

MOTIVASI PERAWAT DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP RONDE KEPERAWATAN

Rian Maylina Sari¹, M. Arifki Zainaro²

¹Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Harapan Ibu Jambi Email: rianmaylina@stikes-hi.ac.id

²Dosen Akademi Keperawatan Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@malahayati.ac.id

ABSTRACT: LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION IN EFFECTIVE PATIENT ROUNDING TECHNIQUES

Background : The Nursing round is the way for a nurses to discuss more about the problems and needs of patients and is a learning process for nurses it hopes of improving cognitive, affective, psychomotor and motivated bias. The results of the interview with the head of the Raden Mattaheer General Hospital operating room in Jambi found that nursing rounds were very rare.

Purpose: The study is to determine the relationship between nurse motivation and leadership style of nursing rounds in the Surgical Inpatient Room of Raden Mattaheer Hospital in Jambi City.

Methods: The research was used a quantitative research with cross sectional approach. This study was conducted in the Surgical hospitalization rooms. The population of this study were all of nurses who worked in the Surgical Inpatient Room of Raden Mattaheer Hospital in Jambi which totaling 38 nurses. The samples were taken in total sampling thenique. The data collection did by filling out a questionnaire. The data analysis used univariate and bivariate by using chi square test.

Results: The results of this study indicated that of 38 respondents, 55.3% had low motivation, 71.1% with good leadership style and 57.9% who did a nursing round. There is no relationship between nurses' motivation for the nursing round with p value $0.122 > 0.05$. There is a relationship of leadership style to the nursing round because the p value is $0.002 < 0.05$.

Conclusion: The results of this study indicate that the leadership style influences the nursing round.

Keywords : Motivation, Leadership Style, Nursing Round

Latar Belakang: Ronde keperawatan merupakan media bagi perawat untuk membahas lebih dalam masalah dan kebutuhan pasien serta merupakan suatu proses belajar bagi perawat dengan harapan dapat meningkatkan kemampuan kognitif, afektif, psikomotor dan bisa termotivasi. Hasil wawancara kepada kepala ruangan bedah RSUD Raden Mattaheer Jambi diketahui ronde keperawatan sangat jarang sekali dilakukan.

Tujuan: Penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dan gaya kepemimpinan terhadap ronde keperawatan diruang rawat inap bedah RSUD Raden Mattaheer Jambi.

Metode: Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan diruang rawat inap bedah, dengan populasi penelitian seluruh perawat pelaksana yang berkerja diruang rawat inap bedah RSUD Raden Mattaheer Jambi yang berjumlah 38 perawat. Sample diambil secara *total sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan pengisian kuesioner, analisis yang digunakan adalah univariat dan bivariat dengan menggunakan *uji chi square*.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 38 responden, 55,3% memiliki motivasi rendah, 71,1% dengan gaya kepemimpinan baik dan 57,9% yang melakukan ronde keperawatan. Tidak terdapat hubungan motivasi perawat terhadap ronde keperawatan dengan p value $0,002 > 0,05$. Terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap ronde keperawatan karena nilai p value $0,002 < 0,05$.

Kesimpulan : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi ronde keperawatan.

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Ronde Keperawatan

PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan dan ilmu pengetahuan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui

manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut (Hasibuan, 2008). Tingkat persaingan diantara era globalisasi ini semakin tinggi, sehingga setiap institusi dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang menjadi penentu atau sumber daya manusia yang berkualitas. Motivasi merupakan pendorong yang dapat memberi energi dan mampu menggerakkan

segala potensi yang ada salah satunya menciptakan kebersamaan. Motivasi kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal sumber daya manusia (Rachmawati, 2008).

Perawat sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan dan merupakan faktor yang paling menentukan untuk tercapainya pelayanan kesehatan yang optimal dengan asuhan keperawatan yang bermutu. Untuk dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik seorang perawat perlu memiliki kemampuan berhubungan dengan klien dan keluarga, serta berkomunikasi dengan anggota tim kesehatan lainnya, mengkaji kondisi kesehatan klien baik melalui wawancara, pemeriksaan fisik maupun menginterpretasikan hasil pemeriksaan penunjang, menetapkan diagnosis keperawatan dan memberikan tindakan yang dibutuhkan klien, mengevaluasi tindakan keperawatan yang telah diberikan serta menyesuaikan kembali perencanaan yang telah dibuat. Salah satu meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah dengan pelaksanaan program ronde keperawatan yang merupakan salah satu implementasi dari *relationship based care* (Siahaan, Siagian, & Bukit, 2018).

Ronde keperawatan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengatasi masalah keperawatan klien yang dilaksanakan oleh perawat dengan pasien atau keluarga terlibat aktif dalam diskusi dengan membahas masalah keperawatan serta mengevaluasi hasil tindakan yang telah dilakukan. Ronde keperawatan akan menjadi media perawat untuk meningkatkan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor, kepekaan dan cara berpikir kritis perawat akan tumbuh dan terlatih melalui suatu transfer pengetahuan dan pengaplikasian konsep teori kedalam praktik keperawatan. Pengetahuan perawat sangat diperlukan dalam pelaksanaan ronde keperawatan (Agustina, Mardiono, & Ibrahim, 2016).

Hasil penelitian Siahaan, Siagian, & Bukit. (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan ronde keperawatan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan ronde keperawatan telah memberi implikasi terhadap peningkatan kemampuan perawat baik dari aspek pengetahuan maupun aspek keterampilan perawat dalam pemberian asuhan keperawatan sehingga kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan semakin optimal. Ronde keperawatan sangat penting dalam mengupayakan pasien mendapat pelayanan yang berkualitas. Ronde keperawatan

memungkinkan pasien untuk mendapatkan pelayanan yang berkualitas. Ronde keperawatan memungkinkan pasien untuk mendapat informasi mengenai penyakit, kelanjutan pemeriksaan, proses keperawatan rehabilitas dan lain-lain. Ronde keperawatan sangat penting bagi pasien dan perawat karena didalam kegiatannya terdapat kontak yang terus menerus antara perawat dengan pasiennya (Beniscova, 2007; Simamora, Bukit, Purba, & Siahaan, 2017).

Memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan atau aktivitas. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap individu pun berbeda-beda. Beberapa cara yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kompensasi (Sumarno, 2005)

Peningkatan kinerja rumah sakit dipengaruhi oleh karakteristik kepemimpinan yang mampu mempengaruhi kelompok untuk mencapai serangkaian tujuan salah satunya karakteristik kepemimpinan yang mempunyai komitmen terhadap perubahan, serta dapat mengembangkan ke arah yang lebih baik secara maksimal terhadap peningkatan keunggulan bersaing, karakteristik kepemimpinan ini harus disinergikan dengan kepemimpinan yang mampu mendorong dan melakukan perubahan melalui sumber daya yang dimiliki agar dapat menerapkan suatu pencipta nilai melalui perubahan dan inovasi. (Sunandar, 2018) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. (Reza, & Dirgantara, 2010).

Berdasarkan hasil temuan pada tahun 2006 bahwa institusi yang melakukan ronde keperawatan secara berkala dan sistematis

meningkatkan kepuasan pasien sehingga mencapai 89% dan menurunkan angka jatuh sehingga 60% selain itu terdapat 2 dari 12 rumah sakit yang menerapkan ronde keperawatan secara berkala dan sistematis memperoleh peningkatan rating pelayanan yang prima mencapai 41,85%. Ronde keperawatan dapat meningkatkan kinerja perawat dalam hal kognitif, afektif dan psikomotor. Penelitian ini juga melaporkan bahwa dampak tidak dilaksanakan ronde keperawatan yakni menurunkan komunikasi terapeutik perawat, menurunkan komunikasi perawat dengan pasien serta secara perlahan menurunkan motivasi perawat dalam bekerja. Selanjutnya ada perbedaan motivasi kerja perawat yang melaksanakan ronde keperawatan (Simamora, Bukit, Purba, & Siahaan, 2017).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rata-rata faktor motivasi kerja yang dilakukan masih kurang baik dan supervisi yang persepsi oleh perawat pelaksana juga masih kurang baik. Hasil analisa korelasi dengan $\alpha=0,05$ didapatkan p value 0,000 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan ronde keperawatan. Penelitian oleh Faat (2014) dengan menggunakan uji spearman-rho dengan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai $r_s=0,508$ dan nilai $p=0,03$ maka H_0 ditolak. Yang

berarti ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi rawat inap C RSUP Prof. DR. R. D. Kandau Manado (Paat, Robot, & Lolong, 2014).

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Motivasi Perawat Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Ronde Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2018"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif* dengan desain *Cross Sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dan gaya kepemimpinan terhadap ronde keperawatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Ruang Rawat Inap Bedah RSUD Raden Mattaher Jambi yang berjumlah 38 orang perawat. Teknik pengambilan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 38 perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis *Univariat* dan *Bivariat* menggunakan uji statistik *Chi-square*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi (f)	Persentase(%)
25-35 tahun	28	73.7
36-45 tahun	9	23.7
46-55 tahun	1	2.6
Jumlah	38	100

Berdasarkan Tabel 1. Diketahui bahwa sebagian besar responden dengan usia antara 25-35 Tahun, yaitu 28 responden (73,7%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase(%)
Laki-laki	12	31.6
Perempuan	26	68.4
Jumlah	38	100

Berdasarkan Tabel 2. Diketahui Sebagian besar responden dengan jenis kelamin perempuan, yaitu 26 responden (68,4%)

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase(%)
DIII	32	84.2
S1	2	5.3
Ners	4	10.5
Jumlah	38	100

Berdasarkan Tabel 3. Diketahui Sebagian besar responden dengan pendidikan DIII, yaitu 32 responden (84,2%)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi (f)	Persentase(%)
≤ 5 tahun	21	55.3
>5 tahun	17	44.7
Jumlah	38	100

Berdasarkan Tabel 4. Diketahui Sebagian besar responden dengan lama kerja, yaitu 21 responden (55,3%)

Analisis Univariat

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Gambaran Motivasi Perawat

Motivasi	Jumlah	Persen (%)
Tinggi	17	44.7
Rendah	21	55.3
Total	38	100.0

Berdasarkan Tabel 5. Didapatkan sebagian besar responden mempunyai motivasi rendah, yaitu 21 responden (55,3%)

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Gambaran Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Jumlah	Persen (%)
Baik	27	71.1
Kurang Baik	11	28.9
Total	38	100.0

Berdasarkan Tabel 6. Didapatkan sebagian besar responden mengatakan gaya kepemimpinan baik 27 responden (71,1%).

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Gambaran Ronde keperawatan

Ronde Keperawatan	Jumlah	Persen (%)
Ikut Serta	22	57.9
Tidak ikut serta	16	42.1
Total	38	100.0

Berdasarkan Tabel 7. Didapatkan sebagian besar responden ikut serta melakukan ronde keperawatan, yaitu 22 responden (57,9%)

Analisis Bivariat

Tabel 8. Hubungan Motivasi Perawat dengan Ronde Keperawatan

Motivasi	Ronde Keperawatan				Total		<i>p-value</i>
	Ikut serta		Tidak ikut serta		f	%	
	f	%	f	%			
Tinggi	7	41.2	10	58.8	17	100	0,122
Rendah	15	71.4	6	28.6	21	100	
Jumlah	22	57.9	16	42.1	38	100	

Berdasarkan Tabel 8. Diketahui dari 17 responden dengan motivasi tinggi, sebagian besar tidak ikut serta melakukan ronde keperawatan sebanyak 10 responden (58,8%). Sedangkan dari 21 Responden dengan motivasi rendah, sebagian besar ikut serta melakukan ronde keperawatan sebanyak 15 responden (71,4%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $p = 0,122 > 0,05$ yang artinya H_0 gagal ditolak, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi perawat terhadap ronde keperawatan.

Tabel 9. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Ronde Keperawatan

Gaya Kepemimpinan	Ronde Keperawatan				Total		<i>p-value</i>
	Ikut serta		Tidak ikut serta		f	%	
	f	%	f	%			
Baik	20	74.1	7	25.9	27	100	0,002
Kurang Baik	2	18.2	9	81.8	11	100	
Jumlah	22	57.9	16	42.1	38	100	

Berdasarkan Tabel 9. Diketahui dari 27 responden dengan gaya kepemimpinan baik, sebagian besar ikut serta melakukan ronde keperawatan sebanyak 20 responden (74,1%). Sedangkan dari 11 responden dengan gaya kepemimpinan kurang baik, sebagian besar tidak ikut serta melakukan ronde keperawatan sebanyak 9 responden (81,8%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $p = 0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan terhadap ronde keperawatan.

PEMBAHASAN

Gambaran Motivasi Perawat

Hasil penelitian gambaran motivasi perawat, sebagian besar responden memiliki motivasi rendah sebanyak 21 (55,3%) responden dan sebanyak 17 responden (44,7%) memiliki motivasi tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi rendah terhadap pelaksanaan ronde keperawatan. Sedangkan sebagian kecil responden memiliki motivasi tinggi dan telah melaksanakan ronde keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2015) tentang hubungan motivasi dengan penerapan postconference perawat di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta yang menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta mayoritas memiliki motivasi rendah sebanyak 19 responden (54,3%).

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang artinya adalah rangsangan dorongan atau pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut memperlihatkan perilaku tertentu sedangkan yang dimaksud motivasi ialah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan

dan maupun pembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut mau berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Azwar, 2013). Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan timbulnya semacam kekuatan agar seseorang itu berbuat atau bertindak, dengan kata lain bertingkah laku (Purwani, 2010)

Gambaran Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian pada gambaran gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa dari 38 responden, sebagian besar responden dengan gaya kepemimpinan baik sebanyak 27 (71,1%) responden dan sebanyak 11 responden (28,9%) dengan gaya kepemimpinan kurang baik.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pimpinan pada setiap ruangan telah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik. Akan tetapi ada sebagian kecil pimpinan ruangan yang menerapkan gaya kepemimpinan yang kurang baik terhadap anggotanya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati yang menunjukkan bahwa 68 responden yang diteliti, mayoritas sebanyak 32 (47,1%) responden memilih gaya kepemimpinan otoriter, 11 demokratis, 25 (36,8%) responden memilih gaya kepemimpinan partisipatif dan tidak ada responden mempunyai gaya kepemimpinan bebas tindak/gaya kepemimpinan dalam kategori otoriter (Putra, Syaifudin, & Adinatha, 2014). Hal ini dikarenakan masih kurangnya pelatihan terhadap pimpinan ruangan serta belum mampu secara psikologis menahan emosi dan sikap sebagai seorang pemimpin sehingga belum secara optimal dalam menaungi rekan perawat sebagai bawahan di setiap ruangan pada Rumah Sakit.

Gambaran Ronde Keperawatan

Hasil penelitian pada gambaran ronde keperawatan, menunjukkan bahwa dari 38 responden, sebagian besar ikut serta melakukan ronde keperawatan sebanyak 22 (57,9%) responden dan sebanyak 16 responden (42,1%) tidak ikut serta melakukan ronde keperawatan.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah melaksanakan ronde keperawatan yang dilakukan

secara rutin 2 kali setiap bulannya. Sedangkan sebagian kecil belum secara optimal melakukan ronde keperawatan di setiap ruangnya.

Hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya didapatkan Ronde keperawatandi ruangan Dahlia RSUD Umu Rara Meha Waingapu Sumba Timur dinyatakan kurang baik, hal ini didapatkan pada 12 (100%) perawat. Berdasarkan hasil penelitian maka untuk meningkatkan ronde keperawatan maka diperlukan persiapan bagi seluruh perawat dalam melakukan ronde dengan menerapkan kasus minimal 1 hari sebelum waktu pelaksanaan ronde dan memberikan informed consent kepada klien atau keluarga (Andung, Sudiwati, & Maemunah, 2017).

Menurut Magffuri (2015) menjelaskan pelaksanaan ronde keperawatan diperlukan penjelasan kepada klien oleh perawat dalam hal ini penjelasan di fokuskan pada masalah keperawatan dan rencana tindakan yang akan di laksanakan, perlu di diskusikan, memberikan justifikasi oleh perawat tentang masalah klien serta rencana tindakan yang akan dilakukan. Setelah pasca ronde maka perawat perlu mendiskusikan hasil temuan dan tindakan pada klien tersebut serta menerapkan tindakan yang perlu dilakukan. Ronde keperawatan diperlukan agar masalah klien dapat teratasi dengan baik, sehingga semua kebutuhan dasar klien dapat terpenuhi. Perawat profesional harus dapat menerapkan ronde keperawatan, sehingga role play tentang ronde keperawatan terlaksana dengan baik.

Ronde keperawatan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengatasi masalah keperawatan pasien yang dilaksanakan oleh perawat disamping melibatkan pasien untuk membahas dan melaksanakan asuhan keperawatan. Karakteristik ronde keperawatan yaitu pasien dilibatkan secara langsung, pasien merupakan fokus kegiatan, perawat pelaksana dan konselor melakukan diskusi bersama, konselor memfasilitasi kreatifitas, membantu mengembangkan kemampuan perawat pelaksana dalam meningkatkan kemampuan dalam mengatasi masalah. Tujuan ronde keperawatan menumbuhkan cara berpikir kritis dan sintesis meningkatkan validasi data pasien, meningkatkan motivasi perawat dan meningkatkan kemampuan hasil kerja (Nursalam, 2007).

Ronde keperawatan dapat meningkatkan kepuasan pasien lima kali dibandingkan tindak dilakukan ronde keperawatan (Febriana, 2009; Saleh, 2012). Chaboyer et al. (2009) dengan

tindakan ronde keperawatan dapat menurunkan angka insiden pada pasien yang dirawat.

Hubungan motivasi perawat terhadap ronde keperawatan

Hasil penelitian menunjukkan uji statistik diperoleh nilai $p = 0,122 > 0,05$ yang artinya H_0 gagal ditolak, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi perawat terhadap ronde keperawatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi pelaksanaan ronde keperawatan. Hal ini disebabkan karena adanya faktor lain seperti gaya kepemimpinan, pengetahuan yang dimiliki perawat dalam melaksanakan ronde keperawatan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2015) penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja perawat di ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta mayoritas dalam kategori rendah yaitu sebanyak 19 orang (54,3%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat kurang termotivasi karena kurangnya seperangkat kondisi kerja yang membantu membangun suatu motivasi yang berasal dari dalam diri individu tersebut seperti rasa tanggung jawab dan pengembangan pribadi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti (2008) dalam Maryanti, & Kurniawati. (2015) yang menunjukkan bahwa rata-rata faktor motivasi kerja yang dilakukan masih kurang baik dan supervisi yang persepsi oleh perawat pelaksana juga masih kurang baik. Hasil analisa korelasi dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh p value = 0,001 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan ronde keperawatan.

Hasil penelitian di atas berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa sebagian besar motivasi tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan ronde keperawatan, sedangkan pada penelitian oleh Apriyanti (2008) dalam Maryanti, & Kurniawati. (2015). Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi ronde keperawatan. Hal ini dikarenakan pada penelitian yang peneliti lakukan terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi pelaksanaan ronde keperawatan seperti pengetahuan perawat dan gaya pemimpin dalam menaungi dan menjadi contoh pada perawat sebagai bawahannya untuk melaksanakan kerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat

menyelesaikan pekerja dengan semangat karena ia ingin melaksanannya hanya tugas manajer ialah menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan dan mempertahankan keinginan untuk bersemangat (Terry, & Rue, 2009). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat konsisten dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun kehidupan lainnya (Nasir, & Muhith, 2011).

Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti berasumsi bahwa perlu dilakukan beberapa upaya untuk meningkatkan pelaksanaan ronde keperawatan dari segi motivasi seperti pemberian tugas antara pegawai dilakukan secara berkala untuk mengurangi rasa jenuh dan kehilangan perhatian terhadap tugas. Harus diperlihatkan suatu gabungan tugas sehingga dapat mendorong perkembangan dan pemenuhan kebutuhan pasien. Selain itu, perlu dilakukan lagi pelatihan-pelatihan kepada perawat mengenai ronde keperawatan sehingga perawat tidak hanya memiliki wawasan dan dorongan tetapi juga melaksanakan ronde keperawatan tersebut sesuai aturan rumah sakit yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan teori dari Herzberg, faktor motivasi merupakan hal yang sangat penting. Marquis & Huston (2011) menyebutkan motivasi ada dua macam yaitu Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang ada dalam diri perawat, yang mendorong menjadi produktif. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ditingkatkan oleh lingkungan kerja, rekan kerja. Salah satu upaya memberikan motivasi ekstrinsik adalah pada saat kepala ruangan melakukan fungsi pengarahan pada stafnya. Marquis & Huston (2011) menyebutkan dukungan manajemen, pengaruh rekan serta interaksi dalam kelompok memiliki dampak terhadap peningkatan motivasi. Salah satu fungsi pengarahannya yaitu pelaksanaan ronde keperawatan. Ronde keperawatan merupakan tindakan mandiri perawat, tugas rutin perawat yang harus dilakukan. Sehingga didalam pelaksanaan ronde keperawatan terjadi proses interaksi antara sesama perawat, perawat dan pasien, serta perawat dengan tim kesehatan lainnya. (Saleh, 2012)

Hubungan gaya kepemimpinan terhadap ronde keperawatan

Hasil penelitian menunjukkan uji statistik diperoleh nilai $p = 0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan terhadap ronde keperawatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi ronde keperawatan. Seorang pemimpin harus tegas terhadap anggotanya sehingga setiap tugas dan pelaksanaan dari ronde keperawatan dapat dilakukan dengan baik dan dilakukan secara bergantian antara perawat satu dan lainnya. Sebaliknya jika pemimpin acuh tak acuh maka pelaksanaan ronde keperawatan juga tidak dilakukan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faat (2014) dengan menggunakan uji statistik dengan menggunakan uji spearman rho dengan bantuan SPSS 20 pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai $r_s = 0,508$ dan nilai $p = 0,03$, maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di Instalasi rawat inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, hal ini dikarenakan bahwa gaya kepemimpinan berperan terhadap pelaksanaan ronde keperawatan dalam suatu ruangan di rumah sakit sebagai pendokumentasi asuhan keperawatan.

Menurut Wirawan (2002) dalam Itin (2010) gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung situasinya. Dimana kondisi pengikut adalah tingkat kesipan dan delegasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wati (2010) dalam Aisyah, & Savitri (2014) gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Siagian (2002) dalam Aisyah, & Savitri. (2014). menyatakan bahwa terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas, perilaku berorientasi pada hubungan, dan kepemimpinan partisipatif. Pada umumnya, pemimpin mempengaruhi para karyawan dengan

mempengaruhi persepsi mereka tentang konsekuensi yang mungkin akan diterima dari berbagai upaya yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti berasumsi bahwa perlu dilakukan beberapa upaya yang dapat meningkatkan dan memperbaiki gaya kepemimpinan setiap pimpinan ruangan seperti pelatihan dan penugasan yang terarah sehingga pemimpin tidak hanya sekedar memimpin anggotanya tetapi tahu melaksanakan tugas-tugas sesuai perintah dan ketentuan rumah sakit sehingga dapat membimbing anggota masing-masing ruangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan tentang hubungan motivasi perawat dan gaya kepemimpinan terhadap ronde keperawatan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Tidak terdapat hubungan antara motivasi perawat terhadap ronde keperawatan. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap ronde keperawatan.

SARAN

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai gambaran dalam meningkatkan motivasi perawat, serta rumah sakit dapat memberikan informasi kepada semua perawat melalui pelatihan dan workshop sehingga perawat di rumah sakit dapat terpapar informasi mengenai ronde keperawatan.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam memberikan pelayanan serta dapat dijadikan bahan ajar yang mendukung perkuliahan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian bagi peneliti selanjutnya dengan variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini sehingga mampu memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap pelaksanaan manajemen rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, V., Mardiono, M., & Ibrahim, D. A. F. (2016). Hubungan tingkat pengetahuan dengan sikap perawat dalam pelaksanaan ronde keperawatan di ruang Aster dan ICCU RSUD dr. Doris Sylvanus. *Dinamika kesehatan jurnal*

- Aisyah, S., & Savitri, E. (2014). Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(2), 1-16.
- Andung, P. J. R., Sudiwati, N. L. P. E., & Maemunah, N. (2017). Gambaran kinerja perawat dalam penerapan metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) modifikasi tim-primer di ruangan Dahlia RSUD Umu Rara Meha Waingapu Sumba Timur. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keperawatan*, 2(3).
- Azwar, S. (2013). Sikap Manusia, edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasibuan, M. (2008). Manajemen sumber daya manusia, 2008. Bumi Aksara, Jakarta.
- Itin, M. (2010). Hubungan gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan dengan tugas perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan kepada klien diruang rawat inap rsud pasaman barat. *Penelitian, Fakultas Keperawatan*.
- Maghfuri, A. (2015). Buku Pintar Keperawatan Konsep dan Aplikasi. Jakarta: CV Trans Info Media.
- Maryanti, M., & Kurniawati, T. (2015). *Hubungan Motivasi dengan Penerapan Postconference Perawat di Ruang Cendana Ina I RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta* (Doctoral dissertation, STIKES'Aisyiyah Yogyakarta).
- Nasir, A., & Muhith, A. (2011). Dasar-dasar keperawatan jiwa: pengantar dan teori. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, N. (2007). Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktek keperawatan profesional. Jakarta: Salemba Medika.
- Paat, S. T., Robot, F., & Lolong, J. (2014). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal keperawatan*, 2(2).
- Purwani, F. (2010). *Hubungan Antara Persepsi Mahasiswa Terhadap Pembimbingan Klinik Dan Motivasi Belajar Praktik Klinik di RSUD* Dr. Moewardi Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Sebelas Maret Surakarta).
- Putra, I. K. A. A. A., Syaifudin, A., & Adinatha, N. N. M. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit umum daerah raa soewondo pati. In *prosiding seminar nasional & internasional* (vol. 2, no. 1).
- Rachmawati, I. K. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Saleh, Z. (2012). Pengaruh Ronde Keperawatan terhadap tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Karya Ilmiah Ilmu Keperawatan*.
- Siahaan, J. V., Siagian, A., & Bukit, E. K. (2018). Pengaruh pelatihan ronde keperawatan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di rs royal prima medan. *Jumantik (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 3(1), 1-15.
- Simamora, R. H., Bukit, E., Purba, J. M., & Siahaan, J. (2017). Penguatan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan melalui pelatihan ronde keperawatan di rumah sakit royal prima medan. *Jurnal pengabdian kepada masyarakat*, 23(2), 300-304
- Sumarno, J. (2005). Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan Kinerja manajerial (studi empiris pada kantor cabang perbankan indonesia di jakarta). *Jurnal Bisnis Strategi*, 14(2), 197-210.
- Sunandar, U. (2018). Pengaruh karakteristik kepemimpinan dan inovasi produk layanan kesehatan terhadap kinerja perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing pada rumah sakit awal Bros Pekan Baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(2).
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2009). Dasar-dasar Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia pada PT. Bumi Aksara, Jakarta, Alih Bahasa GA Ticoalu.