

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN  
MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN  
ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD dr. RADEN SOEDJATI  
GROBOGAN**

**NASKAH PUBLIKASI**



Oleh :

**NUR AGUNG YULIANA PUTRA**

**J210.080.081**

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2012**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN MOTIVASI  
KERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN  
ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD dr. RADEN SOEDJATI  
GROBOGAN**


Yang Dipersiapkan Dan Disusun Oleh :

**NUR AGUNG YULIANA PUTRA**  
NIM : J 210.080.081

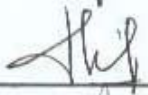
Telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 20 Desember 2012,  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

**Susunan Dewan Penguji**

H. Abi Muhlisin S.KM, M. Kep

(  )

Arina Maliya A. Kep, M.Si, Med

(  )

Siti Arifah S.Kep, M.Kes

(  )

Surakarta, 20 Desember 2012

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Ilmu Kesehatan

Dekan,



Arif Widodo, A. Kep., M. Kes

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD dr. RADEN SOEDJATI GROBOGAN

Nur Agung Yuliana Putra\*  
H. Abi Muhlisin S.KM, M. Kep\*\*  
Arina Maliya, A.Kep., M.Si., Med\*\*

### Abstrak

Motivasi adalah sesuatu yang berupa kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan merupakan dorongan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan tertentu. Motivasi seorang perawat pun dapat mengalami perubahan yang disebabkan oleh factor-faktor yang mempengaruhinya. Namun kuat tidak tidaknya factor lingkungan kerja ataupun gaya kepemimpinan pada kepala ruang juga dapat menjadikan motivasi perawat berpengaruh atau tidak. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada ruang tidak selalu diterima secara baik oleh bawahan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Penelitian ini adalah penelitian *Kuantitatif*, non eksperimen. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan *Cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebesar 215 orang perawat pelaksana. sampel penelitian berjumlah 68 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple random sampling*. Sedangkan jumlah kepala ruang sebanyak 16 orang. Pengukuran gaya kepemimpinan pada kepala ruang dan motivasi perawat pelaksana menggunakan kuesioner analisa data menggunakan uji Kendall tau. Hasil penelitian diperoleh data. 5 orang kepala ruang (7,4%) menerapkan gaya kepemimpinan secara otokratik, 33 orang kepala ruang (48,5%) menerapkan gaya kepemimpinan secara Partisipatif, 30 orang kepala ruang (44,1%) menerapkan gaya kepemimpinan secara Demokratis. 43 responden (63,2%) mempunyai motivasi kerja yang kurang, 25 responden (36,8%) mempunyai motivasi kerja yang cukup. Hasil uji statistic Kendall tau diperoleh nilai  $r = 0,131$  dengan signifikansi  $p = 0,146$ . Hasil uji tersebut disimpulkan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Raden Dr. Soedjati Grobogan.

**Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepala ruang, perawat pelaksana**

**CORRELATION BETWEEN LEADERSHIP STYLE OF LOW MANAGER APPRAISAL WITH MOTIVATION NURSING STAFF IN IMPLEMENTING NURSING CARE IN dr. RADEN SOEDJATI HOSPITAL OF GROBOGAN**

**Abstract**

*Motivation is form of strength, force or power, or a state of readiness is complex and encouragement within the individual to move towards a certain goal. Motivation was a nurse may change due to factors that influence it. but whether or not a strong factor working environment or style leadership be at the head of the room can also make an effect or not motivated nurses. leadership style that is applied to the space are not always well received by the underling. the objective was aim know correlation between leadership style of low manager appraisal with motivation nursing staff in implementing nursing care. this research is a quantitative, non-experimental. the method used is a cross sectional survey approach. population are 215 nursing staff. sample are 68 low manager appraisal with taking sample was using simple random sampling technique. low manager appraisal are 16 persons. instrument research of leadership style and motivation nursing staff using questionnaire. data analysis using kendall tau test. the results obtained data. 5 respondents (7.4%) to implement autocratic leadership style, 33 respondents (48.5%) apply participative leadership style, 30 respondents head room (44.1%) to implement democratic leadership style. 43 respondents (63.2%) have p[oor motivation to work, 25 respondents (36.8%) had medium motivation. kendall tau statistic test results obtained values of  $r = 0.131$  with a significance of  $p = 0.146$ . the results concluded there was no correlation between leadership style of low manager appraisal with motivation nursing staff in implementing nursing care in Dr. Raden Soedjati Hospital of Grobogan*

*Keywords: leadership style, motivation, head room, the nurse practitioner*

**PENDAHULUAN**

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan institusi Rumah Sakit untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan Istitusi Rumah Sakit baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu.

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor – faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah

tekad tertentu. (Stoner & Freeman dalam Nursalam 2011). Motivasi menurut (Ngalim Purwanto dalam Suarli dan Bahtiar 2010) bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku (Sbortell & Kaluzny dalam Suarli dan Bahtiar 2010).

Berdasarkan hasil wawancara selama sebulan dengan beberapa perawat 3 sampai 4 orang perawat pelaksana dari masing-masing ruang

perawatan menyatakan bahwa sebagian besar kepala ruang yang ada di sana suka memaksa kehendaknya dan suka mengambil keputusan sendiri tanpa memusyawarahkan terlebih dahulu dan tidak peduli dengan saran yang diberikan oleh bawahannya serta kepala ruang di rumah sakit kebanyakan yang dipilih yang sudah lama kerja dirumah sakit tersebut, sehingga banyak yang sudah tua masih di jadikan kepala ruang rumah sakit tersebut.

**Tujuan Penelitian** mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Motivasi menurut Usman (2009) adalah proses psikis seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu. Motivasi adalah sesuatu yang berupa kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan merupakan dorongan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan tertentu (Makmun dalam Nursalam dan Efendi, 2008).

### Tanda-tanda perawat yang termotivasi dengan baik

1. Bersikap positif terhadap pekerjaannya
2. Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik
3. Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi
4. Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil
5. Selalu berpikir positif dari suatu kejadian

### Tanda-tanda perawat yang termotivasi dengan buruk

1. Tidak bersedia bekerja sama
2. Tidak mau menjadi sukarelawan
3. Selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan
4. Memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja
5. Tidak menepati tenggat waktu tugas
6. Tidak mengikuti standar yang ditetapkan
7. Selalu mengeluh tentang hal sepele
8. Saling menyalahkan
9. Tidak mematuhi peraturan

### Kepemimpinan

Menurut Ismail solihin (2009), kepemimpinan adalah proses yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan para bawahannya untuk mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Robbins dan Coulter, 2002).

### Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan antara lain (Suyanto, 2008) :

- a. Karakteristik pribadi
  - Karakter pimpinan keperawatan sangat berpengaruh terhadap proses kepemimpinan yang dijalankannya. beberapa karakteri kepemimpinan keperawatan yang efektif :
    - 1) Jujur
    - 2) Terbuka
    - 3) Terus belajar
    - 4) Enterpreuner (Wira Usaha)
    - 5) Disiplin
- b. Kelompok yang dipimpin
  - Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan

organisasinya dipengaruhi oleh kelompok yang dipimpinnya.

- c. Situasi yang dihadapi
- Beberapa situasi ruang perawatan berikut ini akan mempengaruhi proses kepemimpinan dalam pelayanan asuhan keperawatan yaitu :
- 1) Kemampuan dan pengalaman anggota
  - 2) Peraturan dan kebijakan rumah sakit

**Gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat bagian yaitu (Suarli & Bahtiar, 2010):**

1. Kepemimpinan Otokratik (autocratic leadership)
 

Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratik menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberikan motivasi, dan mengawasi bawahannya berpusat di tangannya.
2. Kepemimpinan Demokratis
 

Seorang pimpinan menunjukkan perilaku yang banyak memberikan arahan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dalam gaya ini mau menjelaskan keputusan dan kebijakan yang diambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya, tetapi masih tetap memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas pengikutnya.
3. Kepemimpinan partisipatif (participate leadership)
 

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan secara serius mendengarkan dan menilai pemikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pemikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut bisa dipraktikan.

Meskipun wewenang terakhir dalam pengambilan keputusan ada pada pemimpin.

4. Kepemimpinan free reign / bebas tindak (free reign leadership)
 

Dalam gaya kepemimpinan free reign, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk pengambilan keputusan kepada para bawahan dengan agak lengkap. Di sini pemimpin menyerahkan tanggung jawab keputusan atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada para staff / bawahan.

**METODE PENELITIAN**  
**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian *Kuantitatif*, non eksperimen. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan *Cross sectional*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 215 orang perawat pelaksana. besar sampel sebanyak 68 responden sebagai sampel untuk kuesioner motivasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Simple random sampling*

**Kriteria inklusi**

- 1) Perawat pelaksana yang berkerja lebih dari 3 tahun di Rumah Sakit Raden dr. Soedjati Grobogan.
  - 2) Bersedia menjadi responden dalam penelitian saat dilaksanakan penelitian berlangsung.
- a. Kriteria eksklusi
- 1) Perawat pelaksana yang sedang dinas keluar atau cuti bekerja saat dilaksanakan penelitian berlangsung.
  - 2) Perawat pelaksana yang tidak bersedia menjadi responden saat dilaksanakan penelitian berlangsung.

- 3) perawat yang berkerja di ruang OK dengan kepala ruang yang bukan berpendidikan dari perawat.

### Instrumen Penelitian

Pengukuran gaya kepemimpinan pada kepala ruang menggunakan kuesioner berupa 24 pertanyaan. Pengukuran motivasi kerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan berbentuk kuesioner berupa pertanyaan tertutup yang terdiri dari 24 item pertanyaan. Analisa Data menggunakan uji Kendall tau

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik responden

#### Jenis kelamin

Tabel 1. Distrbusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	(%)
Perempuan	43	63,2
Laki-laki	25	36,8
Total	68	100,0

Tabel 1 memperlihatkan data sebagian besar responden penelitian adalah perempuan yaitu 63,2%. Banyaknya responden perempuan adalah berkaitan dengan jumlah perawat yang berkerja di rumah sakit banyak berjenis perempuan.

#### Umur

Tabel 2. Distrbusi responden berdasarkan umur

umur	Frekuensi	(%)
30-39 tahun	37	54,4
40-48 tahun	31	45,6
Total	68	100,0

Tabel 2 memperlihatkan responden yang berumur antara 30 sampai 39 tahun lebih banyak dari responden yang berumur 40 sampai 48 tahun yaitu sebesar 54,4%. Banyaknya responden berumur antara

30 sampai 39 tahun dapat dipengaruhi bahwa perawat di RSUD Raden Dr. Soedjati Grobogan membutuhkan perawat yang masih lebih produktif dalam berkerja termasuk dalam kesiapan secara fisik dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien.

### Tingkat pendidikan

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	(%)
SPK	8	11,8
D3 Keperawatan	51	75,0
S-1 keperawatan	9	13,2
Total	68	100,0

Tabel 3 memperlihatkan data sebagian besar responden penelitian berpendidikan D3 Keperawatan sebesar 75%. Banyaknya responden berpendidikan D3 Keperawatan lebih sebabkan rumah sakit banyak menerima pegawai dengan status pendidikan D3 keperawatan.

### Lama bekerja

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan lama kerja

Lama kerja	Frekuensi	(%)
3-7 tahun	17	25.0
8-12 tahun	24	35.3
13-17 tahun	20	29.4
18-23 tahun	7	10.3
Total	68	100.0

Tabel 4 memperlihatkan banyak responden yang telah bekerja antara 8 sampai 12 tahun sebesar 35,3%. Banyaknya responden yang berkerja antara 8 sampai 12 tahun dipengaruhi oleh factor usia masuk kerja yaitu setelah lulus dari pendidikan

responden mulai berkerja di lingkungan RSUD Raden Dr. Soedjati Grobogan

### Analisis Univariat

#### Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang

Tabel 5. Distribusi responden berdasarkan persepsi penilaian gaya kepemimpinan kepala ruang

Gaya kepemimpinan kepala ruang	Frekuensi	(%)
Otokratik	5	7,4
Partisipatif	33	48,5
Demokratis	30	44,1
Total	68	100,0

Tabel 5 memperlihatkan data sebagian responden mempunyai gaya kepemimpinan tipe partisipatif sebanyak 48,5%.

### Analisis bivariat

Tabel 7. Tabulasi silang antara gaya kepemimpinan dengan motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan

Gaya kepemimpinan kepala ruang	Motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan				Total	r*	p	
	Kurang		cukup					
	n	%	n	%				
Otokratik	5	6,9	0	0	5	6,9	0,131	0,146
Partisipatif	19	27,9	14	20,6	33	48,5		
Demokratis	19	27,9	11	16,2	30	44,1		
Total	43	63,2	25	36,8	68	100		

r\* = uji Kendall tau

Tabel 7 memperlihatkan data yaitu dari 5 responden yang menilai kepala ruang mempunyai gaya kepemimpinan otokratik semua responden mempunyai motivasi melaksanakan asuhan keperawatan dalam kategori kurang. Sebanyak 19 responden yang menyatakan kepala

ruang mempunyai gaya kepemimpinan secara partisipatif mempunyai motivasi yang kurang dalam melaksanakan

### Motivasi Kerja Perawat

Tabel 6. Distribusi responden berdasarkan motivasi melaksanakan asuhan keperawatan

Motivasi melaksanakan asuhan keperawatan	Frekuensi	(%)
Kurang	43	63,2
Cukup	25	36,8
Total	68	100,0

Tabel 6 memperlihatkan data 63,2% responden banyak yang memiliki motivasi kurang dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

asuhan keperawatan, sementara 14 responden mempunyai motivasi yang cukup dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Sebanyak 30 responden yang menyatakan kepala ruang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis, 19 responden mempunyai motivasi yang kurang, sedangkan 11 responden mempunyai motivasi yang cukup. Hasil uji statistic Kendall tau diperoleh nilai  $r = 0,131$  dengan signifikansi  $p = 0,146$ . Hasil uji tersebut disimpulkan tidak ada



hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Raden Dr. Soedjati Grobogan.

## **PEMBAHASAN**

### **Gaya Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang banyak dalam tipe partisipatif yaitu 48.5%. Gaya partisipatif ini menunjukkan bahwa kepala ruang dalam bekerja berusaha melibatkan peran perawat pelaksana untuk bekerja sama dan memberi kesempatan menyelesaikan tugasnya dalam bekerja namun tidak lepas dari aturan yang berlaku di rumah sakit.

Menurut Thoha (2005) Kepemimpinan partisipatif apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat inengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Kepala ruang menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada perawat pelaksana dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya.

Sebagai contoh dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan kepada pasien, apakah perawat melakukan kepada pasien yang lebih tua dahulu ataupun pasien anak kecil yang didahulukan mengingat jumlah pasien yang

banyak. Gaya partisipatif yang dilakukan oleh kepala ruangan juga ditunjukkan dalam rapat, dimana usulan dari perawat pelaksana juga ditampung, namun pada pelaksanaannya keputusan rapat lebih sering diambil atas dasar keputusan kepala ruang saja, sedangkan usulan yang dilakukan oleh perawat pelaksana hanya sebatas wacana. Gaya kepemimpinan yang dilakukan kepada ruang ini yang berlangsung cukup lama, sehingga perawat pelaksana sudah paham bahwa gaya kepemimpinan.

Oleh karena itu dalam bekerja perawat setiap ada permasalahan lebih banyak didiskusikan kepada rekan kerja dibandingkan dengan kepala ruang. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan kepala ruang adalah partisipatif mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aini (2004) yang menyimpulkan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga diperoleh data masih terdapat 7,4% kepala ruang mempunyai gaya kepemimpinan otokratik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang ini bukan dimaksudkan bahwa kepala ruang tidak menerima saran dari perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan otokratik dimaksudkan agar dalam pelaksanaan keperawatan kepada pasien sedapat mungkin mengacu pada SOP. Pelaksanaan SOP yang menjadi kebijakan rumah sakit secara baik dan benar akan meminimalkan kesalahan tindakan keperawatan yang mungkin terjadi kepada pasien. Meskipun jumlah pasien di rumah sakit umum Grobogan cukup banyak, namun bukan menjadi penghalang bagi perawat pelaksana

untuk tetap melaksanakan asuhan keperawatan sesuai SOP.

Pelaksanaan asuhan keperawatan yang sesuai dengan SOP diharapkan terjadi perubahan kearah yang lebih baik, dimana dengan semakin dilaksanakan asuhan keperawatan sesuai SOP maka mutu asuhan keperawatan semakin baik. Untuk dapat melaksanakan SOP dengan baik, maka diperlukan suatu kepemimpinan dari seorang kepala ruang yang tegas. Sikap tegas ini lebih tepat dipimpin oleh kepala ruang dengan gaya otokratik. Menurut Nursalam, (2011) seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otokratik menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberikan motivasi, dan mengawasi bawahannya berpusat di tangannya.

### **Motivasi Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi perawat banyak yang kurang sebesar 63,2%. Motivasi yang kurang ini dapat disebabkan lingkungan kerja yang kurang baik. Sebagai contoh bahwa jika terdapat konflik dengan rekan kerja, konflik tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat secara keseluruhan. Perawat pelaksana yang mempunyai konflik tersebut akan menjadi kurang termotivasi dalam melakukan asuhan keperawatan. Factor lain yang dapat menjadikan motivasi perawat pelaksana berkurang adalah masalah gaji. Perawat yang bekerja yang sudah menjadi pegawai negeri sipil merasa bahwa bekerja dengan sebaik mungkin merasa gajinya akan tetap sama dan tidak akan naik. Kenaikan gaji hanya ditentukan oleh keputusan pemerintah. Oleh karena itu perawat yang mempunyai motivasi baik akan sama dengan perawat yang

mempunyai motivasi kurang dalam hal gaji, dengan demikian perawat akan bekerja seperti biasanya.

Kurangnya motivasi perawat selain adanya konflik antar perawat pelaksana, masalah persepsi tentang status pegawai di rumah sakit dikaitkan dengan gaji yang diterima, factor lain adalah kondisi fisik petugas kesehatan. Motivasi kerja menurun sering terjadi pada saat kesehatan perawat pelaksana menurun. Petugas kesehatan tetap masuk bekerja meskipun dalam kondisi sakit dan tetap melaksanakan asuhan keperawatan, keadaan ini dapat menjadikan perawat kurang termotivasi dalam bekerja.

Walgito, (2004) Faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam tingkah laku salah satunya adalah faktor eksternal yaitu faktor lingkungan. Lingkungan adalah sesuatu yang ada disekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis maupun sosial. Pengaruh lingkungan sekitarnya dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang sehingga dorongan dan pengaruh lingkungan akan dapat meningkatkan motivasi seseorang.

### **Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi perawat**

Berdasarkan hasil penelitian pada table 7 menunjukkan 5 responden yang menilai kepala ruang mempunyai gaya kepemimpinan otokratik, dimana semua aturan kerja dilakukan sesuai SOP. Bagi kepala ruang, kebijakan kerja di ruang yang dipimpinnya dimaksudkan agar dapat melakukan asuhan keperawatan secara baik dan benar, namun tindakan kepala ruang ini mendapat penilaian yang berbeda dari perawat pelaksana. Perawat pelaksana menemui banyak kendala pada saat melakukan asuhan keperawatan yang

harus sesuai dengan SOP. Kendala yang dimaksud adalah setiap perawat harus bertanggung jawab kepada pasien yang ada di ruang perawatan. Setiap pasien dengan sakit yang berbeda serta tingkat keparahan sakit yang berbeda sementara asuhan keperawatan tetap harus berjalan dengan baik.

Sebanyak 33 perawat pelaksana menilai kepala ruang dengan Gaya kepemimpinan partisipatif namun 19 perawat pelaksana mempunyai motivasi kurang. Penilaian ini didasarkan pada kepala ruang yang memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana dalam memberikan ide, namun pada kenyataannya ide dari perawat pelaksana jarang diterima oleh kepala ruang sehingga dalam bekerja masih menggunakan metode lama dalam bekerja. Contoh ini adalah perawat yang mempunyai ide bahwa setiap bed pasien diberi nomor bed, sehingga perawat maupun keluarga pasien dapat dengan mudah mengetahui posisi bed pasien. Ide yang baik ternyata tidak dapat diterima oleh kepala ruang dengan alasan ide tersebut harus mendapat persetujuan direktur rumah sakit. Dengan mengetahui karakter kepala ruang, maka motivasi kerja perawat banyak yang kurang.

Kepemimpinan partisipatif menawarkan sejumlah keuntungan yang potensial. Kepala ruang kemungkinan akan meningkatkan kualitas sebuah keputusan bila para perawat pelaksana mempunyai informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki pemimpin tersebut, dan bersedia untuk kerja sama dalam mencari suatu pemecahan yang baik untuk suatu masalah keputusan

Kepala ruang dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya selalu mengajak para karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam memberikan

pendapat, ide-ide, saran dan kritikan pada setiap proses pengambilan keputusan. Hal tersebut akan menjadi bahan pertimbangan pimpinan sebelum keputusan ditetapkan, karena tanggung jawab pemimpin yang paling besar adalah menetapkan suatu keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2002). Menurut Yukl (2007), seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif akan mempunyai kesempatan untuk lebih sukses sebagai pemimpin (*leader*). Pemimpin yang bergaya partisipatif, adalah sangat efektif di dalam menetapkan tujuan-tujuan dan mencapainya, dan pada umumnya organisasi semacam ini lebih produktif.

Terdapat 19 perawat yang menilai gaya kepemimpinan kepala ruang termasuk demokratis, namun motivasi perawat juga masih kurang. Hal ini dapat terjadi bahwa kepala ruang yang memberi kebebasan kepada perawat pelaksana. Kepala ruang memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk melakukan asuhan keperawatan kepada pasien yang lebih mudah dan cepat dahulu, baru melakukan asuhan keperawatan kepada pasien yang membutuhkan waktu lebih lama. Dalam prosesnya, bahwa pelaksanaan asuhan keperawatan membutuhkan waktu yang lebih lama, sehingga waktu yang diperlukan untuk satu pasien menerima asuhan keperawatan berdampak mundurnya pelaksanaan asuhan keperawatan kepada pasien lain. Situasi yang sering terjadi ini menjadikan perawat menjadi lelah, yang pada akhirnya motivasi juga berkurang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryanegara (2007) menyimpulkan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala ruang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku perawat dalam rangka menjadi rumah sakit badan layanan umum daerah.

Berdasarkan tabel 7 terdapat 14 responden yang menilai kepala ruang mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif menjadikan motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan cukup. Perawat pelaksana merasa cukup dihargai atas kinerja selama bekerja di ruang yang bersangkutan. Kepala ruang memberikan perhatian atas keluhan yang ada dari perawat pelaksana. Adanya perhatian dari kepala ruang ini cukup menjadikan motivasi perawat pelaksana menjadi lebih baik. Hal yang sama juga terjadi kepada perawat pelaksana yang menilai kepala ruang dengan gaya kepemimpinan demokratis. Kepala ruang memberikan kesempatan yang luas kepada perawat pelaksana untuk belajar dan memperlluas kesempatan untuk meningkatkan keterampilan. Salah satu contohnya adalah kepala ruang memberikan kesempatan bagi perawat pelaksana untuk mengikuti pelatihan PPGD. Dengan kesempatan ini tentunya membawa manfaat baik perawat yang bersangkutan maupun rumah sakit pada umumnya dimana perawat mempunyai keahlian yang baik sehingga dapat meningkatkan ketrampilan melaksanakan asuhan keperawatan.

Berdasarkan distribusi responden dalam menilai gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi perawat mempunyai kecenderungan bahwa baik kepala ruang yang mempunyai gaya kepemimpinan otokratis, partisipatif maupun demokratis memperlihatkan sebagian besar perawat tetap mempunyai motivasi yang kurang. Dengan demikian hasil secara statistik juga menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Dr. Raden Soedjati Grobogan. Hasil penelitian ini

yang tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo, (2011) hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di RSUD Muhammadiyah Gombong menyimpulkan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan delegatif dengan motivasi kerja pada kelompok pendidikan.

### **Simpulan**

1. Sebagian besar kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif
2. Sebagian besar perawat mempunyai motivasi kurang dalam melaksanakan asuhan keperawatan
3. Tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Dr. Raden Soedjati Grobogan

### **Saran**

Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan hipotesa penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, oleh karena itu peneliti memberikan saran kepada peneliti lain untuk mengembangkan variabel penelitian seperti variabel persepsi, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta

- Dahlan, SM. 2011. *Membaca dan Menelaah Jurnal Uji Klinis*. Jakarta: Salemba Medika
- Handriana, 2010. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi kerja pada pegawai pemerintah kecamatan kedawung kabupaten Sragen. Hasilnya ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap pegawai pemerintah Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hidayat, 2011. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Hasibuan, M. 2004. *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Machfoedz, I. 2008. *Teknik Membuat Alat Ukur Penelitian Bidang Kesehatan, Kedokteran, Keperawatan, dan Kebidanan*. Yogyakarta: Fitramaya
- Notoadmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoadmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam dan Efendi. 2008. *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam, 2011. *Manajemen Keperawatan (aplikasi dalam praktik keperawatan professional edisi 3)*. Jakarta: Salemba Medika
- Pratiwi, 2011. *Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratik Kepala Perawat dengan Motivasi Kerja Perawat*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah surakarta
- Riwikdikdo, H. 2008. *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press
- Robbins dan Coulter. 2005. *Management, seven edition*. Jakarta: Indeks
- Suarli dan Bachtiar, 2010. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga
- Solihin, I. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia
- Suyanto, 2008. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan diRumah Sakit*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press
- Usman, H. 2009. *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara
- Swansburg, Russel C, 2004, *Pengembangan Staf Keperawatan*, Jakarta: EGC.
- Wursanto. 2002. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Sularso, 2004. *Pola dan gaya*

*kepemimpinan situasional yang dapat meningkatkan kinerja Dosen di IPTIKES Yogyakarta.*

Muchlas, M. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Widodo F. 2011. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di RSU PKU Muhammadiyah Gombong*. Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan, Volume 7, No. 1, Februari 2011. <http://digilib.stikesmuhgombong.ac.id/files/disk1/27/jtstikesmuhgo-gdl-fatahwidod-1322-2-hal.1-8.pdf>

Walgito, B. 2002. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar) Edisi 3*. Yogyakarta: Andi

---

**Nur Agung Yuliana Putra\*** : Mahasiswa S-1 Keperawatan FIK UMS

**H. Abi Muhlisin S.KM, M. Kep\*\***: Staf pengajar FIK UMS

**Arina Maliya, A.Kep., M.Si., Med\*\*** :Staf pengajar FIK UMS

---