

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN MENURUT
PERSEPSI PERAWAT TERHADAP MOTIVASI KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RUANG INSTALASI
RAWAT INAP F BLU RSUP PROF. Dr. R.D.
KANDOU MANADO**

**Hana Yulianti Muhammad
Herman Warouw
Hendry Palandeng**

**Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi
Email: Lovelyhana91@yahoo.com**

Abstract: Leadership is the ability to provide a constructive influence others to do the business of the cooperative achieve the planned objectives. Motivation to work an employee is usually indicated by a continuous activity, and goal oriented. The purpose of this study is on the analysis of the relationship to the head of the room under the leadership of the nurse's perception of the motivation of nurses in the inpatient department Prof.Dr.R.D. Kandou F BLU Manado. Analytic survey research design using a cross-sectional approach. Populasi that all nurses in the inpatient space F BLU Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. Total sampling using sampling. Data processed through univariate and bivariate analysis using Chi square with Fisher's exact test alternatives. Results obtained by analysis of the probability ($p = 0.003 < (0.05)$), which means that H_0 is rejected. Conclusion, an association under the leadership of head room nurse perceptions of the work motivation of nurses in the inpatient department Prof.Dr.RDKandou F BLU Manado. Suggestions, for a head irina F would increase the motivation to work more room nurses, and for nurses would be to maintain and further enhance the motivation to work better.

Keywords: Leadership, Work Motivation.

Abstrak: Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Motivasi kerja seorang pegawai biasanya ditunjukkan oleh akti vitas yang terus-menerus, dan berorientasikan tujuan. **Tujuan** penelitian ini adalah di analisis hubungan kepemimpinan kepala ruangan menurut persepsi perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado. **Desain** penelitian survey analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi yaitu semua perawat yang ada di ruang instalasi rawat inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling. Data diolah secara univariat dan bivariat melalui analisis Chi square dengan menggunakan alternatif *fisher's exact test*. **Hasil** analisis diperoleh probabilitas ($p = 0,003 < (0,05)$) yang berarti H_0 ditolak. **Kesimpulan**, adanya hubungan kepemimpinan kepala ruangan menurut persepsi perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado. **Saran**, bagi ruang irina F kiranya kepala ruangan lebih meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana, dan untuk perawat pelaksana kiranya lebih mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jika manajemen menitikberatkan “bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain” maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan pada “orang” baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari perilaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif (Subekhi dan Jauhar, 2012)

Organisasi dapat disebutkan sebagai sekumpulan orang yang tunduk pada konvensi bersama untuk mengadakan kerja sama dan interaksi guna mencapai tujuan bersama, dalam rangka keterbatasan sumber daya manusia dan sumber materiil. Karena itulah administrasi tersebut sangat penting dalam kehidupan manusia, selama dia tidak dapat berswasembada seorang diri dan harus melakukan bermacam-macam kegiatan secara bersama-sama dan berkelompok. Jadi, kumpulan manusia itu tetap perlu diatur dan dipimpin oleh pemimpin (Kartono, 2011).

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani (Hasibuan, 2009). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Maka

pemimpin itu harus mahir melaksanakan kepemimpinannya, jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya (Kartono, 2011)

Motivasi kerja seorang pegawai biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus, dan berorientasikan tujuan. Jadi yang disebut pegawai yang bermotivasi adalah pegawai yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil (Gomes, 2003). Adapun asas motivasi salah satunya adalah pemimpin mengajak bawahannya untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat (Hasibuan, 2009).

Rumah Sakit BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado merupakan salah satu rumah sakit provinsi yang ada di Sulawesi Utara. Sesuai survey awal penelitian khususnya di ruang instalasi rawat inap F sarana dan prasarana yang tersedia terdiri dari peralatan medis dan non medis. Di ruang irina F perawat berjumlah: 74 orang, dengan tingkat pendidikan perawat SPK/SPR: 3 orang, D3: 51 orang, S1: 19 orang, dan S2: 1 orang. Penggunaan tempat tidur (Bed Occupancy Ratio) sebanyak 92 buah. Namun, dengan melihat data di atas jumlah tenaga perawat di ruang irina F masih kurang karena belum sebanding dengan jumlah penggunaan tempat tidur. Meskipun demikian perawat sudah selayaknya dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi didalam ruangan irina F.

Pemimpin perlu melakukan pembinaan, pengarahan kepada perawat

pelaksana, dan pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan lebih produktif, dalam hal ini pemimpin harus mampu memberitahu, menjelaskan, bekerja sama dan memonitor perilaku perawat sesuai dengan situasi yang ada untuk dapat meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain observasi dilakukan wawancara dengan beberapa perawat pelaksana, bahwa pemimpin (kepala ruangan) memberi wewenang tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan kepada perawat pelaksana dan bekerja sama dengan berbagai pihak dalam

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian survey analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini yakni semua perawat yang ada di ruang instalasi rawat inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado yang berjumlah 74 orang. Sampel yang akan diambil untuk diteliti yakni seluruh perawat yang masa kerjanya 2 tahun di ruang instalasi rawat inap F BLU Prof. Dr. R.D. Kandou Manado yang berjumlah 57 orang dengan menggunakan total sampling. Dengan kriteria sampel yang terdiri dari kriteria inklusi yakni semua perawat yang bersedia menjadi responden dan menandatangani surat persetujuan, semua perawat yang masa kerjanya 2 tahun, dan kriteria eksklusi yakni perawat yang sementara cuti, tugas belajar, dan perawat yang sementara sakit pada saat penelitian dilaksanakan.

Penelitian ini telah dilaksanakan di ruang Instalasi rawat inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, pada bulan Juni 2013. Pada pengumpulan data peneliti menggunakan alat instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari dua bagian yakni kepemimpinan dengan lima belas (15) pertanyaan dan motivasi kerja perawat dengan lima belas (15)

memberikan asuhan keperawatan kepada klien. Namun, pengembangan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada perawat masih kurang, hal tersebut ditandai dengan perawat belum dapat menjalankan tugasnya dengan baik demi pencapaian peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Mengacu pada uraian latar belakang masalah tersebut di atas penulis tertarik untuk meneliti "Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado".

pertanyaan. Kuesioner tentang kepemimpinan sebelumnya sudah digunakan oleh saudara "Yos Tarusy" di RSUD Jailolo Kabupaten Halmahera barat, dan untuk kuesioner motivasi kerja sebelumnya sudah digunakan oleh saudara "Iwan Wahyudi" di RSUD dr.Slamet Garut dengan hasil uji validitas (r hasil): 0,470-0,743 dan nilai reliabilitas (nilai alpha 0,980), kuesioner tersebut sudah dinyatakan valid karena r hasil dan nilai α lebih besar di bandingkan nilai r tabel (0,413).

Teknik administrasi yang dilakukan peneliti yang pertama mengambil surat izin untuk melakukan penelitian dari Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi yang telah ditandatangani oleh kepala Program Studi Ilmu keperawatan, kedua surat izin penelitian tersebut dibawah ke bagian Pendidikan dan Penelitian BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. Kemudian peneliti melapor kepada Direktur RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado dan peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan. Peneliti melaksanakan penelitian setelah ada persetujuan dari direktur BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado.

Pada pengumpulan data peneliti mendatangi para perawat sebagai responden dimasing-masing ruangan perawatan irina F, namun sebelum pengambilan data dimulai peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan kedatangan peneliti sambil menyerahkan informed consent kepada calon responden. Selesai responden mendengar dan mengerti maksud dan tujuan penelitian, peneliti menyerahkan surat persetujuan menjadi responden dan ditandatangani sebagai bukti bersedia menjadi responden dalam penelitian. Selama pengisian kuesioner peneliti mendampingi responden, setelah semua

data yang diperlukan terkumpul peneliti melapor ke direktur RSUP Prof.Dr.R.D. Kandou Manado untuk mendapatkan surat keterangan selesai melakukan penelitian. Pengolahan data berupa *editing, coding, entry data, tabulating, dan cleaning*. Teknik analisa data yakni analisa univariat dan analisa bivariat. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan etika dalam penelitian yakni bertujuan untuk menjaga kerahasiaan identitas responden akan kemungkinan terjadinya ancaman terhadap responden. Masalah etika ini terutama ditekankan pada *informed consent* (surat pernyataan), *anonimity* (tanpa nama) dan *confidentially* (kerahasiaan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin di ruang irina F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado Tahun 2013

Jenis Kelamin	N	%
Laki-Laki	10	17,5
Perempuan	47	82,5
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer 2013

Tabel 2. Distribusi frekuensi berdasarkan kelompok umur di ruang irina F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado Tahun 2013

Umur Responden	N	%
20 – 25 Tahun	11	19,3
26 – 30 Tahun	19	33,3
31 – 35 Tahun	10	17,5
>35 Tahun	17	29,8
Jumlah	57	100

Sumber : Data Primer 2013

Tabel 3. Distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja di ruang irina F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado Tahun 2013

Masa Kerja	N	%
2 – 5 Tahun	19	33,3
6 – 10 Tahun	17	29,8
11 – 15 Tahun	9	15,8
> 15 Tahun	12	21,1
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer 2013

Tabel 4. Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan di ruang irina F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado Tahun 2013

Tingkat Pendidikan	N	%
SPK/ SPR	3	5,3
DIII/ AKPER	39	68,4
S1 Keperawatan	15	26,3
Jumlah	57	100

Sumber: Data Primer 2013

Tabel 5. Gambaran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang irina F Jantung dan Mata Tahun 2013

Variabel	Baik		Kurang baik		N
	F	%	F	%	
Kepemimpinan	10	83,3	2	16,7	12
Motivasi Kerja	11	91,7	1	8,3	

Sumber: Data Primer 2013

Tabel 6. Gambaran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang irina F Isolasi Tahun 2013

Variabel	Baik		Kurang baik		N
	F	%	F	%	
Kepemimpinan	9	100	-	-	9
Motivasi Kerja	9	100	-	-	

Sumber : Data Primer 2013

Tabel 7. Gambaran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang irina F Perawatan Penyakit Syaraf Tahun 2013

Variabel	Baik		Kurang baik		N
	F	%	F	%	
Kepemimpinan	11	91,7	1	8,3	12
Motivasi Kerja	11	91,7	1	8,3	

Sumber: Data Primer 2013

Untuk mengetahui proporsi responden akan baik buruknya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang irina F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, peneliti telah mengolah data primer dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 57 responden, dengan distribusi pelaksanaan kepemimpinan kepala ruangan di ruang

Tabel 10. Hubungan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D.Kandou Manado

		Motivasi Kerja			p value	N
		Kurang baik	Baik	Total		
Kepemimpinan	Kurang baik	3	1	4	0,003	57
	Baik	3	50	53		
	Total	6	51	57		

Sumber: Data Primer 2013

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik *fisher's exact test* diperoleh

Tabel 8. Gambaran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang irina F IMC *Neuro* Tahun 2013

Variabel	Baik		Kurang baik		N
	F	%	F	%	
Kepemimpinan	11	91,7	1	8,3	12
Motivasi Kerja	9	75,0	3	25,0	

Sumber: Data Primer 2013

Tabel 9. Gambaran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F Kulit Kelamin dan THT tahun 2013

Variabel	Baik		Kurang baik		N
	F	%	F	%	
Kepemimpinan	12	100	-	-	12
Motivasi Kerja	11	91,7	1	8,3	

sumber: Data Primer 2013

instalasi rawat inap F BLU RSUP Prof.Dr. R.D. Kandou Manado, sebagian besar dinyatakan baik sebanyak 53 responden (93,0%) dan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap F BLU RSUP Prof.Dr. R.D. Kandou Manado, sebagian besar dinyatakan baik sebanyak 51 responden (89,5%).

Data Bivariat

nilai $p = 0,003$, atau probabilitas dibawah 0,05, maka H_0 ditolak, dan nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel (3, 841) yaitu $(18.987 > 3,841)$ dari kedua analisis tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau ada Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan Menurut Persepsi perawat Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Instalasi Rawat Inap F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado. Hasil analisis OR (95% Confidence Interval) menyatakan kepemimpinan baik berpeluang 50 kali (CI 95% : 3,922 – 637,441) lebih baik didalam memotivasi kerja perawat

dibandingkan dengan kepemimpinan kurang baik.

PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini adalah perawat yang masa kerjanya 2 tahun di ruang irina F BLU RSUP. Prof. Dr.R.D.Kandou Manado dengan jumlah responden 57 orang. Berdasarkan responden yang diteliti didapatkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 47 orang (82,5%), seperti pada kenyataannya pekerjaan profesi keperawatan didominasi oleh perempuan. Secara kodrati ada perbedaan jenis kelamin yang tercermin pada berbagai bentuk penugasan, produktivitas, tingkat kemangkiran, maupun kepuasan kerja. Berdasarkan kelompok umur bahwa umur responden yang paling terbanyak yaitu umur 26 -30 tahun dengan jumlah 19 orang (33,3). Semakin panjang umur seseorang, diharapkan ia semakin bijaksana dan semakin bertanggung jawab dalam interaksinya dengan orang-orang lain (Parmin, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian dari 57 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 2-5 tahun yakni sebanyak 19 orang (33,3). Masa kerja yang lebih lama otomatis akan mengkondisikan seseorang beradaptasi dengan kondisi kerja. Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dari responden yang paling banyak adalah D3 dengan jumlah 39 orang (68,4%). Pendidikan merupakan salah satu karakteristik demografi yang penting dipertimbangkan karena dapat mempengaruhi persepsi seseorang tentang segala sesuatu yang terjadi dilingkungannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang idealnya akan memiliki pengetahuan yang lebih baik terhadap suatu hal (Astuty, 2011)

Statistik deskriptif tentang variabel kepemimpinan di tiap masing-masing ruangan dapat disimpulkan bahwa

penerapan kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat adalah baik. Adapun kelebihan dari kepemimpinan kepala ruangan di tiap masing-masing ruangan diantaranya untuk irina F Jantung dan Mata, kepala ruangan menerapkan kepemimpinannya dengan cara pemimpin mampu meningkatkan gairah kerja dan membina tingkah laku perawat yang produktif, pimpinan memberitahu kepada para perawat tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, pimpinan menghadapi tantangan tugas dengan mampu memelihara rasa aman dan suasana yang menyenangkan. Ruang irina F isolasi penerapan kepemimpinannya dapat dikatakan baik yang mana pimpinan kepala ruangan di ruang irina F Isolasi telah menjalankan peran kepemimpinannya seperti yang dikembangkan Sunyoto (2012), yaitu dengan cara pimpinan mampu berkomunikasi yang baik dan lancar dalam pemberian informasi, pimpinan memberikan motivasi kepada para perawat, adanya ketegasan pimpinan dalam pengambilan keputusan berdasarkan fakta, pimpinan mampu memelihara rasa aman dan suasana yang menyenangkan. Ruang irina F isolasi penerapan kepemimpinannya merupakan kepemimpinan yang terbaik di ruang irina F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado.

Ruangan Irina F Perawatan Penyakit Syaraf (*neurologi*) kepala ruangan menerapkan kepemimpinannya dengan cara pimpinan mampu memberikan contoh teladan yang baik kepada perawat, pimpinan sangat simpati kepada para perawat dan memberikan nasehat apabila terjadi kesalahan, pimpinan memberi dukungan untuk mencapai tujuan organisasi. Ruang Irina F Perawatan Penyakit Kegawat Daruratan Neuro (*IMC neuro*) kepala ruangan menerapkan kepemimpinannya dengan cara pemimpin mampu memelihara rasa aman dan

suasana yang menyenangkan kepada para perawat, pimpinan mendorong pola pikir kearah yang lebih baik, pimpinan selalu memberi dukungan untuk mencapai tujuan organisasi. Ruang irina F Penyakit Kulit Kelamin dan THT penerapan kepemimpinannya dapat dikatakan baik yang mana pimpinan kepala ruangan di ruang irina F Isolasi telah menjalankan peran kepemimpinannya dengan cara mampu berkomunikasi dengan baik kepada para perawat, memberikan motivasi, pengambilan keputusan yang tepat, serta mampu memelihara rasa aman dan suasana yang menyenangkan. Kepemimpinan kepala ruangan di ruang irina F Penyakit Kulit Kelamin dan THT juga yang terbaik di ruang irina F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado.

Secara statistik motivasi kerja perawat pelaksana di tiap masing-masing ruangan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat pelaksana adalah baik, dimana dari hasil output statistik deskriptif sebagian besar responden mengatakan motivasi kerja baik. Statistik deskriptif tentang variabel kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang irina F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado dapat dikatakan baik yang mana pimpinan kepala ruangan di ruang irina F telah menjalankan peran kepemimpinannya seperti yang dikembangkan oleh Sunyoto (2012), melalui penerapan cara berkomunikasi, pemberian motivasi, pengambilan keputusan, dan kekuasaan yang positif. Penelitian ini menggambarkan penerapan kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang irina F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado. Pemimpin yang baik itu adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong (memotivir), dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu (Kartono, 2011). Secara

statistik motivasi kerja perawat pelaksana di ruang irina F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado, dapat dikatakan motivasi kerjanya tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari output statistik deskriptif dimana sebagian responden mengatakan motivasi kerja baik.

Hasil penelitian pada 57 responden tentang hubungan kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana melalui pengujian data dengan menggunakan uji statistik *fisher's exact* menghasilkan nilai p 0,003, atau probabilitas dibawah 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel (3, 841) yaitu ($18.987 > 3,841$) dari kedua analisis tersebut menyatakan bahwa H_0 ditolak atau terdapat hubungan kepemimpinan kepala ruangan menurut persepsi perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado. Hasil ini sejalan dengan penelitian Khoir (2011), yang menyatakan ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan (nilai $p= 0,001$), yang mana di RSIM Medan mayoritas perawat pelaksana sebagian besar mempersepsikan kepala ruangan memiliki kepemimpinan *participating* (53,4%) dan memiliki motivasi kerja tinggi (70,5%).

Hasil penelitian menganalisis hubungan kepemimpinan kepala ruangan menurut persepsi perawat terhadap motivasi kerja perawat pelaksana. Berdasarkan hasil penelitian dengan 57 responden, masih terdapat responden yang menyatakan kepemimpinan kurang baik dan motivasi kerja perawat kurang baik. Hal tersebut menyatakan kepala ruangan sangat perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan tanggung jawabnya sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi perawat pelaksana dalam menjalankan tugasnya. Adanya

hubungan kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana dikarenakan indikator yang digunakan bersifat umum berupa karakteristik yang melekat pada diri seorang pemimpin yaitu cara berkomunikasi yang baik, memberikan motivasi, pengambilan keputusan yang tepat, dan pemimpin memberikan rasa aman kepada perawat (Sunyoto, 2012), hal tersebut sesuai dengan asas motivasi yang mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, we wenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik (Hasibuan, 2009).

Adapun faktor yang memotivasi kerja perawat sehingga motivasi kerja perawat itu baik meliputi karakteristik dan kondisi kerja perawat (situasi pekerjaan, gaji/insentif, teman kerja dan promosi). Hipotesis ini juga dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Akustia, Eny (2001), bahwa ada pengaruh karakteristik dan faktor kondisi pekerjaan dengan kepuasan kerja perawat puskesmas di kabupaten Pati. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Fungsi manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor-faktor motivasi, yang meliputi keinginan untuk peningkatan, percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan (Nursalam, 2009). Secara garis besar motivasi mencakup karakteristik individu

(tingkat kebutuhan, sikap, dan juga minat karyawan), karakteristik pekerjaan (sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan seseorang peroleh dari pekerjaan itu sendiri) dan karakteristik situasi kerja yang meliputi lingkungan kerja terdekat yakni sikap dan tindakan rekan kerja dan supervisor maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan (Mulyono, 2013)

KESIMPULAN

Karakteristik perawat pelaksana diruang rawat inap F BLU RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan, sebagian besar berumur 26-30 tahun, masa kerja perawat sebagian besar memiliki masa kerja 2-5 tahun, dan tingkat pendidikan perawat rata-rata adalah pendidikan DIII Keperawatan. Untuk variabel kepemimpinan menunjukkan pelaksanaan kepemimpinan kepala ruangan di ruang irina F baik, dan untuk variabel motivasi kerja perawat pelaksana menunjukkan rata-rata baik.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik *fisher's exact test* diperoleh nilai $p = 0,003$, atau probabilitas dibawah 0,05 ($0,003 < 0,05$) dari analisis tersebut menunjukkan terdapat hubungan kepemimpinan kepala ruangan menurut persepsi perawat tentang motivasi kerja perawat pelaksana di ruang Instalasi rawat Inap F BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado.

DAFTAR PUSTAKA

Akustia, Eny 2001. *Pengaruh Karakteristik dan Faktor Kondisi Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas di Kabupaten Pati. Jurnal KeperUniversitas Ponegoro*, (<http://eprints.undip.ac.id>). Diakses 12 Mei 2013)

Astuty. 2011. *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Pengarahan Kepala*

Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Haji Jakarta. Jurnal Keperawatan Universitas Indonesia,

- (<http://lontar.ui.ac.id>). Diakses 03 Juni 2013.
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Hasibuan M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan Edisi 18*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Khoir. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan*. *Jurnal Keperawatan Universitas Sumatera Utara*, (<http://repository.usu.ac.id>). Diakses 22 Juni 2013
- Mulyono. 2013. *Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III Ambon*. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, (<http://Journal.unhas.ac.id>). Diakses 08 Juli 2013
- Nursalam. 2009. *Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika
- Parmin. 2009. *Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Undata Palu*. *Jurnal Keperawatan Universitas Indonesia*, (<http://lontar.ui.ac.id>). Diakses 06 Juli 2013
- Subekhi A dan Jauhar M. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sunyoto D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Tarusy. 2010. *Hubungan Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengembangan Karier Perawat di RSUD Jailolo Kabupaten Halmahera Barat*. *PSIK FK Universitas Sam Ratulangi*, tidak dipublikasikan online.
- Wahyudi. 2010. *Hubungan Persepsi Perawat Tentang Profesi Keperawatan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr.Slamet Garut*. *Jurnal Keperawatan Universitas Indonesia*, (<http://lontar.ui.ac.id>). Diakses 17 Mei 2013