan secara psikologis dimana wanita lebih mudah tersinggung, mudah terpengaruh, sangat peka, menonjolkan perasaan, tanggap dan mudah melupakan perasaan. Sementara pria tidak mudah emosional, sangat objektif, tidak mudah terpengaruh, mudah memisahkan antara pikiran dan perasaan sehingga kadang kurang peka dan mampu memendam rasanya (Nungki, 2007).

b. Usia

Robbins (2008) menyatakan bahwa makin tua usia pekerja, makin sedikit kesempatan mendapat pekerjaan alternatif. Namun disamping itu pekerja yang tua cenderung rendah tingkat

kemangkirannya atau absensinya, artinya mereka hanya absen jika kesehatannya terganggu (sakit). Usia dalam kaitan pengaruhnya terhadap motivasi pegawai terletak pada kesediaan atau kesetiaan yang lebih dibandingkan pegawai yang lebih muda dan kematangan emosi atau tempramennya nampak pada kinerja atau penampilannya.

c. Tingkat pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak diharagai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

d. Masa kerja

Menurut Gibson, dkk (1997) dalam Syafutri (2012) masa kerja seseorang akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja organisasi, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya motivasi kerja sehingga memungkinkan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan. Sedangkan menurut Septiana (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor yang

meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah pengalaman kerja, semakin lama masa kerja maka semakin banyak pula pengalaman kerja yang didapat dan semakin besar pula motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa sudah menguasai bidangnya tersebut.

e. Keinginan dan harapan pribadi

Seorang mau bekerja keras bila ada keinginan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

f. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi karyawan tersebut untuk bekerja keras.

g. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan dapat mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

h. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dapat dicerminkan dari produktivitas kerjanya yang

tinggi, sanggup bekerja ekstra, jarang absen, dan tingkat *turn over* yang rendah.

2. Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan agar bekerja secara baik. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif.

c. Supervisi yang baik

Menurut Mathis dan Jackson (2006), pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang supervisor dalam memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan pegawai agar mereka bersemangat dan dapat

mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki orang tersebut. Oleh karena itu seorang supervisor dituntut untuk pengenalan atau pemahaman dari sikap dan karakteristik bawahananya.

d. Ada jaminan karir

Sutrisno (2009) menyatakan bahwa karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidup. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak usah seringkali berpindah. Hal tersebut akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan yang tinggi merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sence of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu terlalu kaku atau ditetapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi yang rendah.

2.2.6 Indikator motivasi

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang dikemukakan Maslow. Menurut Maslow dalam Robbins (2006) menyatakan bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

1. Fisiologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, gaji dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : dukungan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian prestasi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.2.7 Pengertian motivasi kerja

Menurut Mangkunegara (2000, h.94) Bekerja adalah suatu bentuk dari aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktivitas ini melibatkan fisik dan mental, bekerja merupakan suatu proses fisik dan mental manusia dalam mencapai sebuah tujuan. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk dapat mencapai suatu hal yang spesifik sesuai dari tujuan individu tersebut (Rivai dalam Marliani, 2015). Sementara itu pengertian motivasi kerja adalah kondisi dimana seseorang dapat mempengaruhi pikiran untuk membangkitkan, memelihara, dan mengarahkan suatu perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.2.8 Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2000) di dalam buku karangan Nursalam (2007) bahwa terdapat beberapaprinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

1. Prinsip partisipatif

Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin untuk dapat memotivasi kerja.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Informasi yang jelas akan membuat kerja pegawai lebih mudah dimotivasi.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai lebih mudah dimotivasi.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan sebuah otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk dapat mengambil sebuah keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sewaktu-waktu. Hal ini membuat pegawai yang bersangkutan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh seorang pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin dapat memberi perhatian terhadap hal-hal yang diinginkan pegawai atau bawahannya, sehingga bawahan dapat termotivasi bekerja sesuai harapan dari seorang pemimpin.

2.2.9 Jenis-jenis motivasi kerja

Menurut Hariandja T.E. Marihot (2002) dalam Marliani (2015) membagi jenis motivasi kerja menjadi dua, yaitu:

- a. *Motivasi positif*, yaitu motivasi yang diberikan seorang manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawannya bahkan dapat memberikan suatu hadiah kepada karyawan yang memiliki prestasi sehingga dapat meningkatkan semangat untuk bekerja.
- b. *Motivasi negatif*, yaitu motivasi yang diberikan seorang manajer kepada karyawannya *agar* bekerja lebih sungguh-sungguh dengan cara memberikan hukuman atau tegoran. Dalam jangka waktu pendek, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karena karyawan tidak ingin mendapatkan hukuman atau tegoran. Tetapi untuk jangka waktu panjang, hal ini dapat menimbulkan dampak buruk.

2.2.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Rivai Veithzal (2005) menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.

- a. Rasa aman dalam bekerja;
- b. Gaji yang adil dan kompetitif;
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan;
- d. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

2.2.11 Teknik pengukuran motivasi kerja

Kekuatan motivasi kerja atau tenaga kerja untuk bekerja atau berkinerja secara langsung tercermin sebagai upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang cukup baik atau sebaliknya, karena ada dua faktor yang harus benar jika suatu upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upaya pada situasi yang sama.

Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*Expectancy Theory*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa ada manfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerjamemahami mengapa para pekerja terdorong atau tidak. Apa yang memotivasinya dan seberapa jauh bagaimana cara pengubahan dapat efektif memotivasi kinerja atau prestasi (Siswanto Sastrohadiwiryono :2003 dikutip Anggara : 2016).

Menurut Wursanto (2009) Teori harapan (*Expectancy Theory*) merupakan teori pengutamakan penghargaan diri dari Victor Vroom, dalam lingkungan kerja setiap pegawai selalu mempunyai harapan. Harapan adalah suatu istilah yang berkenaan dengan kemungkinan bahwa perilaku

tertentu akan menghasilkan suatu pola. Perolehan dapat dalam bentuk uang atau materi ataupun dalam bentuk non materi.

Kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaannya. Berapa besar seseorang yakin bahwa perusahaan akan memberikan pemuasan atas keinginannya sebagai imbalan dari usaha yang dilakukannya (Hasibuan, 2008).

2.2.12 Pengkategorian motivasi kerja

Hidayat (2009) menyatakan bahwa adapun rumus untuk pengkategorian motivasi, yaitu:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Ket : P = Presentasi kategori

f = Faktor yang di dapat

n = Skor maksimal

Menurut Hidayat (2009) adapun pengkategorian motivasi:

1. Motivasi tinggi : 67 – 100%
2. Motivasi sedang : 34 – 66%
3. Motivasi rendah : 0 – 33%

Sedangkan Irwanto (2010) menyatakan bahwa proses penilaian motivasi kerja menurut para ahli psikologi membagi motivasi dalam

beberapa tingkatan, namun secara umum terdapat kesamaan dalam mengklarifikasikan tingkatan motivasi, yaitu:

1. Motivasi tinggi : motivasi dikatakan kuat apabila dalam diri seseorang memiliki keinginan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi, dan memiliki keyakinan yang tinggi bahwa dirinya akan berhasil dalam mencapai tujuan dan keinginannya.
2. Motivasi sedang : motivasi dikatakan sedang apabila dalam diri seseorang memiliki keinginan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi, namun memiliki keyakinan yang rendah untuk berhasil dalam mencapai tujuan dan keinginannya.
3. Motivasi rendah : motivasi dikatakan rendah atau lemah apabila di dalam diri seseorang memiliki keinginan yang positif namun memiliki keinginan dan harapan yang rendah bahwa dirinya dapat mencapai tujuan dan keinginannya.

2.3 Konsep perawat

2.3.1 Pengertian perawat

Perawat berasal dari bahasa latin : *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Perawat adalah suatu profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga, dan masyarakat sehingga mereka dapat mencapai, mempertahankan, atau memulihkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai mati (Damayanti, 2013). Sementara dalam Undang-Undang RI No. 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan disebutkan

bahwa perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya, yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan.

Menurut Undang-Undang RI No.20 tahun 2014 Tentang Praktik Keperawatan disebutkan bahwa perawat adalah seorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan baik dalam maupun luar negeri yang diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2.3.2 Fungsi perawat

Menurut konsorsium ilmu keperawatan tahun (1989) dalam Damayanti (2013) fungsi perawat terdiri dari:

1. Fungsi independent

Merupakan fungsi mandiri/tidak bergantung pada orang lain. Dalam hal ini perawat melaksanakan tugasnya secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan memenuhi KDM.

2. Fungsi dependen

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas instruksi atau pesan dari perawat lain sebagai suatu pelimpahan tugas yang diberikan. Biasanya hal ini dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum, atau perawat primer kepada perawat pelaksana.

3. Fungsi interdependen

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok atau tim yang sifatnya saling ketergantungan. Fungsi ini terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerjasama tim dalam pemberian pelayanan. Keadaan dimana tim perawat tidak dapat mengatasi sendiri melainkan dari dokter atau lainnya.

2.4 Kepemimpinan dengan motivasi kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Diah Pitasari (2017) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar dengan jumlah sample 34 orang perawat, dengan teknik pengambilan sample *cross sectional*, metode yang digunakan *koefisien korelasi lambda*, di dapatkan hasil nilai Lambda sebesar 0,795 menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat dengan nilai $p=0,00$ lebih kecil dari $=0,05$ ($p<0,05$) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Premagana, Gianyar.

Penelitian pada tahun 2014 oleh Meria Kontesa tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dengan sample 38 perawat, dengan teknik pengambilan sample menggunakan *cross sectional*, metode pengambilan data menggunakan *chi square*, didapatkan hasil 20 orang (52,6%) perawat memiliki motivasi tinggi, gaya kepemimpinan kepala

ruangan paling banyak adalah demokratis sebanyak 17 orang (44,7%), dan terdapat hubungan yang bermakna gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang.

Penelitian pada tahun 2016 oleh Sri Lestari tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Trikora Salakan Kab. Banggai Kepulauan dengan jumlah sample 41 perawat, dengan teknik pengambilan sample menggunakan *total sampling*, metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif, didapatkan hasil sebesar 0,384 dan searah dimana pengaruh yang teramati sebesar 14,7%. Dengan kesimpulan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

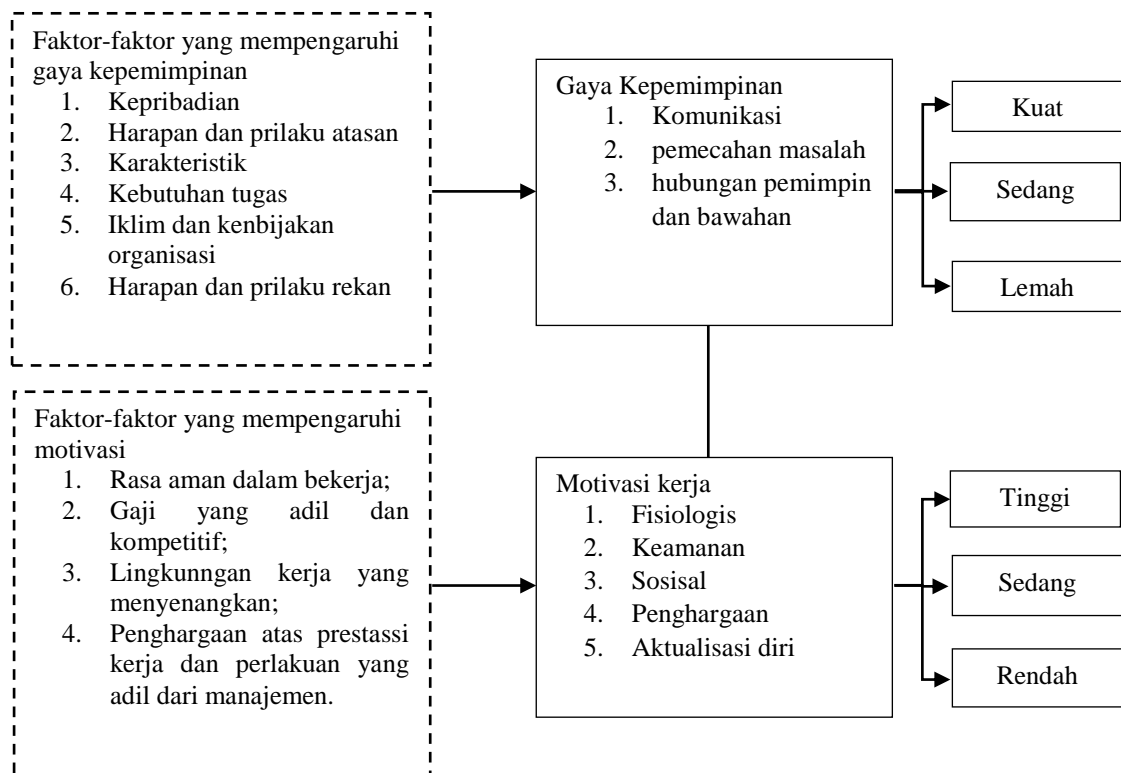
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

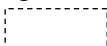
3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pemikiran yang diturunkan dari beberapa macam teori maupun konsep yang sesuai dari masalah penelitian, sehingga dapat memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang dapat dirumuskan kedalam hipotesis yang dapat diuji (Sujarweni, 2014).


Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan maka kerangka konsep untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.




Gambar 3.1 kerangka konseptual kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Jombang.

Ket :  = Variabel yang tidak diteliti

 = Variabel yang diteliti

 = Mempengaruhi

 = Berhubungan

3.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan dari fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Ada hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam.

BAB IV

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, daya , tujuan, dan kegunaan (Sugiyono, 2013).

4.1. Jenis penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian analitik dengan pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengkaji kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Umum Daerah Jombang.

4.2. Desain penelitian

Desain penelitian merupakan suatu strategi atau tahapan untuk mencapai tujuan penelitian, yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Nursalam, 2008 dalam Sujarweni, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa desain penelitian merupakan gambaran dari langkah-langkah yang harus dilakukan peneliti untuk mencapai tujuan dari penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang Kabupaten Jombang. Penelitian ini

menggunakan desain penelitian survei dengan pendekatan penelitian *crosssectional*. Survei merupakan metode riset yang digunakan untuk menyediakan informasi yang berhubungan dengan prevalensi, distribusi, dan hubungan antar variabel dalam suatu populasi, instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Tujuannya untuk memperoleh informasi dari sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu (Nursalam, 2016).

4.3. Waktu dan tempat penelitian

4.3.1 Waktu penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimulai dari mulainya perumusan masalah sampai dapat ditarik kesimpulan, yang dimulai dari bulan februari sampai mei 2018.

4.3.2 Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ruang Cempaka dan Dahlia Rumah Sakit Umum Daerah Jombang.

4.4. Populasi, sample dan sampling

4.4.1 Populasi

Populasi merupakan subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan (Nursalam 2016). Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat rawat inap yang berada pada ruang dahlia dan cempaka, sejumlah 80 perawat.

4.4.2 Sample

Sample adalah bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling. (Nursalam, 2016). Adapun penelitian rumus Slovin karena dalam penarikan simple, jumlah harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan diperhitungnya tidak memerlukan tabel jumlah sample, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sample adalah (Nursalam, 2016):

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sample

N = Jumlah populasi

d= tingkat signifikasi (p)

$$n = \frac{80}{1+80 (0,05^2)} = \frac{80}{1+80 (0,0025)} = \frac{80}{1+0,2} = \frac{80}{1,2} = 66,66$$

$$n = 67$$

Berdasarkan jumlah yang di teliti adapun pengambilan sample akan diambil bersamaan sesuai dengan jumlah perawat di ruang dahlia dan cempaka sejumlah 68, sehingga besar sample adalah :

1. Ruang dahlia $= \frac{50}{80} \times 68 = 42,5 = 42$
2. Ruang cempaka $= \frac{30}{80} \times 68 = 25,5 = 25$

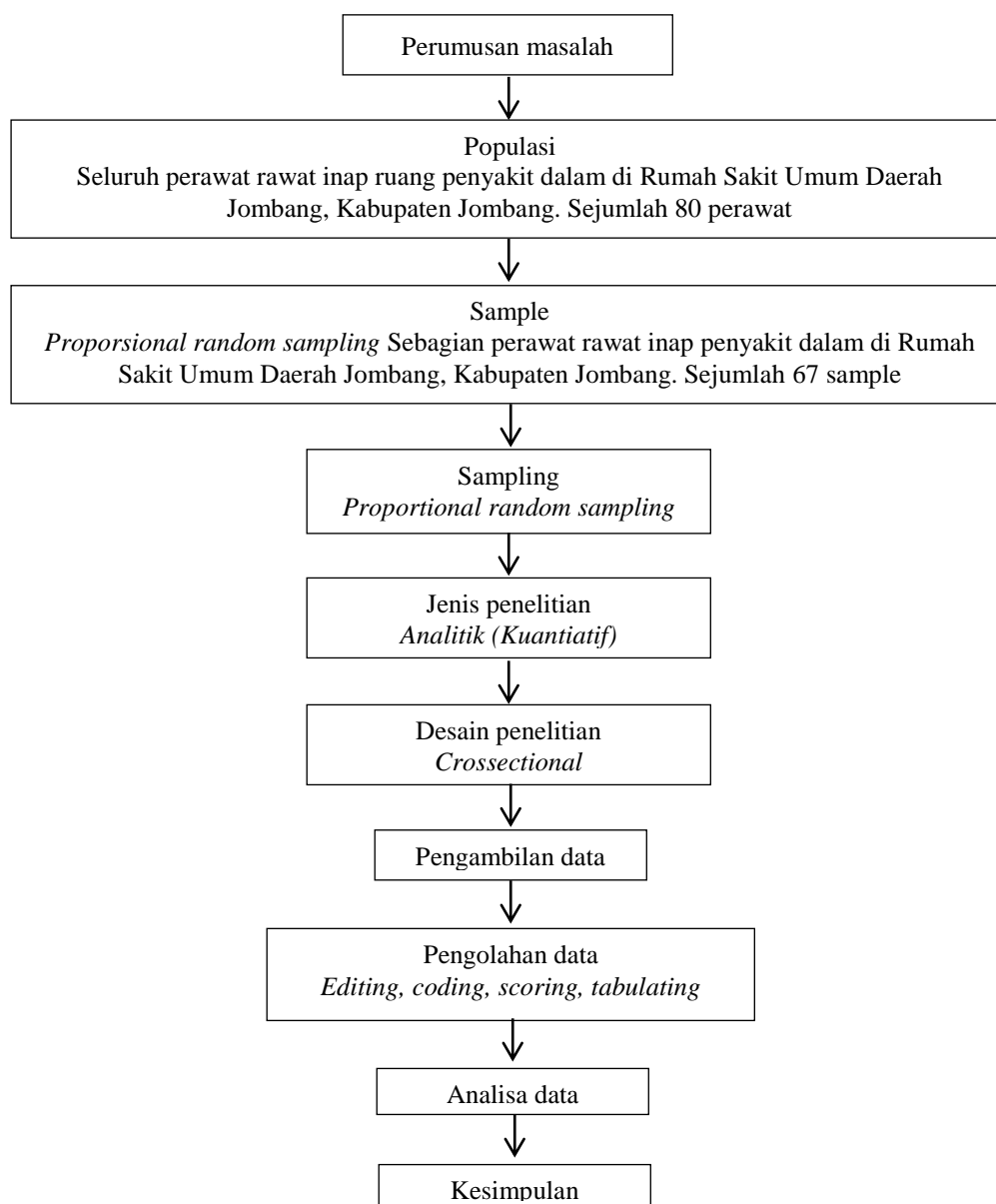
4.4.3 Sampling

Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik *sampling* merupakan cara yang ditempuh untuk pengambilan sample, agar memperoleh sample yang benar sesuai

dengan keseluruhan subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability sampling* dengan teknik *Proportional random sampling*, yaitu pengambilan sample yang memperlihatkan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi. (Nursalam, 2016).

4.5. Kerangka kerja

Kerangka kerja adalah suatu langka-langkah atau tahapan tenelitian dari awal perumusan masalah sampai dapat dilakukannya penarikan kesimpulan (Nursalam, 2011). Kerangka kerja penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.5



Gambar 4.5 Kerangka kerja penelitian kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Jombang.

4.6. Identifikasi variabel

Variabel adalah sifat yang akan diukur atau diamati yang nilainya berbeda antara satu objek dengan objek yang lain (Sujarweni, 2014). Pada penelitian ini menggunakan 2 variable meliputi:

1. Variabelindependen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab timbulnya variabel dependen. Independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan.
2. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

4.7. Definisi oprasional

Definisi operasional adalah penjelasan variabel penelitian untuk memahami arti setiap variabel sebelum dilakukan analisis (Sujarweni, 2014).

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7

No.	Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala	Kriteria dan Sekor
1.	Variabel independent: gaya kepemimpinan.	Penilaian perawat terkait suatu hal yang dilakukan kepala ruangan dengan mempengaruhi perawat pelaksana tertentu dengan menunjukan cara memimpin perawat.	1. Komunikasi 2. Pemecahan masalah 3. Hubungan pemimpin dan bawahan	Kuesioner	O R D I N A L	Jawaban menggunakan skala Likert, dengan skor pada alternatif jawaban : 1 = Tidak pernah 2 = Jarang 3 = Kadang-kadang 4 = Sering 5 = Selalu Kategori : Gaya kepemimpinan kuat : 67-100% Gaya kepemimpinan Sedang : 34-66% Gaya kepemimpinan Lemah : 0-33%
2.	Variabel dependent: motivasi kerja.	kondisi dimana seseorang dapat mempengaruhi pikiran untuk membangkitkan, memelihara, dan mengarahkan suatu perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Kuesioner	O R D I N A L	Jawaban menggunakan skala Likert, dengan skor pada alternatif jawaban : 1 = Tidak pernah 2 = Jarang 3 = Kadang-kadang 4 = Sering 5 = Selalu Kategori : Motivasi tinggi : 67-100% Motivasi sedang : 34-66% Motivasi rendah : 0-33% (Hidayat, 2009)

4.8. Pengumpulan dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mendapatkan atau mengumpulkan data atau informasi dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni, 2014). Pengumpulan data merupakan tahap mendapatkan data dari responden dengan menggunakan alat atau instrumen.

4.8.1. Instrumen

Instrumen adalah alat ukur yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data, agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan mempermudah peneliti. Pembuatan instrumen harus mengacu pada variabel penelitian, definisi operasional dan skala pengukurannya (Arikunto, 2000 didalam Sujaarweni, 2014). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dari dua variabel, jumlah pertanyaan dalam kuesioner dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, perlu dilakukan pengujian, melalui uji validitas dan uji reabilitas.

Uji validitas dan uji reliabilitas perlu dilakukan, agar kuisisioner yang dibuat lebih akurat dan dapat dipertanggung jawabkan. Berikut penjelasan uji validitas dan relibilitas sebagai berikut:

1. Uji validits

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur (kuesioner) yang dibuat benar-benar mengukur apa yang ingin peneliti ukur. Apabila kuesioner yang telah dibuat sudah memiliki validasi yang konstruk, hal tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan

yang terdapat pada kuesioner, telah mengukur variable yang yang kita ukur. Uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan korelasi *pearson product moment*, yaitu dengan menganalisis setiap pertanyaan dengan mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah skor setiap pertanyaan (Notoadmojo, 2010).

Uji validitas dapat dilakukan menggunakan *pearson product moment*, dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS, maka dikatakan valid, jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ dengan nilai signifikan $r \text{ tabel} < 0,05$ (5%).

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks untuk melihat seberapa jauh alat ukur bisa digunakan atau diandalkan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari kuesioner tersebut bisa konsisten. Perhitungan reliabilitas harus dengan kuesioner yang sudah divalidasi. Teknik uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik ekuivalen, yaitu dengan melakukan pengujian kuisisioner cukup sekali, instrumen yang diuji ada dua (2) dan berbeda, pada responden yang sama. Reliabilitass diukur dengan cara mengkorelasikan instrumen yang satu dengan instrumen yang dijadikan ekuivalennya, bila korelasi positif atau signifikan, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan valid (Sujarweni, 2014), penghitungan jumlah skor dari kedua instrumen dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Uji reliabilitas menggunakan program komputer yaitu SPSS. Sebuah kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,5$ atau mendekati 1.

4.8.2. Prosedur penelitian

Dalam melakukan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan hasil dari objek yang diteliti, terdapat prosedur-prosedur yang perlu dilakukan, sebagai berikut:

1. Merumuskan kuesioner pervariabel penelitian.
2. Membuat lembar persetujuan menjadi responden.
3. Mengurus surat ijin (pengantar) penelitian dari kampus STIKES ICME Jombang.
4. Meminta ijin melakukan penelitian, dengan melampirkan surat pengantar dari kampus, kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah Jombang, Kabupaten Jombang.
5. Menjelaskan tujuan dan maksud dari penelitian, kepada calon responden. Jika calon responden setuju untuk menjadi responden dalam penelitian, responden diminta untuk mengisi lembar persetujuan menjadi responden(*informed consent*).
6. Peneliti memberikan kuesioner kepada responden dan menjelaskan cara pengisian jawaban kepada responden.
7. Memastikan kejelasan terhadap jawaban responden.
8. Setelah kuesioner terkumpul, maka peneliti memindahkan data ke tabel tabulasi dan melakukan analisa data.

9. Menyusun laporan dari hasil analisa data dan menyimpulkan hasil dalam bentuk deskriptif.

4.8.3. Pengolahan data

Pengolahan data adalah tahap pemberian skor dari isi kuesioner (pertanyaan-pertanyaan) per variabel (Sujarweni, 2014). Skor yang diberikan pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sesuai cara atau skala pengukuran variabel tersebut. Cara pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. pengolahan data dilakukan meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing yaitu memeriksa kelengkapan dan kejelasan pengisian instrumen pengumpulan data.

2. *Coding*

Coding yaitu tahap pengklasifikasian data atau pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori sama, diperoleh dari sumber data yang diperiksa kelengkapannya. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu data yang dianalisis.

Pengolahan data jawaban bisa lebih mudah dengan sistem *Coding*, penelitian ini dibagi menjadi data umum dan data khusus sebagai berikut:

1. Data umum

1) Responden

- a. Responden 1 diberi kode (1)
- b. Responden 2 diberi kode (2) dan seterusnya.

2) Jenis kelamin

- a. Laki-laki kode (1)
- b. Perempuan kode (2)

3) Pendidikan

- a. SPK kode (1)
- b. DIII kode (2)
- c. S1 kode (3)
- d. S2 kode (4)

4) Lama kerja (Depkes RI)

- a. >5 tahun kode (1)
- b. 3-4 tahun kode (2)
- c. 2-3 tahun kode (3)
- d. <2 tahun kode (4)

5) Status kepegawaian

- a. PNS kode (1)
- b. Non PNS kode (2)

6) Gaji

- a. < 1.000.000 kode (1)
- b. 1.000.000-1.500.000 kode (2)
- c. 1.500.000-2.000.000 kode (3)
- d. > 2.000.000 kode (4)

2. Data khusus

1) Gaya kepemimpinan

- a. Kategori kuat diberi kode (1)
- b. Kategori sedang diberi kode (2)
- c. Kategori lemah diberi kode (3)

2) Motivasi kerja

- a. Kategori tinggi diberi kode (1)
- b. Kategori sedang diberi kode (2)
- c. Kategori rendah diberi kode (3)

3. *Scoring*

Scoring merupakan tahap pemberian nilai dari masing-masing pertanyaan dan hasil penjumlahan hasil *scoring*. Pemberian *scoring* pada kuesioner gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menggunakan skala likert. pemberian skoring pada dua variabel sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan

a) Pernyataan atau pertanyaan positif

- 1. Selalu, skor (5)
- 2. Sering, skor (4)

3. Kadang-kadang, skor (3)
4. Pernah, skor (2)
5. Tidak pernah, skor (1)

Dengan kategori: positif bila $T > \text{mean}$, negatif bila $T < \text{mean}$

2. Variabel motivasi kerja

a) Pernyataan atau pertanyaan positif

1. Selalu, skor (5)
2. Sering, skor (4)
3. Kadang-kadang, skor (3)
4. Pernah, skor (2)
5. Tidak pernah, skor (1)

Dengan kategori: positif bila $T > \text{mean}$, negatif bila $T < \text{mean}$

4. *Tabulating*

Tabulating merupakan tahapan mencatat atau mengelompokkan data yang sudah lengkap, dan sesuai variabel yang diteliti ke dalam tabel induk penelitian (Sujarweni, 2014). Hasil yang diperoleh dari perhitungan dimasukkan dalam tabel induk penelitian. Seluruh jawaban dari pertanyaan atau pernyataan gaya kepemimpinan, dimasukkan ke dalam tabel tabulasi untuk mengetahui jumlah yang bersikap positif dan negatif, dan jawaban dari pertanyaan atau pernyataan variabel motivasi kerja, dimasukkan dalam tabel tabulasi untuk mengetahui jumlah perilaku positif dan negatif.

4.8.4. Analisa data

Analisa data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sujarweni, 2014). Tahapan menganalisa data meliputi:

1. Analisa univariat

Analisa univariat adalah analisa yang dilakukan untuk menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian (Notoadmodjo, 2005 didalam Sujarweni, 2014). Variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dikategorikan 3 yaitu kuat, sedang, dan lemah. Dikatakan kuat jika 67-100%, sedang jika 34-66%, dan lemah jika 0-33%. Kemudian jumlah tiap kategori variabel ditotal untuk mendapatkan deskripsi presentase kategori.

2) Motivasi kerja.

Motivasi kerja dikategorikan 3 yaitu kuat, sedang, dan lemah. Dikatakan kuat jika 67-100%, sedang jika 34-66%, dan lemah jika 0-33%. Kemudian jumlah tiap kategori variabel ditotal untuk mendapatkan deskripsi presentase kategori.

Analisis univariant dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2007) :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan : P = Presentasi kategori

F = Frekuensi kategori

N = Jumlah responden

Hasil presentase setiap kategori tersebut dideskripsikan dengan menggunakan kategori sebagai berikut (Arikunto, 2007):

0%	: Tidak seorang pun
1-25%	: Sebagian kecil
26-49%	: Hampir setengahnya
50%	: Setengahnya
51-74%	: Sebagian besar
75-99%	: Hampir seluruhnya
100%	: Seluruhnya

2. Analisa bivariat

Analisa bivariat adalah analisa yang dilakukan lebih dari dua variabel. Analisa bivariat berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel. Dua variabel tersebut disimpulkan, misalnya dengan mencari hubungan antar variable x1 dengan x2(Notoadmodjo, 2005 didalam Sujarweni, 2014).

Untuk mengetahui hubungan antara dua variable apakah signifikan atau tidak signifiakan atau kebenaran 0,05 dengan menggunakan korelasi *Rank spearman* dengan bantuan program komputer SPSS, dimana nilai $p < \alpha = 0,05$, maka ada hubungan antara gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam di RSUD Jombang, sedangkan jika nilai $p > \alpha = 0,05$, maka tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam di RSUD Jombang.

4.9. Etika penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian meliputi (Hidayat, 2014) :

4.9.1 Informed consent

Informed consent adalah bentuk persetujuan antar peneliti dan responden penelitian dengan memberikan bantuan (Hidayat, 2014). Penelitian menjamin hak-hak responden dengan cara menjamin kerahasiaan identitas responden. Selain itu peneliti memberikan penjelasan kepada responden tentang penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui tujuan penelitian secara jelas.

4.9.2 Anonymity

Masalah etika keperawatan adalah masalah yang memungkinkan dalam penggunaan subjek dengan cara tidak memberikan atau mencantumkan nama responden pada lembar pengukuran dan hanya menggunakan data atau hasil penelitian yang disajikan (Hidayat, 2014). Responden tidak perlu mengisi identitas diri (tidak mencantumkan nama

responden) dengan tujuan untuk menjaga kerahasiaan responden, tetapi peneliti menggunakan kode khusus untuk masing-masing responden.

4.9.3 *Confidentiality*

Masalah ini merupakan masalah etika dengan memberikan jaminan hasil penelitian baik informasi maupun masalah-masalah lainnya (Hidayat, 2014). Kerahasiaan informasi yang telah dikumpulkan dari responden yang dilakukan oleh peneliti, data tersebut hanya akan disajikan atau diberitahukan pada pihak yang terkait dengan penelitian.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang dilaksanakan di ruang Cempaka dan Dahlia RSUD Jombang pada 23 Mei 2018 dengan 67 responden. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk dua bagian data yaitu data umum dan data khusus. Dalam data umum dimuat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, status kepegawaian, dan gaji. Sedangkan data khusus terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diperoleh dari lembar kuesioner. Data-data tersebut disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

Kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam dianalisis dengan menggunakan Uji *Rank Spearman* yang diolah dan dihitung menggunakan program SPSS dengan tingkat kesalahan $p < 0,05$. Jika $p < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak maka ada Hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam. (Sugiono, 2013).

5.1 Hasil penelitian

5.1.1 Gambaran lokasi penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Jombang merupakan rumah sakit pemerintah tipe B dan rumah sakit rujukan, ada banyak ruang rawat inap di RSUD Jombang salah satunya ruang cempaka dan dahlia yaitu ruang

yang dilakukan penelitian oleh peneliti. Batas wilayah ruang Dahlia sebelah timur adalah ruang Flamboyan, sebelah barat ruang Bakordik, sebelah selatan ruang Asoka, sebelah utara ruang Cempaka, sedangkan cempaka memiliki batas wilayah sebelah timur, sebelah barat, sebelah selatan ruang Dahlia, sebelah utara pagar RSUD atau jalan Jaya Negara. Jumlah perawat dari dua ruang tersebut sebanyak 80 perawat.

Ruang Dahlia dan Cempaka masing-masing memiliki 2 lantai, lantai satu merupakan ruang HCU dan kelas 1, dan lantai dua merupakan kelas 2 dan 3.

5.1.2 Data umum

Data umum menyajikan data responden seperti jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, status kepegawaian, gaji.

1. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil sebagaimana tertera pada tabel 5.1.

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin responden ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang Tahun 2018.

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	19	28,4
Perempuan	48	71,6
Total	67	100

Sumber: Data primer Mei 2018

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan sebagian besar jenis kelamin responden di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang adalah perempuan sebanyak 48 responden (71,6%).

2. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan didapatkan hasil sebagaimana tertera pada tabel 5.2.

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan responden ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang Tahun 2018.

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SPK	1	1,5
DIII	51	76,1
S1	15	22,4
S2	0	0
Total	67	100

Sumber: Data primer Mei 2018

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan sebgaaian besar pendidikan responden di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang adalah DIII sebanyak 51 responden (76,1%).

3. Lama kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja didapatkan hasil sebagaimana tertera pada tabel 5.3.

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi berdasarkan lama kerja responden ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang Tahun 2018.

Lama kerja	Jumlah	Presentase (%)
>5 tahun	23	34,3
4-5 tahun	18	26,9
2-3 tahun	21	31,3
<2 tahun	5	7,5
Total	67	100

Sumber: Data primer Mei 2018

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan hampir setengahnya lama kerja responden di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang adalah >5 tahun sebanyak 23 responden (34,3%).

4. Status kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian didapatkan hasil sebagaimana tertera pada tabel 5.4.

Tabel 5.4 Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan responden ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang Tahun 2018.

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
PNS	13	19,4
Non PNS	54	80,6
Total	67	100

Sumber: Data primer Mei 2018

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan hampir seluruhnya status kepegawaian responden di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang adalah Non PNS sebanyak 54 responden (80,6%).

5. Gaji

Karakteristik responden berdasarkan gaji didapatkan hasil sebagaimana tertera pada tabel 5.5.

Tabel 5.5 Distribusi frekuensi berdasarkan gaji responden ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang Tahun 2018.

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
<1.000.000	4	6,0
1.000.000-1.500.000	13	19,4
1.500.000-2.000.000	29	43,3
>2.000.000	21	31,3
Total	67	100

Sumber: Data primer Mei 2018

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan hampir setengahnya gaji responden di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang adalah 1.500.000-2.000.000 sebanyak 29 responden (43,3%).

5.1.3 Data khusus

Data khusus akan menampilkan hasil tabulasi dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan analisis hubungan.

1. Gaya kepemimpinan

Hasil indentifikasi gaya kepemimpinan didapatkan data sebagaimana tertera pada tabel 5.6.

Tabel 5.6 Gaya kepemimpinan diruang cempaka dan dahlia tahun 2018

Gaya Kepemimpinan	Jumlah	Persentase (%)
Kuat	45	67,2
Sedang	22	32,8
Lemah	0	0
Total	67	100

Data primer Mei 2018

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan sebagian besar gaya kepemimpinan di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang adalah kuat sebanyak 45 responden (67,2%).

2. Motivasi kerja

Hasil indentifikasi motivasi kerja didapatkan data sebagaimana tertera pada tabel 5.7.

Tabel 5.7 Motivasi kerja diruang cempaka dan dahlia tahun 2018

Motivasi Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	47	70,1
Sedang	20	29,9
Rendah	0	0
Total	67	100

Sumber: Data primer Mei 2018

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan sebagian besar motivasi kerja di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang adalah kuat sebanyak 47 responden (70,1%).

3. Analisis hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap penyakit dalam

Hasil analisis hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, didapatkan data sebagaimana tertera pada tabel 5.8

Tabel 5.8 Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja Tahun 2018.

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja						Total	
	Tinggi		Sedang		Rendah		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Kuat	37	55,2	8	11,9	0	0	45	67,2
Sedang	10	14,9	12	17,9	0	0	22	32,8
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	47	70,1	20	29,9	0	0	67	100

Uji Spearman Rank's p = 0,002

Sumber: Data primer Mei 2018

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 67 responden dengan gaya kepemimpinan kuat mempengaruhi motivasi kerja tinggi sejumlah 37 responden (55,2%).

Analisis data dilakukan secara bivariate dengan menggunakan uji *Spearman Rank* dengan derajat kemaknaan sebesar 5% dilakukan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap

penyakit dalam. Hubungan kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel.

Berdasarkan hasil uji *Spearman Rank's* menggunakan program komputer yaitu SPSS antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Jombang, didapatkan hasil adalah $p = 0,002$ hal ini menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya ada hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Jombang.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Gaya kepemimpinan di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa dari sebagian besar gaya kepemimpinan kuat sebanyak 45 responden (67,2%), gaya kepemimpinan sedang sebanyak 22 responden (32,8%), dan berdasarkan tabel 5.8 diketahui bahwa 37 responden memilih gaya kepemimpinan kuat (55,2%).

Menurut peneliti gaya kepemimpinan kuat dikarenakan faktor komunikasi, pemecahan masalah, hubungan pemimpin dan bawahan cukup baik. Hubungan pemimpin dan bawahan bisa dikarenakan faktor lama kerja perawat, lama kerja perawat >5 tahun sejumlah 23 responden (34,3%). Gaya kepemimpinan yang disukai sebagian besar kuat dikarenakan komunikasi yang baik antara kepala ruangan dengan perawat,

selalu memecahkan masalah dengan bersama dan hubungan pemimpin dan bawahan diambil dari rata-rata lama kerja >5 tahun (34,3%).

Komunikasi yaitu suatu proses berbagi pesan melalui kegiatan penyampaian dan penerimaan pesan. Secara paradigmatik, komunikasi berarti pola yang meliputi sejumlah komponen berkorelasi satu sama lain secara fungsional untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suprpto, 2009). Menurut Panuju (2001) Komunikasi merupakan usaha mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut, komunikasi sering muncul dalam proses organisasi. Pemecahan masalah adalah keputusan yang diambil oleh atasan untuk memecahkan suatu permasalahan. Hasil dari pemecahan masalah adalah solusi (McLeod & Schell, 2008). Hubungan pemimpin dengan bawahan yaitu suatu gaya yang menunjukkan perhatian yang mengutamakan hubungan dengan faktor manusia (Fiedler dalam Siagian, 2003). Sedangkan menurut Stum (2001) hubungan pemimpin dan bawahan merupakan interaksi antara pemimpin dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi tersebut.

5.2.2 Motivasi kerja di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang

Berdasarkan tabel 5.7 didapatkan bahwa responden dengan motivasi kerja tinggi yaitu 47 responden (70,1%), responden dengan motivasi kerja sedang sebanyak 20 responden (29,9%), sehingga sebagian besar dari

responden mempunyai motivasi kerja tinggi. Berdasarkan tabel 5.8 diketahui bahwa 37 responden (55,2%) memiliki motivasi kerja tinggi.

Menurut peneliti tingginya motivasi kerja perawat selain dari pengaruh gaya kepemimpinan juga bisa berasal dari proses psikologi dalam diri seseorang, meliputi kebutuhan fisiologis, rasa keamanan dalam bekerja, kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri faktor internal dan eksternal. Aktualisasi diri atau pemenuhan kebutuhan diri bisa ditunjang dari gaji yang memadai, gaji perawat 1.500.000-2.000.000 sebanyak 29 responden (43,3%). Motivasi kerja perawat tinggi dikarenakan gaji perawat memadai untuk pemenuhan kebutuhan diri masing-masing, sehingga kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial dapat terpenuhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, keinginan dan harapan pribadi, gaji, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja. Ada pula faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factor*) yaitu, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karir, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel (Saydan dalam Sayuti : 2007).

Berdasarkan tabel 5.1 didapatkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah perempuan sejumlah 48 responden (71,6%). Menurut peneliti wanita cenderung mudah dimotivasi dikarenakan wanita mudah terpengaruh, sangat peka, menonjolkan perasaan, tanggap dan mudah

melupakan perasaan. Sementara pria tidak mudah emosional, sangat objektif, tidak mudah terpengaruh, mudah memisahkan antara pikiran dan perasaan sehingga kadang kurang peka dan mampu memendam rasanya (Nungki, 2007).

Berdasarkan tabel 5.2 didapatkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden yaitu DIII sejumlah 51 responden (76,1%). Menurut peneliti seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya (Sayuti, 2007).

Berdasarkan tabel 5.3 didapatkan bahwa hampir setengahnya lama kerja responden adalah >5 tahun sejumlah 23 responden (34,3%). Menurut peneliti semakin lama masa kerja maka semakin banyak pula pengalaman kerja yang didapat dan semakin besar pula motivasi kerjanya untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa sudah menguasai bidangnya. Masa kerja seseorang akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja organisasi, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya motivasi kerja sehingga memungkinkan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan jabatan (Gibson dalam Syafutri, 2012).

Berdasarkan tabel 5.4 didapatkan bahwa sebagian besar status kepegawaian responden adalah Non PNS sebanyak 54 responden (80,6%). Menurut peneliti status kepegawaian dapat mempengaruhi tingkat motivasi

kerja agar pegawai mendapatkan suatu kepercayaan dan tanggung jawab dari atasan. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja, hal ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sence of achievement* dalam tugas sehari-hari (Sayuti, 2007).

Berdasarkan tabel 5.5 didapatkan bahwa hampir setengahnya gaji responden adalah 1.500.000-2.000.000 sebanyak 29 responden (43,3%). Menurut peneliti gaji atau kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk memberikan dorongan kepada para karyawan agar bekerja secara baik. Penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif (Mathis dan Jackson, 2006).

Menurut peneliti berdasarkan uraian diatas, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat apabila gaya kepemimpinan sesuai dengan harapan dan perilaku atasan, kepribadian dari seorang pemimpin, karakteristik dari seorang pemimpin yang cenderung memperhatikan bawahan, iklim dan kebijakan organisasi, dan kebutuhan tugas disesuaikan dengan tingkat kerja perawat. Semakin dekat seorang pemimpin dengan bawahan maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja perawat, namun apabila terlalu dekat tidak baik pula bagi karyawan.

5.2.3 Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja

Berdasarkan tabel 5.8 didapatkan bahwa 37 responden (55,2%) memilih gaya kepemimpinan kuat dan motivasi tinggi. Sedang 12 responden

(17,9%) memilih gaya kepemimpinan sedang dan motivasi sedang. Hasil analisa data dengan uji *spearman rank* menggunakan *software* SPSS didapatkan nilai $p=0,002$. Hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $p \leq \alpha = 0,05$ artinya ada hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, dan dimana nilai *correlation coefficient* adalah 0,377 yang artinya hubungan korelasi cukup dengan arah hubungan positif, semakin kuat gaya kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja. Maka $p < \alpha$ dengan kata lain H_1 diterima, maka ada hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Menurut peneliti motivasi kerja yang tinggi selain diperoleh dari individu masing-masing bisa juga dipengaruhi dari sesuainya suatu gaya kepemimpinan suatu organisasi, dari hasil penelitian diatas dapat diketahui hampir sebagian dari responden memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan gaya kepemimpinan yang kuat. Karena gaya kepemimpinan yang terkesan biasa saja juga akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja perawat. Namun, gaya kepemimpinan yang kuat juga harus diimbangi dengan hubungan pemimpin dan bawahan selalu terjaga dengan baik, struktur tugas harus sesuai tidak membebankan kepada salah satu pihak, dan kekuasaan posisi diperlukan agar ada batasan pemimpin dan bawahan.

Motivasi adalah pikiran atau perasaan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam hal perilaku (Nursalam, 2014). Motivasi kerja merupakan serangkaian

sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk dapat mencapai suatu hal yang spesifik sesuai dari tujuan individu tersebut (Rivai dalam Marliani, 2015). Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (Sayuti, 2007).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba memenuhi perilaku atau memotivasi orang lain atau bawahan (Thoha, 2007). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Pitasari (2017) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar dengan jumlah sample 34 orang perawat, dengan teknik pengambilan sample *cross sectional*, metode yang digunakan *koefisien korelasi lambda*, di dapatkan hasil nilai Lambda sebesar 0,795 menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat dengan nilai $p=0,00$ lebih kecil dari $=0,05$ ($p<0,05$) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan

dengan motivasi kerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Premagana, Gianyar.

Penelitian pada tahun 2014 oleh Kontesa tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang dengan sample 38 perawat, dengan teknik pengambilan sample menggunakan *cross sectional*, metode pengambilan data menggunakan *chi square*, didapatkan hasil 20 orang (52,6%) perawat memiliki motivasi tinggi, gaya kepemimpinan kepala ruangan paling banyak adalah demokratis sebanyak 17 orang (44,7%), dan terdapat hubungan yang bermakna gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Gaya kepemimpinan di Ruang Cempka dan Dahlia RSUD Jombang diperoleh bahwa sebagian besar dari responden memilih gaya kepemimpinan kuat.
2. Motivasi kerja di ruang Cempaka dan Dahlia RSUD Jombang diperoleh bahwa sebagian besar dari responden memiliki motivasi kerja yang tinggi.
3. Ada hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Jombang.

6.2 Saran

1. Bagi kepala ruangan
Diharapkan kepala ruangan dapat selalu mempertahankan gaya kepemimpinan yang dijalankan dan selalu menjaga komunikasi dengan perawat agar selalu terjalin komunikasi yang baik dan dapat terus mempertahankan motivasi kerja perawat.

2. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan Rumah Sakit dan Manajemen Rumah Sakit dapat dijadikan sebagai informasi untuk manajemen diruangan lainnya dan memberi *reward* kepada pimpinan ruangan atas keberhasilan memotivasi dan kepemimpinannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan memperluas jangkauan ruangan yang diteliti agar lebih mengetahui perbedaan tingkat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di setiap masing-masing ruangan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Bobby. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap*. Program Studi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Ed Revisi*. Jakarta : Rineka Apta.
- Artiningsih, Dwi A. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum daerah Brigjend H. Hasan Basry Kandangan*. *Dinamika Ekonomi, Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.9 No.1 Maret 2016. STIE Indonesia, Banjarmasin.
- Azhar, F. 2009. *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan dalam Organisasi Perusahaan*. Bogor : Institusi Pertanian Bogor.
- Damayanti, Denidya. 2013. *Buku Pintar Perawat Profesional Teori & Praktik Asuhan Keperawatan*. Yogyakarta : Mantra Books.
- Departemen Kesehatan RI. 2011. *Standar Manajemen Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan*. Jakarta : Direktorat Yan. Kep. Dirjrn Yan. Med.
- Faiqoh, Z. Maharatun. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank PT. Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, A. A. 2010. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta : Salemba Medika.
- Hidayat, A. A. Alimul. 2014. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta : Salemba Medika.
- Hidayat, R Dede. 2009. *Ilmu Prilaku Manusia Pengantar Psikologi Untuk Tenaga Kesehatan*. Jakarta : Trans Info Media.
- Irwanto. 2010. *Prilaku Manusia*. Jakarta : Avisiena.
- Kontesa, Meria. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang*. STIKES MERCUBAKTIJAYA Padang.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. 1996. *Modul PKT: Perilaku Komunikasi manajeral*. Jakarta : LAN.
- Lestari, Sri. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kerja dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan*. Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Mamik. 2010. *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan dan Kebidanan*. Edisi Pertama. Surabaya : Prins Media Publishing.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Marihot, Hariandja T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi/Dadang Hambali*. Bandung : Pustaka Setia.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- McLeod, R. J. & Schell, G. P. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nungki. 2007. *Disiplin Kerja Ditinjau dari Semangat Kerja Karyawan Laki-laki Disperindag Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi Psikologi USM. Tidak dipublikasikan.
- Nursalam. 2002. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan : Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam. 2007. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta;: Salemba Medika.
- Nursalam. 2011. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. 2016. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Panuju, Redi. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). 2006. *Uraian Pedoman Tugas Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Cetakan II. Direktorat Jendral Pelayanan Medik.
- Pitasari, Ni Nyoman D. 2017. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepada Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Premagana, Gianyar*. Program Studi S1 Keperawatan STIKES Bina Usaha bali. Vol. 1. No.2.
- Purnama, Ni Wayan S. & Putra, Made S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Efektivitas Pemimpin di Samabe Bali Suite and Villas*. E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 7.
- Putra,Nur A.Y. dkk. 2012. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD dr.Raden Soedjati Grobogan*.
- Republik Indonesia. 1992. *Undang-Undang tentang Kesehatan Nomor 23*. Jakarta : Sekretariat Negara
- Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undangtentang KeperawatanNomor 38*. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo.

- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo. Edisi 3.
- Robbin, S. P. & Judge, T. A. 2009. *Organizational behavior*. 13th ed. New Jersey : Pearson.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi edisi kedepuluh*. alih bahasa. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*. Alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. 2015. <http://rsudjombang.com/about-us/> diakses pada tanggal 5 maret 2018
- Savitri, A. Dewiati. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap (irna) II RSUD Dr. Saiful Anwar Malang*. Psikovidya Vol. 18 No. 1
- Sayuti. 2007. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Septiana, dkk. 2012. *Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jaawa Tengah Dengan Prodiktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.
- Siagian, S. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soekarso & Iskandar Putong. 2015. *Kepemimpinan : Kajian Teoris dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Stum, David L. 2001. "Maslow revisited : building the employee commitment pyramid", *Strategy & Leadership*. Vol. 29.
- Su'ud, Muh. 2000. *Persepsi Sosial tentang Kredibilitas Pemimpin*. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen. Vol.3 No.1.
- Suarli dan Bahtiar. 2010. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : Erlangga
- Suarli, S. dan Yayan Bahtiar. 2012. *Manajemen keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta : Alfabeta.
- Sujarweni , V, W. 2014. *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta :Gava Media.
- Suprpto, T. 2009. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta : Media Pressindo.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto. 2008. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Jogjakarta: Mitra Cendekia.

- Swanburg, R.C. 2000. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta : ECG.
- Syafutri, Mella. 2012. *Analisis Karakteristik Individu Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dibagian RSUP Fatmawati Depok*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Empat. Yogyakarta : Andi.
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Lampiran 1

JADWAL KEGIATAN

No.	Jadwal Kegiatan	Bulan																							
		Februari				Maret				April				mei				juni				juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pemilihan tempat penelitian	■																							
2	Perumusan masalah		■																						
3	Pengajuan judul				■																				
4	Konsultasi proposal					■	■																		
5	Revisi proposal							■	■																
6	Ujian proposal										■														
7	Revisi proposal											■	■												
8	Pengambilan data																■								
9	Pengolahan data																■								
10	Penyusunan laporan skripsi																	■							
11	Konsultasi skripsi																					■	■		
12	Ujian skripsi																							■	
13	Revisi skripsi																								

Lampiran 2

LEMBAR PERNYATAAN MENJADI RESPONDEN

Judul : Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Runang Rawat Inap Penyakit Dalam di RSUD Jombang
 Peneliti : Bayu Indra Sugiharto
 NIM : 143210055

Bahwa saya diminta untuk berperan serta dalam skripsi ini sebagai responden dengan mengisi angket yang telah disediakan oleh penulis

Sebelumnya saya telah diberikan penjelasan tujuan skripsi ini dan saya telah mengerti bahwa peneliti akan merahasiakan identitas, data maupun informasi yang saya berikan. Apabila ada pernyataan yang diajukan menimbulkan ketidak nyamanan bagi saya, peneliti akan menghentikan pada saat ini dan saya berhak mengundurkan diri.

Demikian persetujuan ini saya buat secara sadar dan sukarela, tanpa ada unsur pemaksaan dari siapapun, saya menyatakan:

Bersedia

Menjadi responden dalam skripsi
 Jombang.....

Peneliti

Responden

Bayu Indra Sugiharto

Lampiran 3

**KISI – KISI KUESIONER
KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT
DIRUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM DI RSUD JOMBANG**

Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No.	Parameter gaya kepemimpinan	Pernyataan	
		Jumlah	Nomor
1.	Komunikasi	5	1, 6, 11, 12, 15
2.	Pemecahan masalah	5	2, 4, 10, 13, 14
3.	Hubungan pemimpin dan bawahan	5	3, 5, 7, 8, 9

Kuesioner Motivasi Kerja

No.	Parameter motivasi kerja	Pernyataan	
		Jumlah	Nomor
1.	Fisiologis	4	1, 6, 11, 16
2.	Keamanan	4	2, 8, 15, 18
3.	Sosial	4	3, 9, 13, 19
4.	Penghargaan	4	4, 7, 10, 14
5.	Aktualisasi diri	4	5, 11, 17, 20

Lampiran 4

**BIODATA DAN KUESIONER RESPONDEN
KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT DI
RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM**

Cara menjawab: Berilah tanda centang (√) pada setiap jawaban dari pernyataan dibawah ini.

A. Data umum

1. No responden :
2. jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Pendidikan : SPK
 DIII
 S1
 S2
4. Lama kerja : >5 tahun
 4-5 tahun
 2-3 tahun
 <2 tahun
5. Status kepegawaian : PNS
 Non PNS
6. Gaji : < 1.000.000
 1.000.000-1.500.000
 1.500.000-2.000.000
 > 2.000.000

B. Data khusus

Petunjuk pengisian:

1. Beri tanda *check* (\surd) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dirasakan, dengan *alternative* jawaban:
 - 1) SL (Selalu) : jika pernyataan selalu dilakukan
 - 2) S (Sering) : jika pernyataan sering dilakukan
 - 3) K (Kadang-kadang) : jika pernyataan hanya sekali-sekali dilakukan
 - 4) J (Jarang) : jika pernyataan jarang dilakukan
 - 5) TP (Tidak Pernah) : jika pernyataan tidak pernah dilakukan
2. Tiap satu pernyataan ini diisi dengan satu jawaban.

Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	S	K	J	TP
1.	Kepala ruang anda berkomunikasi dengan anda hanya membahas tentang pekerjaan					
2.	Kepala ruang anda memberikan pengaruh kuat bagi anda saat pengambilan keputusan tindakan					
3.	Kepala ruang anda mengambil keputusan sendiri saat rapat					
4.	Saat ada konflik antar anggota, kepala ruang anda mengambil keputusan sendiri					
5.	Hubungan kepala ruang anda dan anda hanya sebatas atasan dan bawahan					
6.	Ketika bertemu dengan kepala ruang, anda membahas tentang pekerjaan dan masalah pribadi					
7.	Kepala ruangan anda memberikan bimbingan dalam bekerja					
8.	Kepala ruang anda memberi kesempatan pada anda untuk					

	menyampaikan perasaan dan perhatian					
9.	Kepala ruang anda memberi kewenangan atau tanggungjawab kepada bawahan yang dianggap mampu untuk menjalankan tugas, bila suatu saat kepala ruang tidak dapat hadir dlam suatu pertemuan					
10.	Kepala ruang anda mempunyai peran dalam mengambil keputusan yang telah dirundingkan bersama-sama bawahan					
11.	Selain sebagai seorang pemimpin, kepala ruang juga dapat dijadikan sebagai teman, saudara dan rekan kerja					
12.	Komunikasi antara anda dan kepala ruang anda tidak memiliki batasan					
13.	Ketika berdiskusi, kepala ruang anda bersikap acuh tak acuh dan menyerahkan semuanya pada bawahan					
14.	Kepala ruang dalam membagikan tugas atau pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan					
15.	Kepala ruang menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan					

Kuesioner Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	S	K	J	TP
1.	Saya merasa bahwa dengan bekerja disini kebutuhan dasar seperti untuk makan dan belanja sudah terpenuhi.					
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan keselamatan rumah sakit					
3.	Saya dilibatkan dalam pertemuan rapat dalam mengambil keputusan					
4.	Saya mendapat dukungan baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan dari atasan dan teman sejawat					
5.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
6.	Saya merasa bahwa dengan bekerja di rumah sakit ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi					
7.	Kepala ruangan anda memberi <i>reward</i> atas keberhasilan anda atau kelompok					
8.	Bekerja dirumah sakit ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					
9.	Anda mendapat pengakuan dan penghargaan dan teman kerja saat anda berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik					
10.	Adanya pengawasan dari atasan pada perawat dalam melaksanakan pekerjaan					
11.	Rumah sakit memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
12.	Saya merasa bahwa kebutuhan sehari-hari sudah dapat terpenuhi dengan gaji yang saya terima					
13.	Dalam melaksanakan asuhan keperawatan saya diberi kewenangan					
14.	Saya diberikan penghargaan terhadap hasil kerja saya yang baik					
15.	Saya merasa aman dalam bekerja karena fasilitas untuk pelayanan tersedia dengan baik					
16.	Saya merasa senang bekerja ditempat					

	saya bekerja					
17.	Anda merasa puas saat pekerjaan anda dapat terselesaikan					
18.	Saya diberikan pelatihan untuk meminimalkan resiko kecelakaan dalam bekerja					
19.	Kepala ruang anda memperhatikan dan memberikan bimbingan serta asuhan dalam melakukan proses keperawatan					
20.	Rumah sakit memberikan kesempatan kepada setiap perawat untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus dan seminar sesuai dengan keahlian					

Lampiran 5

Tabulasi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

No. Resp	Data Umum				
	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Kerja	Status Kepegawaian	Gaji
R1	1	2	3	2	3
R2	2	3	2	2	4
R3	2	2	3	2	3
R4	2	2	1	2	3
R5	2	2	1	2	3
R6	1	1	2	2	2
R7	2	3	2	2	3
R8	2	2	3	2	3
R9	2	2	1	1	4
R10	1	2	2	2	2
R11	2	2	2	2	2
R12	1	3	3	2	2
R13	2	2	1	2	4
R14	1	3	4	2	1
R15	1	2	2	2	4
R16	2	2	3	2	4
R17	2	2	1	2	3
R18	2	3	3	2	3
R19	1	2	1	1	4
R20	2	2	2	2	3
R21	2	3	3	2	2
R22	1	2	3	2	2
R23	1	2	1	1	4
R24	2	2	3	2	3
R25	2	2	1	1	4
R26	1	2	3	2	3
R27	1	2	1	2	4
R28	2	3	1	1	4
R29	1	2	1	2	4
R30	2	2	2	2	4
R31	1	3	1	2	4
R32	2	2	1	2	3
R33	2	2	1	1	4
R34	2	2	4	2	3
R35	2	2	3	2	3
R36	2	2	1	1	3
R37	1	2	1	1	4
R38	2	2	1	2	4
R39	2	2	3	2	3
R40	1	3	3	2	3
R41	2	2	2	2	3
R42	2	2	1	2	3
R43	2	2	1	1	2

R44	2	3	1	1	4
R45	2	3	1	1	4
R46	1	3	2	2	4
R47	2	2	3	2	3
R48	2	2	2	2	2
R49	2	2	4	2	1
R50	2	2	3	2	2
R51	2	2	1	1	4
R52	2	2	4	2	1
R53	2	2	2	2	3
R54	2	2	2	2	2
R55	2	2	3	2	3
R56	2	3	2	2	3
R57	1	3	2	2	3
R58	2	2	2	2	2
R59	2	2	2	2	3
R60	2	3	3	2	3
R61	1	2	3	2	3
R62	1	2	3	2	2
R63	2	2	3	2	2
R64	2	2	4	2	1
R65	2	2	1	1	4
R66	2	2	3	2	3
R67	2	2	2	2	3

Lampiran 6

Tabulasi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan

No. Resp	Komunikasi					Pemecahan Masalah					Hubungan Pemimpin dan Bawahan					Total	%	kriteria	kode
	A1	A6	A11	A12	A15	A2	A4	A10	A13	A14	A3	A5	A7	A8	A9				
R1	3	5	5	5	5	3	1	5	5	5	1	1	5	5	5	59	78,67%	Kuat	1
R2	4	4	3	2	3	3	1	5	2	5	2	4	5	3	5	51	68,00%	Kuat	1
R3	4	3	3	1	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	4	52	69,33%	Kuat	1
R4	4	3	3	1	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	4	52	69,33%	Kuat	1
R5	4	3	3	1	5	4	3	4	2	5	4	4	3	4	4	53	70,67%	Kuat	1
R6	4	3	3	1	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	4	52	69,33%	Kuat	1
R7	4	3	3	1	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	53	70,67%	Kuat	1
R8	3	1	5	3	5	5	1	5	1	5	2	2	5	5	5	53	70,67%	Kuat	1
R9	5	4	5	4	5	5	1	5	1	5	1	1	5	4	3	54	72,00%	Kuat	1
R10	5	1	2	1	5	5	3	5	2	5	3	5	5	2	2	51	68,00%	Kuat	1
R11	3	2	2	2	4	4	3	4	2	4	1	2	4	2	4	43	57,33%	Sedang	2
R12	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	4	48	64,00%	Sedang	2
R13	5	1	1	1	4	3	3	4	2	5	5	3	5	3	5	50	66,67%	Sedang	2
R14	4	3	4	3	4	4	2	5	2	4	3	3	4	4	4	53	70,67%	Kuat	1
R15	4	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	51	68,00%	Kuat	1
R16	5	1	1	1	5	2	3	5	4	5	3	5	3	3	3	49	65,33%	Sedang	2
R17	5	3	3	2	3	3	1	5	1	3	4	5	4	3	4	49	65,33%	Sedang	2
R18	1	1	4	4	4	4	1	5	1	4	1	1	5	5	4	45	60,00%	Sedang	2
R19	4	3	5	4	5	4	3	5	1	5	1	3	5	5	5	58	77,33%	Kuat	1
R20	3	3	4	4	4	5	1	5	1	4	1	4	4	4	4	51	68,00%	Kuat	1
R21	3	3	3	1	4	4	2	5	1	4	1	1	4	4	4	44	58,67%	Sedang	2

R22	3	3	3	1	4	2	2	5	1	4	1	1	4	4	4	42	56,00%	Sedang	2
R23	5	3	4	3	5	5	3	5	1	4	1	4	5	4	4	56	74,67%	Kuat	1
R24	3	2	3	3	2	3	1	4	1	2	1	3	2	3	3	36	48,00%	Sedang	2
R25	5	3	5	2	4	5	1	4	1	4	1	5	4	4	3	51	68,00%	Kuat	1
R26	5	3	5	3	4	5	1	5	1	5	1	5	1	4	3	51	68,00%	Kuat	1
R27	5	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	36	48,00%	Sedang	2
R28	5	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1	2	5	5	5	58	77,33%	Kuat	1
R29	5	4	5	3	5	5	1	5	1	5	1	2	5	5	5	57	76,00%	Kuat	1
R30	5	5	5	3	4	5	1	5	2	4	1	2	5	5	5	57	76,00%	Kuat	1
R31	5	4	5	3	4	5	1	5	1	4	1	2	5	5	5	55	73,33%	Kuat	1
R32	2	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	45	60,00%	Sedang	2
R33	4	4	4	3	4	3	1	4	1	4	4	5	4	4	4	53	70,67%	Kuat	1
R34	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	34	45,33%	Sedang	2
R35	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	55	73,33%	Kuat	1
R36	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	54	72,00%	Kuat	1
R37	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	52	69,33%	Kuat	1
R38	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	55	73,33%	Kuat	1
R39	4	4	4	2	3	4	1	4	3	3	1	1	4	4	2	44	58,67%	Sedang	2
R40	4	2	4	3	4	3	1	5	4	4	2	3	5	4	4	52	69,33%	Kuat	1
R41	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	55	73,33%	Kuat	1
R42	5	3	5	4	5	5	1	5	1	5	1	3	5	5	5	58	77,33%	Kuat	1
R43	5	3	4	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	4	58	77,33%	Kuat	1
R44	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	55	73,33%	Kuat	1
R45	4	2	4	3	4	3	1	5	4	4	2	3	5	4	4	52	69,33%	Kuat	1
R46	4	3	3	1	4	4	3	5	1	4	2	3	4	3	3	47	62,67%	Sedang	2
R47	5	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	36	48,00%	Sedang	2

R48	5	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1	2	5	5	5	58	77,33%	Kuat	1
R49	5	4	5	3	5	5	1	5	1	5	1	2	5	5	5	57	76,00%	Kuat	1
R50	5	5	5	3	4	5	1	5	2	4	1	2	5	5	5	57	76,00%	Kuat	1
R51	5	4	5	3	4	5	1	5	1	4	1	2	5	5	5	55	73,33%	Kuat	1
R52	2	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	45	60,00%	Sedang	2
R53	4	4	4	3	4	3	1	4	1	4	4	5	4	4	4	53	70,67%	Kuat	1
R54	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	34	45,33%	Sedang	2
R55	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	55	73,33%	Kuat	1
R56	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	54	72,00%	Kuat	1
R57	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	52	69,33%	Kuat	1
R58	1	3	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	5	3	1	47	62,67%	Sedang	2
R59	4	4	4	2	3	4	1	4	3	3	1	1	4	4	2	44	58,67%	Sedang	2
R60	4	2	4	3	4	3	1	5	4	4	2	3	5	4	4	52	69,33%	Kuat	1
R61	3	3	4	4	4	5	1	5	1	4	1	4	4	4	4	51	68,00%	Kuat	1
R62	3	3	3	1	4	4	2	5	1	4	1	1	4	4	4	44	58,67%	Sedang	2
R63	3	3	3	1	4	2	2	5	1	4	1	1	4	4	4	42	56,00%	Sedang	2
R64	5	3	4	3	5	5	3	5	1	4	1	4	5	4	4	56	74,67%	Kuat	1
R65	3	2	3	3	2	3	1	4	1	2	1	3	2	3	3	36	48,00%	Sedang	2
R66	5	3	5	2	4	5	1	4	1	4	1	5	4	4	3	51	68,00%	Kuat	1
R67	5	3	5	3	4	5	1	5	1	5	1	5	1	4	3	51	68,00%	Kuat	1
Jml Skor	265	197	250	179	266	262	131	302	120	274	139	204	266	256	258	3369			
Rata2 skor	3,955	2,94	3,731	2,672	3,97	3,91	1,955	4,507	1,791	4,09	2,075	3,045	3,97	3,821	3,851	50,3			
Rata2 parameter	3,45					3,25					3,35								

Lampiran 7

Tabulasi Data Penelitian Motivai Kerja

No. Resp	Fisiologis				Keamanan				Sosial				Penghargaan				Aktualisasi Diri				Total	%	kriteria	kode
	B1	B6	B12	B16	B2	B8	B15	B18	B3	B9	B13	B19	B4	B7	B10	B14	B5	B11	B17	B20				
R1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	92	92,00%	Tinggi	1
R2	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	70	70,00%	Tinggi	1
R3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	66	66,00%	Sedang	2
R4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	66	66,00%	Sedang	2
R5	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	66	66,00%	Sedang	2
R6	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	70	70,00%	Tinggi	1
R7	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	90	90,00%	Tinggi	1
R8	4	5	3	4	5	2	5	5	5	2	4	5	5	2	5	4	5	4	4	5	83	83,00%	Tinggi	1
R9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	98,00%	Tinggi	1
R10	3	3	3	5	2	1	3	3	3	1	4	3	3	1	3	1	3	4	3	3	55	55,00%	Sedang	2
R11	3	2	3	5	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	5	4	70	70,00%	Tinggi	1
R12	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73	73,00%	Tinggi	1
R13	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	66	66,00%	Sedang	2
R14	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	76	76,00%	Tinggi	1
R15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	77	77,00%	Tinggi	1
R16	3	3	3	5	3	3	5	5	4	1	5	3	5	2	5	1	5	3	5	3	72	72,00%	Tinggi	1
R17	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	4	2	5	4	73	73,00%	Tinggi	1
R18	1	1	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	72	72,00%	Tinggi	1
R19	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	77	77,00%	Tinggi	1
R20	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	80	80,00%	Tinggi	1
R21	3	1	2	3	4	1	2	5	2	1	2	4	4	1	4	1	3	1	5	2	51	51,00%	Sedang	2
R22	3	1	2	3	4	1	2	5	2	1	2	4	4	1	4	1	3	1	5	2	51	51,00%	Sedang	2
R23	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	89	89,00%	Tinggi	1
R24	2	3	1	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	1	5	1	3	1	3	1	42	42,00%	Sedang	2
R25	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	4	5	1	2	1	3	4	4	4	59	59,00%	Sedang	2

R26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	5	5	1	4	1	5	1	5	2	59	59,00%	Sedang	2
R27	2	2	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	3	1	4	1	3	1	3	1	45	45,00%	Sedang	2
R28	3	4	4	5	4	2	4	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	81	81,00%	Tinggi	1
R29	3	4	4	5	4	2	4	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	81	81,00%	Tinggi	1
R30	4	4	4	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	83	83,00%	Tinggi	1
R31	3	4	4	5	4	2	4	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	81	81,00%	Tinggi	1
R32	2	1	2	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	59	59,00%	Sedang	2
R33	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	71	71,00%	Tinggi	1
R34	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	63	63,00%	Sedang	2
R35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77	77,00%	Tinggi	1
R36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77	77,00%	Tinggi	1
R37	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	78	78,00%	Tinggi	1
R38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	90	90,00%	Tinggi	1
R39	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	66	66,00%	Sedang	2
R40	3	2	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	3	3	4	64	64,00%	Sedang	2
R41	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	92	92,00%	Tinggi	1
R42	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	83	83,00%	Tinggi	1
R43	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75	75,00%	Tinggi	1
R44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	80	80,00%	Tinggi	1
R45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	78	78,00%	Tinggi	1
R46	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	70	70,00%	Tinggi	1
R47	2	2	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	3	1	4	1	3	1	3	1	45	45,00%	Sedang	2
R48	3	4	4	5	4	2	4	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	81	81,00%	Tinggi	1
R49	3	4	4	5	4	2	4	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	81	81,00%	Tinggi	1
R50	4	4	4	5	4	2	5	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	83	83,00%	Tinggi	1
R51	3	4	4	5	4	2	4	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	81	81,00%	Tinggi	1
R52	2	1	2	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	59	59,00%	Sedang	2
R53	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	71	71,00%	Tinggi	1
R54	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	63	63,00%	Sedang	2
R55	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77	77,00%	Tinggi	1
R56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77	77,00%	Tinggi	1

R57	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	78	78,00%	Tinggi	1
R58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	90	90,00%	Tinggi	1
R59	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	66	66,00%	Sedang	2
R60	3	2	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	3	3	4	64	64,00%	Sedang	2
R61	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	92	92,00%	Tinggi	1
R62	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	83	83,00%	Tinggi	1
R63	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75	75,00%	Tinggi	1
R64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	80	80,00%	Tinggi	1
R65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	78	78,00%	Tinggi	1
R66	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	70	70,00%	Tinggi	1
R67	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	92	92,00%	Tinggi	1
Jml Skor	230	225	228	265	255	202	245	278	263	206	263	279	280	178	272	203	264	236	287	264	4923			
Rata2 skor	3,43	3,36	3,4	3,96	3,81	3,01	3,66	4,15	3,93	3,07	3,93	4,16	4,18	2,66	4,06	3,03	3,94	3,52	4,28	3,94	73,48			
Rata2 parameter	3,54				3,66				3,77				3,48				3,92							

Lampiran 8

Frequency Table**jeniskelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	28.4	28.4	28.4
	Perempuan	48	71.6	71.6	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SPK	1	1.5	1.5	1.5
	DIII	51	76.1	76.1	77.6
	S1	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

lamakerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>5tahun	23	34.3	34.3	34.3
	4-5tahun	18	26.9	26.9	61.2
	2-3tahun	21	31.3	31.3	92.5
	<2tahun	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

statuskepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	13	19.4	19.4	19.4
	NonPNS	54	80.6	80.6	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1jt	4	6.0	6.0	6.0
	1-1.5jt	13	19.4	19.4	25.4
	1.5-2jt	29	43.3	43.3	68.7
	>2jt	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lampiran 9

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Gaya Kepemimpinan * Motivasi Kerja	67	100.0%	0	.0%	67	100.0%

Gaya Kepemimpinan * Motivasi Kerja Crosstabulation

			Motivasi Kerja		Total
			tinggi	sedang	
Gaya Kepemimpinan	kuat	Count	37	8	45
		% of Total	55.2%	11.9%	67.2%
	sedang	Count	10	12	22
		% of Total	14.9%	17.9%	32.8%
Total		Count	47	20	67
		% of Total	70.1%	29.9%	100.0%

Nonparametric Correlations**Correlations**

			Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.377**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	67	67
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.377**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10 Surat ijin presurvey, studi pendahuluan dan ijin penelitian

YAYASAN SAMODRA ILMU CENDEKIA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
"INSAN CENDEKIA MEDIKA"

Website : www.stikesicme-jbg.ac.id SK. MENDIKNAS NO.141/D/0/2005

No. : 317/KTI-S1KEP/K31/073127/IV/2018 Jombang, 4 April 2018
 Lamp. : -
 Perihal : Pre Survey Data, Studi Pendahuluan dan Ijin Penelitian

Kepada :
 Yth. Direktur RSUD Jombang
 di
 Tempat


Dengan hormat,

Dalam rangka kegiatan penyusunan Skripsi/Karya Tulis Ilmiah yang menjadi prasyarat wajib mahasiswa kami untuk menyelesaikan studi di Program Studi **S1 - Keperawatan** Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan "Insan Cendekia Medika" Jombang, maka sehubungan dengan hal tersebut kami mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin melakukan Pre Survey Data, Studi Pendahuluan dan Ijin Penelitian kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama Lengkap : **BAYU INDRA SUGIHARTO**
 NIM : 143210055
 Judul Penelitian : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam*

Untuk mendapatkan data guna melengkapi penyusunan Skripsi/Karya Tulis Ilmiah sebagaimana tersebut diatas.

Demikian atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.


H. Imam Fatoni, SKM., MM
 NIK: 03.04.022

Jl. Halmahera 33 Jombang
 Jl. Kemuning 57 Jombang
 Telp. 0321 8494886, Fax. 0321 8494335

Lampiran 11 Surat Acc perpustakaan



PERPUSTAKAAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA JOMBANG

Kampus C Jl. Kemuning No. 57 Candimulyo Jombang Telp. 0321-865446

SURAT PERNYATAAN
Pengecekan Judul

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Bayu Indra Sugiharto
 NIM : 14 321 0055
 Prodi : S1 Keperawatan
 Tempat/Tanggal Lahir: Bojonegoro, 07 Juni 1997
 Jenis Kelamin : Laki - laki
 Alamat : Ds. Paening kec. Sukosewu, Bojonegoro
 No. Tlp/HP : 085807271988
 email : Bayuindra182@gmail.com
 Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Perkhidmat Dalam

Menyatakan bahwa judul LTA/Skripsi diatas telah dilakukan pengecekan, dan judul tersebut **tidak ada** dalam data sistem informasi perpustakaan. Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dijadikan sebagai referensi kepada dosen pembimbing dalam mengajukan judul LTA/Skripsi.

Mengetahui

Ka. Perpustakaan

Dwi Nuriana, S. Kom., M.IP
NIK.01.08.123

Lampiran 12 Surat ijin Pre survey pendahuluan/pengambilan data

Kepada

Yth. Kepala Ruangan / Poli

Pav Dahlia

RSUD JOMBANG

Bersama ini dihadapkan mahasiswa yang melakukan **Pre Survey Pendahuluan / Pengambilan Data** untuk proses Penyusunan Skripsi / karya ilmiah dan di mohon bantuan serta arahan yang diperlukan. Adapun mahasiswa atas nama :

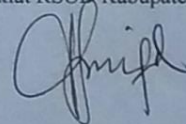
Nama Mahasiswa : BAYU NORA SUHARTO

Asal Institusi : STIKes KME

Tgl Pelaksanaan : 11 APRIL 2018

Demikian Atas Bantuannya disampaikan terima kasih

Ketua Komite Keperawatan
Bakordiklat RSUD Kabupaten Jombang



Nurhamid, S.Kep.Ns, SH
19680827 199002 1 002

Kepada

Yth. Kepala Ruangan / Poli

Yth. Cempaka

RSUD JOMBANG

Bersama ini dihadapkan mahasiswa yang melakukan **Pre Survey Pendahuluan / Pengambilan Data** untuk proses Penyusunan Skripsi / karya ilmiah dan di mohon bantuan serta arahan yang diperlukan. Adapun mahasiswa atas nama :

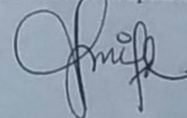
Nama Mahasiswa : BAYU INDRA SUGIHARTO

Asal Institusi : STIKes JCM

Tgl Pelaksanaan : 11 APRIL 2018

Demikian Atas Bantuannya disampaikan terima kasih

Ketua Komite Keperawatan
Bakordiklat RSUD Kabupaten Jombang



Nurchamid, S.Kep.Ns, SH
19680827 199002 1 002

Lampiran 13 Surat ijin penelitian

Kepada
Yth. Kepala Ruangan / Poli.
Pw. Dalia & Cempaka
.....
RSUD JOMBANG


Bersama ini dihadapkan mahasiswa yang melakukan penelitian untuk proses Penyusunan Skripsi / karya ilmiah dan di mohon bantuan serta arahan yang diperlukan. Adapun mahasiswa atas nama :

Nama Mahasiswa : *DAYU HINDRA SUGIHARTO*
Asal Institusi : *ICME JOMBANG*
Tgl Pelaksanaan : *RABU, 23 MEI 2018*

Demikian Atas Bantuannya disampaikan terima kasih

Ketua Komite Keperawatan
Bakordiklat RSUD Kabupaten Jombang
Nurchamid
Nurchamid, S.Kep.Ns, SH
19680827 199002 1 002

Lampiran 15 Surat keterangan pelaksanaan penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
 Jl. KH. Wahid Hasyim No. 52 Jombang TELP. (0321) 865716 – 863502 FAX. (0321) 879316
 Website : www.rsudjombang.com ; E-mail : rsudjombang@yahoo.co.id Kode Pos : 61411

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 072 / ~~S400~~ / 415.47 / 2018


Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang, menerangkan bahwa :

Nama	: Bayu Indra Sugiharto
NIM	: 14 321 0055
Program Study	: S1 Keperawatan
Institusi	: Stikes Icme Jombang

Telah melaksanakan Pengambilan data dan Penelitian di Paviliun Cempaka dan Pavillium Dahlia Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang guna melengkapi penyusunan Sekripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Keperawatan dengan judul penelitian "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam*" pada tanggal 23 Mei s/d tanggal 26 Mei 2018.

Jombang, 02 Juni 2018

DIREKTUR RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
KABUPATEN JOMBANG



dr. PIPPI UMBAHAN, MKP
 Pembina Dik
 NIP. 1968010200212 1 006

Lampiran 16 Lembar konsultasi bimbingan skripsi

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA PROGRAM S1-ILMU KEPERAWATAN
STIKES INSAN CENDEKIA MEDIKA JOMBANG
TAHUN 2018

Nama Mahasiswa : Bayu Indras
 NIM : 143210055
 Judul Skripsi :
 Pembimbing : INAYATUR ROSYIDAH, M. Kep

NO	TANGGAL	HASIL KONSULTASI DAN SARAN-SARAN	TANDA TANGAN
	3/5 2018	Konsultasi team, fee judul	<i>[Signature]</i>
	5/3 2018	Revisi bab I	<i>[Signature]</i>
	9/3 2018	Revisi bab I lagi (komponen & sub)	<i>[Signature]</i>
	12/3 2018	fee bab I, lanjut bab II & III	<i>[Signature]</i>
	19/3 2018	bab II tambahk konsep/ cara pengkajian keperawatan, papirka untuk, significant ketika muncul bab II revisi	<i>[Signature]</i>
	21/3 2018	cek pagubab, gambar pengambaran	<i>[Signature]</i>
	26/3 2018	fee bab I & II, lanjut bab IV	<i>[Signature]</i>
	27/3 2018	layanan bab IV, Supak kelas	<i>[Signature]</i>
	4/4 2018	Revisi bab IV (pagubab, supak & kelayakan konsep)	<i>[Signature]</i>
	9/4 2018	Supak kelas revisi	<i>[Signature]</i>
	9/4 2018	fee proposal	<i>[Signature]</i>

Jombang, 2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1

Koordinator Skripsi

Inayatur Rosyidah, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Endang Y, S.Kep.,Ns.,M.Kes

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA PROGRAM SI-ILMU KEPERAWATAN
STIKES INSAN CENDEKIA MEDIKA JOMBANG
TAHUN 2018

Nama Mahasiswa : Bayu Indra S
 NIM : 14 321 0055
 Judul Skripsi :
 Pembimbing : INAYATUR ROSYIDAH, M.KEP

NO	TANGGAL	ISI KONSULTASI DAN SARAN/SARAN	TANGGAL
	9/2018 7	Revisi tabel, diulangi tabel, tabel pemeriksaan I, dan	Jh
	17/2018 7	kec 5 & 6, lagu Abstrak & keglapan	Jh

Jombang, 2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1








Koordinator Skripsi

Inayatur Rosyidah, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Endang Y, S.Kep.,Ns.,M.Kes

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA PROGRAM SI-ILMU KEPERAWATAN
STIKES INSAN CENDEKIA MEDIKA JOMBANG
TAHUN 2018

Nama Mahasiswa : BAYU INOFA S
 NIM : 193210055
 Judul Skripsi :
 Pembimbing : Iva Milia Hani Rahmawati, S.Kep.Ns.M.Kep

NO	TANGGAL	HA SIL KONSULTASI DAN SARAN-SARAN	TANDA TANGAN
1	21/ Feb 2018	- Diskusi tema penelitian - Gk ke paper ke kan - Ace Tema penelitian	
2	7/3 2018	- tambahkan framework - kataba fokus - kaitkan, regensi	
3	10/3 2018	Revisi bab I Ace - pasal perbaikan sesuai kerangka dasar	
4	15/3 2018	- bab III → pangelet kaitan teori - bab 4. logika - Hipotesis	
5	6/4 2018	- Tambahkan Revisi bab 4 - kaitkan paragraf	
6	10/4 2018	Ace Usia proposal	
7	5 Juni 2018	Revisi bab 5 & 6 Revisi ← fakte Opini Tema	

Jombang, 2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1

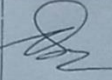


Koordinator Skripsi

Inayatur Rosyidah, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Endang Y, S.Kep.,Ns.,M.Kes

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA PROGRAM S1-ILMU KEPERAWATAN
STIKES INSAN CENDEKIA MEDIKA JOMBANG
TAHUN 2018

Nama Mahasiswa : Bayu Indro S
 NIM : 14.321.0055
 Judul Skripsi :
 Pembimbing : Wa Milla Hani Rahmawati, S.Kep.,Ns.,M.Kep

NO	TANGGAL	HASIL KONSULTASI DAN SARAN/SARAN	TANDA TANGAN
1.	9 Juli 2018	- Revisi Pembahasan - Revisi Penulisan	
2.	17/Desember 2018	- Ace Bab 5 & 6 - Penyelesaian Prnt Abstrak	
3.	19/7 2018	- Ace Abstrak - Lembar BIE - Penyelesaian Prnt Hasil	

Jombang, 2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1

Koordinator Skripsi

Inayaturo Rosyidah, S.Kep.,Ns.,M.Kep

Endang Y, S.Kep.,Ns.,M.Kes

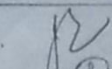
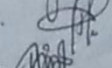
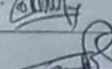

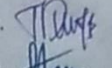
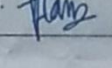

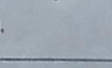

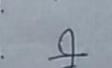
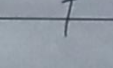
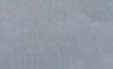
Lampiran 17 Surat daftar hadir peserta ujian proposal

**DAFTAR HADIR PESERTA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI KELOMPOK LAIN
PRODI S1 KEPERAWATAN STIKES ICME JOMBANG TAHUN 2018**

NAMA MAHASISWA : BAYU INDRA SUGIHARTO

NIM : 143210055

KELOMPOK BIMBINGAN : 2

NO.	TANGGAL SEMINAR PROPOSAL	KELOMPOK SEMINAR PROPOSAL	NAMA PENGUJI	TANDA TANGAN PENGUJI
1	5/4-2018	Kelompok 1 1. Eri Tit U 2. Adji Bagus 3. M. Cutefo	1. Dr. Hariyono M. Kes 2. Dwi P M. Kes 3. Nita A M. Kes	1.  2.  3. 
2	9/4-2018	Kelompok 2 1. Anang J. Nura 2. Lioni P. P 3. Dyah 4. Batara 5. Nantik 6. Hendri	1. Dr. H. Zainal Arifin 2. Darani S. Kes. Ni M. Kes 3. Ita Nematius 2 S. ST M. Kes	1.  2.  3. 
3	9/4-2018	1. Yuli 2. Istikomah 3. Budi 4. Lal/afu 5. Ns M 6. Lal/afu	1. Dargini M. Kes 2. M. F. W. S. Kes. M. Kes 3. Leo Y. S. Kes. Ns. M. Kes	1.  2.  3. 
4	11/4-2018	1. Ayuana 2. Yogen 3. Ika 4. Nirma 5. Malke 6. Nilih 7. Dyah Elu 8. Efa	1. Hindyah H. M. Kes 2. Endang, M. Kes 3. Nining, SST, M. Kes	1.  2.  3. 

Koordinator Skripsi

Endang Y, S. Kes., Ns., M. Kes

