

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran umum Rumah Sakit Rumah Sakit Umum Daerah Djojonegoro Temanggung merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Temanggung yang beralamat di Jalan Dr.Sutomo No.67. Temanggung berada di Propinsi Jawa Tengah dan berdiri pada tahun 1907. RSUD "Djojonegoro" Temanggung merupakan rumah sakit tipe C dengan kapasitas 203 tempat tidur yang terbagi dalam sembilan ruang rawat inap (Aster, Wijaya Kusuma, Anggrek, Dahlia, Cempaka, Flamboyan, Mawar, Seruni, dan Melati), dengan pembagian kelas sebagai berikut : kelas utama 32 TT (18%), kelas I 37 TT(20%), kelas II 38 TT (21%), kelas III 72 TT (59%).

Bangsas yang dijadikan ruang MPKP pada tahun 2012 adalah bangsal Dahlia dan Flamboyan, bangsal Seruni, Melati, Anggrek, Aster, Wijaya, Kusuma, Cempaka, sedangkan bangsal Mawar hanya di jadikan ruang rawat inap biasa belum dijadikan ruang MPKP. Rumah Sakit Umum Daerah Djojonegoro Temanggung mempunyai visi yaitu "BERSATU UNTUK MAJU dan SEJAHTERA" dengan Filosofi dasar yaitu :

- a) Untuk mewujudkan RSUD Temanggung yang lebih baik maka diperlukan adanya tekad semua komponen baik unit-unit pelayanan, unit-unit penunjang, pihak manajemen rumah sakit untuk "BERSATU", menyatukan semua potensi

sumber daya manusia (SDM) di RSUD Temanggung agar mampu mengelola sarana dan prasarana yang ada untuk pelayanan kesehatan secara terarah, didasarkan pada program yang mantap, pelaksanaan yang tepat, serta pengawasan yang ketat sehingga "KEMAJUAN DALAM PELAYANAN KESEHATAN" bisa tercapai.

- b) Pelayanan kesehatan yang "MAJU" mengandung makna terwujudnya kondisi pelayanan yang terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi kedokteran dan berorientasi pada upaya untuk terwujudnya masyarakat pengguna rumah sakit yang "SEJAHTERA" dengan memberikan pelayanan kesehatan prima yaitu pelayanan kesehatan yang sesuai standar pelayanan yang berlaku di RSUD Kabupaten Temanggung dan berorientasi pada kepuasan pengguna rumah sakit.
- c) Arti dari "SEJAHTERA" mengandung arti tercukupinya kebutuhan pelayanan kesehatan yang prima sehingga tercapai kesembuhan dan kepuasan bagi pengguna rumah sakit. Misi RSUD "Djojonegoro" Temanggung adalah memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dengan mengutamakan mutu, keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan rumah sakit, memberikan pendidikan kesehatan yang menyeluruh baik untuk institusi pendidikan maupun karyawan, melaksanakan pengelolaan keuangan yang efisien dan efektif, meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit.

Motto RSUD “Djojonegoro” Temanggung adalah kesembuhan dan kepuasan pasien merupakan kebahagiaan kami. Tujuan dari RSUD “Djojonegoro” Temanggung adalah meningkatkan jaringan, mutu dan akses pelayanan kesehatan, meningkatkan jaminan kesehatan bagi penduduk miskin, meningkatkan ketersediaan sumber daya kesehatan yang memadai, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

RSUD Temanggung bekerjasama dengan PSIK UMY untuk mengembangkan MPKP dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, sedangkan untuk tingkat hunian yang dicapai RSUD “Djojonegoro” Temanggung diukur menggunakan empat parameter sebagai salah satu indikator efisiensi pengelolaan rumah sakit, nilai keempat parameter adalah sebagai berikut : untuk BOR (*Bed Occupancy Rate*) atau angka rata-rata penggunaan tempat tidur pada tahun 2012 sebesar : 65.02, LOS (*Length Of Over Interval*) atau lama tempat tidur tidak dipakai pasien untuk tahun 2012 sebesar : 4.24, BTO (*Bed Turn Over*) atau berapa kali tempat tidur ditempati pasien sebesar: 72.63.

## **B. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat RSUD Temanggung Jawa Tengah disajikan dalam bentuk tabel dan deskriptif di bawah ini yang meliputi:

### 1. Tabel Frekuensi Karakteristik Responden

**Tabel 4.**  
Distribusi frekuensi karakteristik perawat di RSUD Djojonegoro Temanggung  
Jawa Tengah Juli 2013

No	Karakteristik	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	<b>Pendidikan</b>		
	SPK	1	2,2
	D III	33	73,3
2	<b>Jenis kelamin</b>		
	S 1	11	24,4
2	<b>Jenis kelamin</b>		
	Laki-laki	13	28,9
3	<b>Umur</b>		
	Perempuan	32	71,1
3	<b>Umur</b>		
	20-30	26	57,8
	30-40	15	33,3
4	<b>Status nikah</b>		
	>40	4	8,9
4	<b>Status nikah</b>		
	Kawin	35	77,8
5	<b>Lama kerja</b>		
	Belum kawin	10	22,2
	<1 tahun	2	4,4
	1-5 tahun	30	66,7
	5-10 tahun	7	15,6
6	<b>Posisi kerja</b>		
	10-15 tahun	3	6,7
	15-20 tahun	3	6,7
	Perawat asosiet	35	77,8
7	<b>Status kepegawaian</b>		
	Perawat primer	9	20,0
	Kepala ruang	1	2,2
7	<b>Status kepegawaian</b>		
	Tetap	38	84,4
8	<b>Insentif</b>		
	Kontrak	7	15,6
8	<b>Insentif</b>		
	Rp.100.000-Rp. 300.000	9	20,0
9	<b>Pendapatan</b>		
	>Rp.300.000	36	80,0
	<Rp. 1.000.000	4	8,9
9	<b>Pendapatan</b>		
	Rp. 1.000.000-Rp. 2.000.000	11	24,4
	>2.000.000	30	66,7

Sumber: data primer

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa pada karakteristik pendidikan responden dengan pendidikan SPK 1 orang. Karakteristik jenis kelamin

responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang. Karakteristik responden berdasarkan umur >40 tahun sebanyak 4 orang. Karakteristik responden yang berstatus menikah sebanyak 35 orang. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 30 orang. Karakteristik responden berdasarkan posisi kerja perawat pelaksana (asosiet) sebanyak 35 orang. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian tetap sebanyak 38 orang. Karakteristik responden berdasarkan insentif Rp. 300.000,- sebanyak 36 orang. Karakteristik responden berdasarkan jumlah pendapatan >Rp. 2.000.000,- sebanyak 30 orang.

## 2. Analisis Univariat

### a. Deskriptif Gaya Kepemimpinan

**Tabel 5.**  
Distribusi gaya kepemimpinan kepala ruang di RSUD Djojonegoro Temanggung Jawa Tengah Juli 2013.

No	Gaya kepemimpinan	Frekuensi (f)	Prosentasi (%)
1	Otoriter	4	8,9
2	Demokratis	41	91,1
3	Liberal atau <i>laissez faire</i>	0	0

- Sumber: data primer-

Berdasarkan tabel 5. diatas, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki penilaian sebanyak 4 dengan prosentase 8,9%. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki penilaian sebanyak 41 dengan prosentase 91,1%. Gaya kepemimpinan liberal atau *Laissez faire* memiliki penilaian sebanyak 0 responden dengan prosentase 0%.

### b. Deskriptif Motivasi Kerja Perawat

**Tabel 6.**  
Distribusi motivasi kerja perawat di RSUD Djojonegoro Temanggung Jawa Tengah Juli 2013.

No	Motivasi kerja	Frekuensi (f)	Prosentasi (%)
1	Cukup	21	46,7
2	Baik	24	53,3

Sumber: data primer

Berdasarkan distribusi deskriptif motivasi kerja perawat dapat diketahui bahwa yang memiliki motivasi kerja cukup berjumlah 21 dengan prosentase sebesar 46,7%. Motivasi kerja baik berjumlah 24 dengan prosentase sebesar 53,3%.

### 3. Analisa Bivariat

- a. Uji hipotesis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah.

**Tabel 7.**  
Cross tab antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Djojonegoro Temanggung Jawa Tengah Juli 2013

		Motivasi kerja				total
		Cukup	%	Baik	%	
Gaya kepemimpinan	Otoriter	4	8,9	0	0	8,9%
	Demokratis	17	37,8	24	53,3	91,1%
Total						100%
		21		24		45

Sumber: data primer

Jumlah keseluruhan responden 45 dengan kategori gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi cukup berjumlah 4 responden. Gaya kepemimpinan

demokrasi dengan motivasi cukup berjumlah 17 responden dan motivasi baik 24 responden.

**Tabel 8.**

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Djojonegoro Temanggung Jawa Tengah Juli 2013.

	<i>Sig. (2-Tailed)</i>	<i>R</i>
Gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat	0,025	0,334

*Sumber: data primer*

Berdasarkan tabel 8. diatas dengan menggunakan program *software* komputer dengan uji *spearman rho* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,334 bernilai positif yang artinya semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh dengan motivasi kerja perawat dan nilai  $p=0,025 < 0,05$  maka berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah.

## C. Pembahasan

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Dari hasil penelitian didapatkan data berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan sebesar DIII sebanyak 33 responden dengan persentase 73,3%, SI sebanyak 11 responden dengan persentase 24,4%, dan SPK sebanyak 1 responden dengan jumlah persentase 2,2%. Berkaitan dengan teori hierarki kebutuhan dari Maslow yang menyatakan bahwa tingkat kebutuhan tertinggi

yang dibutuhkan oleh manusia adalah kebutuhan akan aktualisasi diri. Kemampuan seseorang untuk dapat beraktualisasi diri dengan orang lain juga dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan orang tersebut (Ilyas, 2001).

Latar belakang pendidikan dan pengalaman seorang perawat akan mempengaruhi pemberian asuhan keperawatan secara kritis kepada penerima asuhan keperawatan. Dengan kata lain, perawat yang memiliki latar belakang pendidikan yang semakin tinggi maka seorang perawat akan mampu berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain dalam memberikan asuhan keperawatan yang terbaik kepada klien (Girard, et al, 2005).

Tingkat pendidikan merupakan level atau tingkatan suatu proses yang berkaitan dalam pengembangan aspek keperibadian manusia. Mencakup pengetahuan nilai dan sikap serta keterampilan. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan Yulk (2009) tentang peran seorang pemimpin dalam mengembangkan praktik manajerial yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan seseorang dan memudahkan penyesuaian pekerjaan dan jenjang karier. Keterampilan dipengaruhi oleh pengalaman dan pendidikan yang diperolehnya sebagaimana yang dikemukakan Stoner dan Freeman (1995) dalam Harahap (2010) memotivasi merupakan bentuk manajemen untuk memperoleh tingkah laku manusia mengenai apa yang membuat orang tergerak melakukan sesuatu.



b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian didapatkan data berdasarkan karakteristik jenis kelamin paling banyak yaitu perempuan sebanyak 32 responden (71,1%) dan laki-laki sebanyak 13. responden (28,9). Berdasarkan hasil penelitian Riyadi dan Kusnanto (2007), jenis kelamin paling banyak adalah perempuan dengan jumlah persentase sebesar 71% dan berjenis kelamin laki-laki sebesar 29%. Kemungkinan hal ini terjadi karena dunia keperawatan masih identik dengan ibu/wanita yang lebih dikenal dengan istilah *Mother Instinc*. Sehingga dominasi laki-laki sebagai perawat masih terbatas., ditambah lagi output perawat yang yang dihasilkan dari perguruan tinggi yang rata-rata juga wanita lebih banyak dari pada laki-laki. Penelitian ini tidak didukung oleh Simanjuntak (2001) yang menyatakan bahwa tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga pekerja laki-laki biasanya lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya baik dari segi pendapatan maupun kedudukan dibanding pekerja perempuan. Hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena laki-laki merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan Stoner dan Freeman dalam Harahap (2010) tentang motivasi intrinsik yang mencakup tentang tanggung jawab.

c. Karakteristik responden berdasarkan umur

Dari hasil penelitian didapatkan usia perawat yang aktif bekerja yaitu usia 20-30 tahun berjumlah 26 responden dengan besaran persentase 57,8%, sedangkan usia 30-40 tahun berjumlah 15 responden dengan besaran persentase 33,3%, dan usia >40 tahun berjumlah 4 responden dengan besaran persentase sebesar 8,9%. Menurut Potter & Perry (2005) perawat yang memiliki kinerja baik berpeluang besar untuk meningkatkan profesionalisme dalam memberikan asuhan keperawatan pada klien dan berpeluang untuk meningkatkan jenjang karier perawat tersebut.

Perawat yang memiliki usia produktif akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Tenaga kerja (Manpower) adalah seluruh penduduk usia 15-64 tahun yang dianggap mempunyai potensi untuk bekerja secara produktif. Indikator ini berguna bagi pengambil kebijakan dalam menyusun rencana ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan faktor motivasi intrinsik tentang pengembangan (Hazberg dalam Siregar, 2009). Sedangkan perawat yang sudah mempunyai usia lanjut akan berpengaruh pada produktivitas perawat tersebut, karena pada usia lanjut seseorang akan mengalami penurunan disegala aspek. Hal ini sesuai dengan teori penuaan yang menyatakan bahwa ketika seseorang memasuki masa lansia awal maka semuanya mengalami penurunan baik kondisi fisik, kognitif, maupun

biologis sehingga tingkat aktivitas dan produktivitasnya mulai menurun (Roach, 2001).

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Dari hasil penelitian berdasarkan lama bekerja di RS didapatkan gambaran responden mulai dari jumlah yang terbanyak yang masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 30 responden dengan persentase 66,7%, 5-10 tahun sebanyak 7 responden dengan persentase 15,6%, 10-15 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 6,7%, 15-20 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 6,7% dan yang lama kerja <1 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 4,4%.

e. Karakteristik responden berdasarkan insentif

Dari hasil penelitian berdasarkan insentif yang didapat diketahui bahwa responden yang mendapatkan insentif Rp.100.000-Rp.300.000 yaitu 9 responden dengan persentase sebesar 20% sedangkan responden yang mendapatkan insentif >Rp.300.000 yaitu 36 responden dengan persentase sebesar 80%. Hal ini didukung oleh teori (Hazberg dalam Siregar, 2009) tentang motivasi ekstrinsik yang mencakup tentang pendapatan.

f. Karakteristik responden berdasarkan gaji

Berdasarkan gaji yang didapatkan responden dalam penelitian mengurutkan dari jumlah yang terbesar adalah >Rp.2.000.000 yaitu 30 responden dengan persentase 66,7%, Rp.1.000.000-Rp.2.000.000 yaitu 11 responden dengan persentase 24,4% dan jumlah gaji terkecil yakni

<Rp.1.000.000 yaitu 4 responden dengan persentase 8,9%. Gaji dan insentif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat hal ini termuat dalam teori yang disebutkan Maslow (2005).

## 2. Gaya Kepemimpinan

Dapat diketahui bahwa hasil penelitian tabel 5. menunjukkan jenis gaya kepemimpinan demokratis dengan nilai sebesar 41 dengan persentase sebesar 91,1% dan gaya kepemimpinan otoriter dengan nilai 4 dengan persentase sebesar 8,9%. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2008) *cit* Elfrida N. (2012) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena itu, perilaku yang ditampilkan oleh bawahan pada dasarnya ada respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa aspek diantaranya: demokratis dengan ciri-ciri mengakui harkat martabat manusia, menerima pendapat, rela dan mau melimpahkan wewenang terhadap bawahannya dan mendorong bawahan mengembangkan kreatifitasnya.

Gaya kepemimpinan otoriter itu sendiri cenderung menonjolkan diri secara berlebihan sebagai simbol keberadaan atasan, tujuan pribadinya identik dengan tujuan organisasi, penonjolan diri sebagai penguasa tunggal (Sondang P, 2002) dalam Nainggolan (2012). Maka dari hal tersebut, penelitian ini

terlihat bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih banyak di adopsi ketimbang gaya kepemimpinan otoriter. Pada hasil penelitian didapatkan sebagian besar perawat melakukan tindakan asuhan keperawatan dengan metode secara bersama-sama (*team*), sehingga gaya kepemimpinan demokratis lebih tepat digunakan, dengan hal ini perawat terdorong ikut berpartisipasi dan berdiskusi dalam proses pemenuhan dan pemberian asuhan keperawatan terhadap klien secara maksimal.

Gaya kepemimpinan otoriter tidak melibatkan bawahan dalam segala hal tindakan dan keputusan yang diambil serta tidak memberikan bawahannya untuk menyampaikan ide-ide, saran, pertimbangan, dan pendapat. Sedangkan dalam memotivasi bawahan agar kemampuan terbaiknya bisa ditampilkan seorang pemimpin harus bisa mendorong agar terciptanya motivasi yang tinggi agar kinerja yang dihasilkan bisa maksimal.

Hal ini tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elfrida N. (2012) dengan judul gaya kepemimpinan kepala ruang dan produktifitas kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RS HKBP Balige dengan responden sebanyak 73 orang yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang menunjukkan angka produktifitas kerja tinggi sebanyak 66,67%, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis didapatkan produktifitas kerja sebanyak 45,4%.

Gaya kepemimpinan yang efektif dilihat dari kontribusi dengan bawahan yang mana tidak ada yang di rugikan dan dapat menghasilkan *output* yang maksimal melalui pengaturan kinerja orang lain. Pemimpin harus memastikan bahwa bawahan melaksanakan pekerjaannya berdasarkan keterampilan dan komitmen yang dimiliki terhadap pekerjaan untuk menghasilkan *output* yang terbaik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi motivasi seseorang agar lebih baik, jadi di sini yang lebih tepatnya yaitu gaya kepemimpinan demokratis sesuai dengan *output* yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan yang maksimal diberikan kepada pasien.

### 3. Motivasi Kerja

Dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan sebagian besar motivasi kerja perawat yakni motivasi bertingkat cukup sebesar 21 dengan persentase 46,7% dan motivasi bertingkat baik sebesar 24 dengan persentase sebesar 53,3%. Hal ini disebabkan oleh pendapatan yang diterima oleh perawat sebesar rata-rata sebesar > Rp. 3.000.000,- ini berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2009) dengan judul penelitian analisis faktor dominan motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Bayu Asih Purwakarta yang mengemukakan bahwa semakin besar pemberian gaji/insentif semakin tinggi mempengaruhi motivasi kerja karena dengan upah yang tinggi dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik. Dalam teori motivasi Cloude

menyatakan seseorang menjadi pegawai karena mereka ini menginginkan upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Oleh karena itu, setiap perusahaan/instansi hendaknya dapat mengusahakan upah/gaji yang dapat memenuhi harapan (layak) dan juga kebutuhan diluar kebutuhan pokok. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sunarto (2005) tentang peran utama seorang pemimpin yakni mampu memenuhi tuntutan individu dan kelompok yang berarti jika pemenuhan tuntutan dari individu dan kelompok terpenuhi maka secara otomatis motivasi kerja seseorang akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Herzberg dalam Marni (2008) terdapat beberapa faktor terpisah dan khusus berkaitan kerja dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri sering dihubungkan dengan prestasi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan/pengembangan yang telah direncanakan sebelumnya. Hal tersebut berkaitan dengan motivasi internal seseorang. Sedangkan jika ketidakpuasan dengan pekerjaan, terutama berhubungan dengan faktor-faktor dalam konteks lingkungan kerja yang meliputi tentang kebijakan organisasi, supervisi teknis, gaji/insentif, hubungan antar perorangan merupakan faktor yang paling sering diutarakan karyawan guna mengekspresikan perasaan tidak puas mereka dengan pekerjaan, hal ini merupakan faktor motivasi eksternal dari diri perorangan.

Faktor lainnya yakni tentang pencapaian peningkatan jabatan dan prestasi yang dituju. Ini berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitohang (2006) dengan judul penelitian hubungan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Doloksanggul dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien menunjukkan bahwa ada nilai yang signifikan antara prestasi dan kinerja perawat. Berdasarkan data deskriptif penelitian tersebut menunjukkan bahwa presentasi perawat dalam kategori baik dan lebih banyak yang menyatakan bahwa dengan peningkatan jabatan dan pencapaian prestasi akan meningkatkan motivasi sehingga kinerja perawat akan maksimal.

Dalam pengelompokan teori yang dikemukakan oleh Hasimbuan dalam Siregar (2009) tentang teori kepuasan menjabarkan bahwa *conten theory* memusatkan perhatian pada faktor dalam diri yang menguatkan, mengarahkan, dan mendukung. Hal ini sangat erat hubungannya dengan kepemimpinan dimana seorang pemimpin dituntut untuk menguatkan bawahannya, mengarahkan bawahannya dalam bekerja dan memberikan dukungan terhadap kinerja bawahannya.

#### **4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien sebesar 0,334 bernilai positif yang artinya semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh dengan motivasi kerja perawat dan nilai  $p=0,025 <$



0,05 maka berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah.

Hal ini disebabkan oleh semakin tingginya pengetahuan kepala ruang tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan maka motivasi kerja perawat juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sunarto (2005) yang menyebutkan gaya kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan bermakna bagaimana cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai dalam Arjuna, 2012).

Oleh karena itu gaya kepemimpinan mempengaruhi tingkat motivasi kerja perawat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulieman, *et all* (2011) di rumah sakit swasta yordania, yang menyebutkan bahwa seorang pemimpin harus berfokus untuk memotivasi seorang perawat dalam memecahkan suatu masalah dan meningkatkan kemampuan dalam kepuasan kerja perawat. Sehingga diantara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja saling berkaitan satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini

didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa dalam setiap jam karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya dengan hanya bekerja sebanyak 20%-30% dari kapasitas mereka. Hasil penelitian mengatakan bahwa kira-kira 60% produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, tidak pernah ada titik nol atau tingkat tertinggi (100%) dalam kinerja karyawan. Tetapi setelah dimotivasi dengan tepat oleh pemimpin mereka, mereka dapat bekerja sampai 80%-90% dari kemampuan mereka William *et al cit* Harahap (2010).

Pemimpin pada hakekatnya seseorang yang cakap dalam memaksimalkan kemampuan yang dipimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memotivasi bawahannya agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja seseorang tidak terlepas dari motivasi yang ada pada diri sendiri, baik itu bersifat motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri maupun motivasi yang timbul dari luar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iis (2010) menyebutkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Yulk (2009) dalam teorinya tentang kepemimpinan berorientasi pada hubungan khusus menyebutkan bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang memberi dukungan meliputi beragam luas perilaku yang memperlihatkan pertimbangan, penerimaan, dan perhatian akan kebutuhan dan perasaan orang lain. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Fachri

(2009) yang menyatakan bahwa seseorang membutuhkan rasa memiliki dan diterima dalam lingkungannya, kebutuhan aktualisasi diri berupa dorongan untuk menjadi yang diinginkan dengan kemampuan, keterampilan serta potensi diri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Djojonegoro Temanggung menunjukkan hasil bahwa mayoritas gaya kepemimpinan demokratis dengan nilai sebesar 41 dengan persentase sebesar 91,1% dan gaya kepemimpinan otoriter dengan nilai 4 dengan persentase sebesar 8,9%. Sedangkan motivasi kerja perawat yakni motivasi bertingkat cukup sebesar 21 dengan persentase 46,7% dan motivasi bertingkat baik sebesar 24 dengan persentase sebesar 53,3%. Dari hasil kedua variabel yang diteliti didapatkan hasil  $p=0,025 < 0,05$  hal ini bermakna ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Djojonegoro Temanggung Jawa Tengah.

#### **D. Kekuatan dan Keterbatasan Penelitian**

##### **1. Kekuatan penelitian**

Selama ini peneliti melakukan penelitian karya tulis ilmiah yang berjudul hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah yang dimana responden yang diteliti mayoritas

merupakan pegawai tetap sehingga penelitian ini mencerminkan pelayanan kesehatan yang diberikan di rumah sakit tersebut.

## **2. Keterbatasan penelitian**

Peneliti ini hanya menggunakan kuesioner, tidak ditambah dengan melakukan wawancara lebih mendalam kepada responden, sehingga data hasil yang diperoleh kurang komplit.