

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

Bayu Indra Sugiharto* Inayatur Rosyidah** Iva Millia Hani Rahmawati***

ABSTRAK

Pendahuluan: 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:** Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. **Desain penelitian:** 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:** 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:** Kesimpulan dalam penelitian ini ada hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi kerja, perawat

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

ABSTRACT

Preliminary : 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. **Purposes :** 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. **Research Design :** 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. **Results :** 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. **Conclusion :** The conclusion in this study there is a leadership relationship with work motivation.

Keywords : Leadership, Working Motivation, Nurse

PENDAHULUAN

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. (Mangkunegara, 2005:61 dalam Faiqoh, 2014).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 menyatakan bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja. 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).

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. Peran pemimpin yang begitu penting dalam keorganisasian menjadi daya tarik bagi peneliti. Pemimpin memegang peran penting dalam merancang dan melaksanakan strategi dalam suatu organisasi (Su'ud, 2000:51-65).

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti didapatkan hasil 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. Dari hasil studi pendahuluantersebut maka perlu diadakan penelitian tentang Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam dengan harapan bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi manajemen rumah sakit tentang gaya kepemimpinan yang seperti apa untuk dapat menambah motivasi kerja perawat.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah Apakah ada hubungan kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang? Tujuan penelitian untuk Menganalisis kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Umum Daerah Jombang? Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi baru dan penambahan ilmu manajemen rumah sakit tentang gaya kepemimpinan yang seperti apa untuk dapat menambah motivasi kerja perawat.

BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan 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

Data Umum

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%).

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 sebagian besar pendidikan responden di ruang cempaka dan dahlia RSUD Jombang adalah DIII sebanyak 51 responden (76,1%).

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%).

Tabel 5.4 Distribusi frekuensi berdasarkan status 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%).

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-	13	19,4
1.500.000		
1.500.000-	29	43,3
2.000.000		
>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%).

Data Khusus

Tabel 5.6 Gaya kepemimpinan di ruang cempaka dan dahlia tahun 2018.

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

Sumber: 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%).

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%).

Tabel 5.8 Hubungan gaya kepemimpinan

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

dengan motivasi kerja Tahun 2018.

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%).

Berdasarkan hasil dari uji *Rank Spearman* yang menggunakan program komputer yaitu SPSS antara dua variabel yaitu, 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.

PEMBAHASAN

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%).

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 paradigmatis, komunikasi berarti pola yang meliputi sejumlah komponen berkorelasi satu sama lain secara fungsional untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suprpto, 2009:7). 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 mendahulukan hubungan dengan cara mempengaruhi bawahan untuk memperlihatkan perhatiannya (Fiedler dalam Siagian, 2003).

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%).

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 (*environment factor*) yaitu, kondisi dari lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karir, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel (Saydan dalam Sayuti : 2007:97).

Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja

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 kekeuasaan posisi diperlukan agar ada batasan pemimpin dan bawahan.

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 melakukan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang terdapat dari luar diri seseorang (Sayuti, 2007:85). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku atau memotivasi bawahan (Thoha, 2007:49). 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 (Rivai, 2014:42).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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 Cempka 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.

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

KEPUSTAKAAN

Faiqoh, Z. Maharatun. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank PT. Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang*. Malang :

Universitas Brawijaya. Vol.15. No.2. h:1.

Marliani, Rosleny, M.Si. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi/Dadang Hambali*. _____: Pustaka Setia.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). 2006. *Uraian Pedoman Tugas Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Cetakan II. Direktorat Jendral Pelayanan Medik.

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*.

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo. Edisi 3. h:42.

Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. 2015. <http://rsudjombang.com/about-us/> diakses pada tanggal 5 maret 2018.

Sayuti. 2007. *Motivasi dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia. h:85,97.

Siagian, Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.

Su'ud, Muh. 2000. *Persepsi Sosiasl tentang Kredibilitas Pemimpin*. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen. Vol.3 No.1. h:51-56.

Suprpto, T. 2009. *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta : Media Pressindo. h:7.

Thoah, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. h:49.