

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR. SLAMET GARUT

Deni Sobaryaman

Pegawai Negeri Sipil (Perawat Pelaksana) RSUD dr. Slamet Garut

E-mail : denisobaryaman@yahoo.com

***Abstract.** The purpose of this study was to determine the effect of leadership and motivation on the performance of nurses, the effect on the performance of nurse leadership and motivational influence on the performance of nurses working in inpatient dr. Slamet Garut. The method used is a survey research method. Respondents head go round the room and nurses dr. Slamet Garut as many as 331 people. This research type is explanatory research (explanatory research), because this research is intended to explain the influence of the leadership of head room between variables and work motivation on the performance of nurses. Data collected through questionnaires and hospital documentation. The data analysis using the multiple regression analysis. The results showed, 1). The leadership of the head of the room give positive effect on the performance of nurses. 2) Motivation positive effect on the performance of nurses in the inpatient unit dr. Slamet Garut. 3) Leadership and motivation to work together positively affects the performance of nurses in the inpatient unit dr. Slamet Garut. Based on the analysis of the variables showed determination and motivation leadership is able to explain the variable performance of nurses dr. Slamet Garut.*

***Keywords:** Leadership, Motivation, Performance, Nurses.*

A. PENDAHULUAN

Manusia memiliki kemauan atau kebutuhan yang sifatnya berbeda-beda, tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam kemauan atau motivasi mereka untuk melakukan sesuatu. Jika hal tersebut ditinjau dari sudut pandang manajemen, maka untuk memenuhi kebutuhan tersebut harus melalui hubungan dengan orang lain melalui pekerjaan dan tugas-tugas yang ada.

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan rawat darurat (Permenkes No. 147 Tahun 2010).

Manajemen keperawatan adalah suatu tugas khusus yang harus dilaksanakan oleh pengelola keperawatan untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan serta mengawasi sumber-

sumber yang ada baik sumber daya manusia, alat maupun dana, sehingga dapat memberikan pelayanan keperawatan yang efektif, baik kepada pasien, keluarga, dan masyarakat.

Pada kenyataannya masih banyak masyarakat/pasien yang merasa bahwa kinerja perawat masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan, baik dalam kompetensi perawat, produktifitas dalam tindakan keperawatan dan pengembangan diri untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD dr.Slamet Garut?
2. Bagaimana motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut?
3. Bagaimana Kinerja Perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi terhadap Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut?

Dengan menacu pada permasalahan, tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisa :

1. Kepemimpinan Kepala ruangan Rawat inap RSUD dr. Slamet Garut
2. Motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut
3. Kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut
4. Pengaruh kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut.

Sebagai titik awal pengembangan kerangka konseptual dari kepemimpinan sebagai kemampuan seorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan yang dikeluarkan oleh Robinson pada tahun 2003. Robbin menyimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Berdasarkan pengertian/ batasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi didalam situasi tertentu. Pemimpin mempunyai sifat, kebebasan, temperamen watak dan kepribadian tersendiri yang khas sehingga tingkah laku dan gaya membedakan dirinya dari orang lain.

Mangkunegara (2001). Willian J. Stanton dalam Mangkunegara (2001) mendefinisikan Motivasi “ suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nawawi (2005), kata motivasi (motivation) kata dasarnya motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan melakukan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan Nawawi (2005), memverikan pengertian bahwa kinerja adalah sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Gibson (2006), mendefinisikan istilah kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan, Mulyasa (2004), mendefinisikan kata kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Penjelasan tentang kinerja yang ada kerap kali dikaitkan dengan masalah kriteria. Dengan kata lain, kinerja menjadi tolak ukur untuk dikatakan suatu aktifitas berjalan sesuai rencana atau tidak.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas hioitesis diajukan adalah Hipotesis Utama adalah Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja Perawat Pelaksana (Y) di Ruang Rawat InaP RSUD dr. Slamet Garut.

Subhipotesis :

H1 = Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut

H2 = Motivasi Kerja mempunyai pegraruh positif terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut

Unutk menganalisa data dalam penelitian ini digunakan :

1. Analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan unutk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Variabel Terikat

X1: Variabel Bebas

b : Koefesien variabel terikat (Y)

b_1 : Koefisien variabel bebas

e : Epsilon, error

Model regresi berganda yang dipakai dalam penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi klasik yaitu : 1) uji normalitas dengan tes scatter plot dimana titik-titik berada di garis diagonal dan tidak berbentuk. 2) uji multikolinieritas dihasilkan nilai masing-masing variabel lebih kecil dari 5, dengan toleransi lebih besar dari 0,1.

2. Pengujian Hipotesis :

- a) Uji F digunakan untuk menguji signifikansi kepemimpinan dan motivasi kerja secara serempak terhadap kinerja perawat pelaksana. Pada signifikansi $\alpha = 5\%$, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ sementara tingkat signifikansinya $< 5\%$ maka kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana.
- b) Uji t statistik adalah untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Apabila t_{hitung} besar dari t_{tabel} atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dikatakan variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ dikatakan variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara individual.
- c) Koefisien determinasi dilihat pada nilai adjusted R squer yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas X1, X2 dan variabel terikat (Y). Variabel bebas X1 adalah Kepemimpinan kepala ruangan, variabel bebas X2 adalah motivasi kerja perawat pelaksana dan variabel terikat Y adalah kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut.

Populasi dalam penelitian ini kepala ruangan dan perawat pelaksana ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut yang berjumlah 331 orang dan sampel penelitian berdasarkan rumus slovin sebanyak 125 orang.

B. PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dapat dilihat hasil perhitungan uji F seperti pada tabel berikut :

Tabel 1
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,075	2	1,537	12,853	,000 ^a
	Residual	14,592	122	,120		
	Total	17,667	124			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat Pelaksana

Sumber : Data Responden, diolah 2015

Tabel. 1 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,853 > dari F tabel 3,072. Sementar tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka kedua indikator tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama adalah positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut.

Tabel 2
Pengujian Hipotesis Parsial X₁
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,172	,443		4,903	,000
Kepemimpinan	,054	,108	,049	,502	,616
Motivasi	,456	,114	,389	3,992	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat Pelaksana

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja perawat pelaksana pada penelitian melalui uji hipotesisi (uji t), diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana, seorang pemimpin piawai dalam menggunakan posisi, kemampuan memecahkan masalah, kepala ruangan dapat

bersikap tegas dalam sikap dan komitmen dalam pengambilan keputusan, tingkat kemampuan menjadi media dalam penyelesaian konflik kerja, serta mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi dan advokasi.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana pada penelitian menunjukkan bahwa, motivasi kerja perawat pelaksana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Kondisi ini mengandung kebenaran secara teoritis. Secara umum motivasi dalam melaksanakan pekerjaan perawat dapat melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab, pengakuan dari pemimpin atau atasan, serta komitmen pemimpin dalam memberikan motivasi, pemberian insentif yang perlu diperhatikan oleh pemimpin, dan kondisi kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kegiatan pelayanan asuhan keperawatan.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Dari tabel 3, jika nilai konstanta dari hasil perhitungan dimasukkan dalam regresi linier berganda yang dipakai dalam penelitian ini seperti pada tabel 3. Koefisien Determinasi

Tabel 3
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,417 ^a	,174	,160	,346	,971

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat Pelaksana

Sumber : Data Responden, diolah 2015

Uji ini digunakan untuk menentukan kelayakan suatu model regresi. Kelayakan tersebut dapat dilihat dari nilai Adjusted R square. Nilai yang didapatkan yaitu sebesar 0,160 atau 16% yang artinya 16 % kinerja perawat pelaksana dapat ditingkatkan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 84% dapat ditingkatkan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut
- b. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Slamet Garut.
- c. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut.

2. Saran

- a. Kepala ruangan hendaknya meningkatkan kemampuan dalam kompetensi untuk memimpin sehingga kelancaran dalam pemberian pelayanan asuhan keperawatan dapat lebih baik dan optimal.
- b. Motivasi kerja perawat perlu diperhatikan oleh kepala ruangan dengan cara memberikan dorongan-dorongan yang dapat menambah semangat kinerja perawat. Misalnya memberikan penekanan untuk memberikan peluang dan waktu mengembangkan diri dan memahami kebutuhan pasien.
- c. Kinerja Perawat Pelaksana perlu ditingkatkan dengan pemberian instentif/reward yang sesuai dengan prestasi kerja, pengembangan ilmu dan pengetahuan sesuai dengan perkembangan dan teknologi yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. 2000. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Arwani. 2002. *Komunikasi Dalam Keperawatan*. Jakarta :EGC
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Bessie L.Marquis,Carol J.Huston, *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan teori dan aplikasi*,edisi 4, EGC,2010
- Kotler Philip & Kinici Angelo, *Organization Theory and The New Public Administration*, Boston, Allyn and Bacon Inc, 2003.

Robert L.Mathis-John H. Jacksen, *Human Resource Management, Manajemen Sumber daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta 2006.

Nursalam. 2012. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional Edisi 3*. Jakarta : Salemba Medika.

Stephen P.Robbins, *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*, Salemba Empat, Jakarta 2011.