

SKRIPSI

STUDI DESKRIPTIF EKSPLORATIF PENERAPAN PERAN MOTIVASI KEPALA RUANG DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA STAFF KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RS. BAPTIS KEDIRI

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga




Oleh:

ADE SITINJAK
NIM. 019930147 B

PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002

SURAT PERNYATAAN

Saya bersumpah bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang pendidikan diperguruan tinggi manapun



ADE/SITINJAK

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan pada Ujian Sidang Skripsi

Tanggal: 17 Juni 2002

Oleh :

Pembimbing Ketua,



Nursalam M. Nurs (Hons)

NIP.140 238 226

Pembimbing II,



Ririn Probowati, SKp, M Kes

NIP.140 339 782

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya



Prof. Eddy Soewandojo, dr, SpPD

NIP. 130 325 831

PENGESAHAN

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji Ujian Sidang Skripsi
Pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya

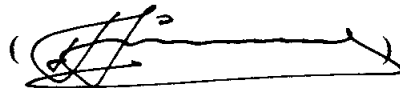
Pada tanggal : 21 Juni 2002

Mengesahkan :

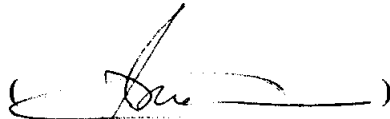
Tim Penguji

Tanda tangan

Ketua : Siti Guntarlin, SKM



Anggota : Nursalam, M Nurs (Hons)



Anggota : Ririn Probowati, SKp, M Kes



Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya




Prof. Eddy Soewandojo, dr, SpPD

NIP. 130 325 831

MOTTO

*Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan
kepadaku (Filipi 4 : 13)*

*Sebuah Persembahanku kepada
Tuhan Yesus Kristus yang begitu mengasihiku,
kepada keluargaku yang paling aku cintai dan
seseorang yang telah begitu banyak membantu
dalam penyelesaian skripsi ini.*

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur dipanjatkan kepada Yesus Kristus atas rahmat dan Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Studi Peran Motivasi Kepala Ruang dalam Memotivasi Kerja Staff Keperawatan di Ruang Rawat Inap RS. Baptis Kediri”. Penelitian ini dilaksanakan dari 2 Mei – 11 Mei 2002 di Ruang Rawat Inap RS Baptis Kediri. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H.M.S Wiyadi, dr. SpTHT, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.
2. Prof. Eddy Soewandojo, dr. SpPD, selaku Ketua jurusan Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.
3. dr. Sukoyo selaku Direktur RS Baptis Kediri.
4. Dra. Karmiatun AMK selaku Kepala Keperawatan RS Baptis Kediri.
5. Bapak Nursalam M Nurs (Hons), selaku pembimbing ketua yang telah banyak membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Ririn Probowati SKp, M Kes, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan arahnya dalam penyusunan skripsi ini.

7. Keluargaku tercinta yang telah banyak memberikan dorongan baik moril maupun materiil kepada peneliti.
8. Responden atas kerjasamanya dalam memberikan informasi data penelitian.
9. Semua teman-temanku : Noorfuadi, Veronika, Abang Zwingly, Hendro, Mbak Ning, Agung dan semuanya.

Surabaya, Juni 2002

Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Relevansi	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Motivasi	7
2.2 Motivasi Kerja	13
2.3 Peran Kepala Ruang	15
2.4 Peran Motivasi Kepala Ruang	22
2.5 Kerangka Konsep	26
BAB 3 METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Kerangka Kerja	27

3.3 Identifikasi Variabel	28
3.4 Definisi Operasional	28
3.5 Populasi Sampel & Sampling.....	28
3.6 Metode Pengumpulan dan Analisa Data	29
3.7 Etik Penelitian	31
3.8 Keterbatasan	31
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil	36
4.2 Pembahasan	47
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Distribusi frekuensi umur responden37
Gambar 4.2 Distribusi frekuensi lama masa kerja responden sebagai kepala ruang.....	38
Gambar 4.3 Distribusi frekuensi latar belakang pendidikan Responden38

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi frekuensi peran motivasi Kepala Ruang :	
Komunikasi	35
Tabel 4.2 Distribusi frekuensi penerapan peran motivasi : komunikasi	
masing-masing item tugas / peran kepala ruang	39
Tabel 4.3 Distribusi frekuensi peran motivasi kepala ruang :	
Pengembangan karier staff	41
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi penerapan peran motivasi :	
pengembangan karier staff masing-masing item tugas /	
peran kepala ruang	41
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi peran motivasi kepala ruang :	
kebijakan personal	43
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi peran motivasi : kebijakan personal	
pada masing-masing item tugas / peran kepala ruang	43
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi peran motivasi kepala ruang :	
Administrasi upah	44
Tabel 4.8 Distribusi frekuensi peran motivasi : administrasi upah	
pada masing-masing item tugas / peran kepala ruang	45

Tabel 4.9 Distribusi frekuensi peran motivasi kepala ruang : kondisi kerja	46
Tabel 4.10 Distribusi frekuensi peran motivasi : kondisi kerja pada masing-masing item tugas / peran kepala ruang	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat permohonan ijin penelitian	66
Lampiran 2 Surat keterangan penelitian	67
Lampiran 3 Lembar persetujuan menjadi responden	68
Lampiran 4 Lembar kuesioner	69
Lampiran 5 Tabulasi data responden	70
Lampiran 6 Hasil statistik deskripsi frekuensi	71

ABSTRACT

Motivation is a psychological characteristic that contributes at the level of individual commitment. In other words, motivation is a drive that activates individuals to behave in order to attain their objective. As a manager, head nurse plays roles and responsible directly for nursing care provided for the clients. A lack of working motivation among the staffs may reduce their working quality, leading to the reduction of service quality and producing client's dissatisfaction. Rowland & Rowland suggested five roles a head nurse should perform in increasing staff's working motivation, i.e., communication, staff's career development, personal policy, salary administration, and working condition.

To investigate the application of motivational role of head nurse in increasing staff's working motivation, a study using cross sectional design was done. Population was head nurse of Inpatient Wards at Baptis Hospital, Kediri. Samples, taken by means of total sampling or purposive sampling technique, were nine head nurse. Using Linkert scale questionnaire, data were collected. Data were processed and presented in frequency tabulation.

Results of analysis showed that 88.9% head nurse had satisfactory played motivational roles in communication, staff's career development, and working condition. Head nurse had sufficiently performed in personal policy was 88.9% and 77.8% in salary administration.

In conclusion, the application motivational role among head nurse of Inpatient Wards at Baptis Hospital, Kediri is still have variation : satisfactory and sufficiently. Satisfactory results should be maintained, and the sufficient ones should be improved accordingly. Satisfactory motivational role of head nurse may increasing the staff's working motivation.

Keywords : *motivation, motivational role, head nurse*

BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi adalah karakteristik psikologi yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner & Freeman,1995:134). Tri Rusmi (1999) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi umumnya timbul dari diri sendiri, baik itu sudah menjadi motivasi pribadi maupun pengaruh dari luar yang diinternalisasikan pada diri.

Motivasi kerja menurut Panji Anoraga adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Melihat dari definisi motivasi kerja, terlihat bahwa dalam dunia bekerja, motivasi sangat besar dan penting peranannya. Bicara mengenai motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pembahasan mengenai penampilan kerja. Hal ini disebabkan oleh karena motivasi kerja adalah merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja tersebut. Motivasi sangat perlu untuk memperbaiki penampilan kerja dari staff. Penampilan kerja yang baik bukan saja menimbulkan kepuasan bagi individu perawat tetapi juga tujuan dari organisasi tercapai.

Kerja adalah fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu. Motivasi ditentukan kebutuhan yang didasari tujuan yang bersangkutan yang merupakan alat dari tingkah laku produktif itu terhadap

tujuan yang diinginkan. Selain itu,, orang yang memiliki motivasi yang tinggi tetapi kemampuan rendah akan memperlihatkan performance yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang berability tinggi tetapi rendah motivasinya. Dengan demikian, bila disatukan dapat dikatakan bahwa orang akan bertingkah laku produktif bila itu menyangkut pencapaian tujuan yang diinginkan, dengan menggunakan kemampuan yang ada padanya. Kebutuhan akan menggerakkan, kemampuan tertuang menjadi penampilan kerja. Maka motivasi yang kurang, akan menimbulkan penampilan kerja yang kurang pula, tetapi penampilan kerja akan terlihat baik bila motivasi dan kemampuan (abilitas) tinggi.

Kepemimpinan managerial adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan menurut Stogdill (Stoner & Freeman,1995) memiliki empat implikasi, yaitu : (1) Kepemimpinan melibatkan orang lain atau pengikut ; (2) Kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok; (3) Kepemimpinan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku pengikut dengan berbagai cara; (4) Kepemimpinan menggabungkan ketiga unsur/aspek pertama dan mengakui bahwa kepemimpinan adalah mengenai nilai.

Kepala ruang sebagai salah satu manajer yang berada pada lini pertama mempunyai peran sebagai pemimpin, dimana staff yang dipimpinnya tersebut berinteraksi langsung dengan klien sebagai *customer*. Berbagai macam

peran yang harus ditampilkan oleh kepala ruang, diantaranya memotivasi staff keperawatan dalam bekerja.

Kepuasan kerja staff dan pemakai jasa layanan merupakan satu hal yang penting dalam pemberian pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Baptis Kediri. Hampir 90% dari setiap kunjungan pasien rawat jalan maupun pasien rawat inap memiliki kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit. Hal ini dapat dimungkinkan karena adanya kepuasan terhadap kerja yang dilakukan oleh para staff, karena melalui kepuasan terhadap pekerjaannya staff akan lebih banyak belajar tentang pekerjaannya, menerapkan dengan lebih efisien sehingga tujuan rumah sakit akan tercapai. Namun sebaliknya, staff yang tidak puas pada pekerjaannya akan menunjukkan perilaku yang negatif. Menurunnya gairah kerja, malas, kurang loyal pada rumah sakit, dan rendahnya tanggung jawab akan mengakibatkan turunnya kualitas pelayanan rumah sakit yang berdampak pada klien dan keluarganya.

Untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja staff, khususnya perawat, kepala ruang sebagai pemimpin yang mempunyai wewenang harus dapat menumbuhkan dan meningkatkan motivasi pada staffnya. Rowland & Rowland mengemukakan bahwa kepala ruang dapat memainkan peran motivasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi staff. Melalui peran motivasi : komunikasi, pengembangan karier staff, kebijakan personal, administrasi upah dan suasana kerja yang kondusif diharapkan motivasi eksternal staff akan terpelihara bahkan ditingkatkan.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Kepala ruang mempunyai peran yang sangat penting dalam memotivasi staffnya. Ia bertanggung jawab terhadap kepuasan kerja dari masing-masing staffnya dan pemakai jasa layanan. Kepuasan staff yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja staff dan akhirnya akan menimbulkan kepuasan pada klien. Melalui serangkaian peran motivasi kepala ruang dapat berperan aktif dalam membangun kepuasan kedua belah pihak. Oleh karena itu, seorang manajer setidaknya memiliki kemampuan untuk membangun motivasi kerja staff dan mencegah ketidakpuasan staff terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dengan demikian, kepala ruang harus mengetahui peran motivasi seperti apa yang dapat meningkatkan motivasi kerja staff guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja staffnya bagi kepuasan klien sebagai pengguna jasa layanan kesehatan.

1.2.2 Pertanyaan Masalah

Sejauh mana peran motivasi kepala ruang telah dilaksanakan oleh kepala ruang rawat inap di RS Baptis Kediri?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Menggambarkan peran motivasi kepala ruang dalam memotivasi staff keperawatan di RS Baptis Kediri

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Mengidentifikasi penerapan peran motivasi kepala ruang : komunikasi di ruang rawat inap RS Baptis Kediri
- 2) Mengidentifikasi penerapan peran motivasi kepala ruang : pengembangan karier staff staff keperawatan di RS Baptis Kediri.
- 3) Mengidentifikasi penerapan peran motivasi kepala ruang : berhubungan dengan kebijakan personal staff keperawatan di RS Baptis Kediri.
- 4) Mengidentifikasi penerapan peran motivasi kepala ruang : berhubungan dengan administrasi upah staff keperawatan di RS Baptis Kediri.
- 5) Mengidentifikasi penerapan peran motivasi kepala ruang : menyediakan kondisi kerja yang kondusif bagi staff keperawatan di RS Baptis Kediri

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Hasil penelitian dapat digunakan untuk memotivasi kepala ruang dalam menerapkan perannya dalam memotivasi staff keperawatan .
- 2) Hasil penelitian dapat digunakan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut.

1.5 Relevansi

Sampai saat ini orang/ dunia keperawatan masih menganggap bahwa tugas/peran kepala ruang hanya bersifat administratif di meja keperawatan. Tetapi ternyata tidak sebatas itu, seorang kepala ruang juga harus mampu menjadi fasilitator bagi staffnya dengan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dengan tidak meninggalkan keinginan maupun kepentingan individu.

Dengan demikian, staff akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dengan motivasi eksternal yang didapatkan dari lingkungan kerjanya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dibahas tentang landasan / konsep dasar dari motivasi secara umum, teori-teori motivasi, peran secara umum, tugas / peran kepala ruang secara umum dan peran motivasi kepala ruang dalam memotivasi staff.

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian.

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. (Stoner & Freeman,1995:134) Motivasi menurut Ngalim Purwanto (2000:60) adalah bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku (Sbortell & Kaluzny,1994:59)

Dari berbagai macam definisi motivasi, Stanford (1970), ada tiga point penting dalam pengertian motivasi yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan

merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi (Luthans,1988:184).

Memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai “apa yang membuat orang bergerak “(Stoner & Freeman,1995:134)

Menurut bentuknya motivasi terdiri dari :

Motivasi Intrinsik : yaitu motivasi yang datangnya dari dalam diri individu.

Motivasi Ekstrinsik : yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu.

Motivasi Terdesak : motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali.

2.1.2 Teori-teori motivasi (Stoner & Freeman, 1995)

Landy dan Becker mengelompokkan banyak pendekatan modern pada teori dan praktek menjadi lima kategori : teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan dan teori penetapan sasaran.

2.1.2.1 Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan memfokuskan pada yang dibutuhkan orang untuk hidup berkecukupan. Dalam prakteknya, teori kebutuhan berhubungan dengan bagian pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan seperti itu.

Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpuaskan bukan lagi menjadi motivator.

Yang termasuk dalam teori kebutuhan adalah :

a. Teori Hirarki Kebutuhan menurut Maslow

Dikembangkan oleh Abraham Maslow, dimana memandang manusia sebagai hirarki lima macam kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri.

Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol atau paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu.

b. Teori ERG

Teori ERG adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi (existence, kebutuhan mendasar dari Maslow), kebutuhan keterkaitan (relatedness, kebutuhan hubungan antar pribadi) dan kebutuhan pertumbuhan (= Growth, kebutuhan akan kreativitas pribadi, atau pengaruh produktif)

Teori ERG menyatakan bahwa kalau kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecewaan, kebutuhan yang lebih rendah akan kembali, walaupun sudah terpuaskan.

c. *Teori Tiga Macam Kebutuhan.*

John. W. Atkinson, mengusulkan ada tiga macam dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, kebutuhan untuk mencapai prestasi (need for achivement), kebutuhan kekuatan (need of power), dan kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dekat dengan orang lain.

Penelitian Mc Clelland juga mengatakan bahwa manager dapat sampai tingkat tertentu, menaikkan kebutuhan untuk berprestasi dari karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang memadai.

d. *Teori Motivasi Dua Faktor*

Dikembangkan oleh Frederick Herzberg dimana Herzberg meyakini bahwa karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri dan didalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Dari penelitiannya, Harzberg menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja muncul dari dua set faktor yangterpisah.

Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan termasuk dalam : gaji, kondisi kerja dan kebijakan perusahaan – semua mempengaruhi konteks tempat pekerjaan dilakukan. Faktor yang paling penting adalah kebijakan perusahaan, yang dinilai oleh banyak orang sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan. Penilaian

positif untuk faktor-faktor ini tidak menyebabkan kepuasan kerja tetapi hanya sampai hilangnya ketidakpuasan. Secara lengkap, faktor-faktor yang membuat ketidakpuasan yang amat sangat adalah : Kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan sejawat, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

Faktor penyebab kepuasan (faktor yang memotivasi) termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan -- semuanya berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan prestasi kerja. Faktor-faktor yang membuat kepuasan yang amat sangat adalah: berprestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan dalam pekerjaan, dan pertumbuhan.

2.1.2.2 Teori Keadilan

Teori keadilan didasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang diterima.

Individu akan termotivasi kalau mereka mengalami kepuasan dengan yang mereka terima dari upaya dalam proporsi dengan usaha yang mereka pergunakan.

2.1.2.3 Teori Harapan

Menyatakan bahwa yang memilih bagaimana bertindak dari berbagai alternatif tingkah laku, berdasarkan harapannya apakah ada keuntungan yang diperoleh dari tiap tingkah laku.

Teori harapan berpikir atas dasar :

- Harapan hasil Prestasi

Individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingkah laku mereka. Harapan ini nantinya akan memengaruhi keputusan mereka tentang cara bertingkah laku.

- Valensi

Hasil dari suatu tingkah laku tertentu mempunyai valensi atau kekuatan untuk memotivasi, yang bervariasi dari satu individu ke individu yang lain.

- Harapan prestasi usaha

Harapan orang mengenai seberapa sulit untuk melaksanakan tugas secara berhasil mempengaruhi keputusan tentang tingkah laku.

Tingkah laku seseorang sampai tingkat tertentu akan tergantung, pada tipe hasil yang diharapkan. Beberapa hasil berfungsi sebagai imbalan intrinsik – imbalan yang “dirasakan” langsung oleh orang yang bersangkutan. Imbalan ekstrinsik, sebagainya, seperti bonus, pujian atau promosi diberikan oleh pihak luar, seperti supervisor atau kelompok kerja.

2.1.2.4 Teori Penguatan

Teori penguatan, yang dikaitkan dengan ahli psikologi B.F Skinner dengan teman-temannya, menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lampau mempengaruhi tindakan pada masa depan dalam proses belajar siklis. Proses ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Rangsangan → Respon → Konsekuensi → Respon masa depan.

Dalam pandangan ini, tingkah laku sukarela seseorang terhadap suatu situasi atau peristiwa merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu.

Teori penguatan menyangkut ingatan orang mengenai pengalaman rangsangan – respon konsekuensi.

Menurut teori penguatan, seseorang termotivasi kalau dia memberikan respon pada rangsangan dalam pola tingkah laku konsisten sepanjang waktu.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dan aktivitas ini melibatkan baik fisik maupun mental (M. As'ad, 2001:47). Pendapat dari Gilmer (1971), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja adalah : suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Mangkunegara,2000 :94)

2.2.2 Prinsip-prinsip dalam motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara,2000) :

1. Prinsip partisipatif

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang.

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang

bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3 Peran Kepala Ruang

2.3.1 Pengertian

Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang, sesuai dengan kedudukannya dalam suatu system. Peran dipengaruhi oleh keadaan social, baik dari dalam maupun dari luar profesi dan bersifat konstan.

2.3.2 Elemen-elemen Peran Manajemen

Manajemen didefinisikan sebagai suatu proses dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Maka manajemen keperawatan adalah suatu proses bekerja melalui anggota staff keperawatan untuk memberikan perawatan, pengobatan, dan bantuan terhadap para pasien. Tugas manajemen perawat adalah merencanakan, mengorganisir, memimpin serta mengontrol keuangan, material dan sumber daya manusia yang ada untuk memberikan perawatan seefektif mungkin bagi setiap kelompok pasien dan keluarga. (Gillies, 1996).

Proses manajemen keperawatan adalah serangkaian kejadian yang saling berhubungan, mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya. Setiap system terdiri dari masukan, processor, output, kontrol, dan mekanisme pengaruh arus balik. (Gillies,1996)

Proses manajemen keperawatan sejajar dengan proses keperawatan. Proses manajemen, seperti juga proses keperawatan, terdiri dari pengumpulan data, identifikasi masalah, pembuatan rencana, pelaksanaan rencana dan evaluasi hasil.

Berdasar pada kedua fenomena tersebut, maka dapat digabungkan menjadi satu, dimana manajemen keperawatan merupakan suatu sistem yang memerlukan masukan guna dilakukan proses dengan suatu kontrol tersendiri, dan dihasilkan suatu keluaran yang sekaligus menjadi masukan baru dan akhir suatu tujuan. Proses Keperawatan yang sejajar dengan proses manajemen keperawatan, menjadi bagian dari sistem tersebut menjadi suatu proses yang selalu berkesinambungan.

Dalam memproses, manajemen memiliki suatu proses yang dilakukan oleh seorang manajer. Kepala ruang merupakan salah satu manajer lini pertama yang bertanggung jawab terhadap proses yang terjadi dibawah wewenangnya. Karena itu dalam menjalankan proses tersebut, manajemen keperawatan memiliki elemen-elemen yang bersambungan satu dengan yang lain.

Elemen-elemen tersebut menurut Gillies (1996) adalah :

(1) Pengumpulan data Perwakilan /agen pasien

Proses dalam elemen ini adalah : pemrosesan data pasien dengan bacaan, diskusi, komputer, perbandingan statistik.

(2) Mengumpulkan data pegawai Keperawatan.

Proses dalam elemen ini adalah : pemrosesan data karyawan dengan bacaan, diskusi dengan karyawan, observasi kerjakaryawan, konsultasi dengan teman sekerjanya dan perbandingan statistik regional atau nasional.

(3) Kepegawaiaan

Proses dalam elemen ini adalah rekrutmen, penilaian, seleksi, penerimaan, orientasi, penjadwalan, penugasan dan pengembangan.

(4) Memimpin dan

Menjadi proses dalam elemen ini adalah : penugasan, penyampaian informasi, pengarahan, pengawasan, motivasi dan pembinaan.

(5) Jaminan mutu.

Observasi terhadap perawat dalam memberikan perawatan, analisa terhadap wawancara pasien atau tanggapan-tanggapan dari kuesioner.

2.3.3 Peran dalam Kepemimpinan (Rowland & Rowland, 1997:4)

Seorang pemimpin mempunyai peran dalam hal :

- 1) Menetapkan tujuan
- 2) Menetapkan nilai-nilai yang dianut
- 3) Memotivasi orang
- 4) Mengatur sumber-sumber yang ada dan keadaannya.

- 5) Pencapaian tugas pada tingkat tertentu dalam satu kesatuan.
- 6) Menjelaskan misi, tujuan, kebijakan dan issue-isue yang ada.
- 7) Melayani, sebagai suatu symbol identitas kelompok kerja.
- 8) Mewakili kelompok ke dan di luar kelompok.
- 9) Memperbarui sumber-sumber yang nyata maupun yang tidak nyata, terutama orang-orangnya.

Gillies (1989), dalam tugas kepemimpinan, seorang pemimpin mempunyai peran :

- 1) Penugasan
- 2) Penyampaian informasi
- 3) Pengarahan
- 4) Pengawasan
- 5) Motivasi
- 6) Pembinaan

2.3.4 Peran Motivasi Kepala Ruang .

Terdapat lima faktor utama yang menjadi sasaran utama seorang manager lini pertama dalam memotivasi staffnya (Rowland & Rowland, 1997: 513-514) yaitu :

1) Komunikasi

Seorang Manager yang dekat dengan staffnya menjadikan komunikasi sebagai kunci dalam berhubungan dengan staff, pada

semua level. Komunikasi dapat menjabatani banyak keperluan / kepentingan dalam menjawab pertanyaan staff.

Termasuk dalam faktor ini adalah :

- Penghargaan terhadap usaha seseorang; pujian terhadap pekerjaan / tujuan yang dapat dicapai oleh staff.
- Mengkomunikasikan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi
- Penggunaan media dan sarana komunikasi yang tepat

2) *Potensi untuk Berkembang/ Pengembangan karier staff.*

Seorang manager mempunyai keterbatasan dalam menentukan perkembangan staffnya di area yang bukan kekuasaanya. Namun demikian, seorang manager tetap dapat membangun dan mempengaruhi staffnya untuk berkembang dengan cara mengadopsikan tingkah laku positif yang dapat mengembangkan staff untuk memperbaiki perilaku dalam menghadapi kesempatan.

Termasuk dalam faktor ini adalah :

- Kesempatan untuk mendapatkan promosi, jenjang karier dan kenaikan pangkat.
- Penguatan dalam perkembangan / pertumbuhan; kesempatan mengikuti pendidikan formal / non formal dan beasiswa.

3) *Kebijakan Personal*

Sebagai anggota dari suatu kelompok manajemen yang lebih besar, seorang individu manager dapat memberikan masukan dalam memformulasikan kebijakan personal. Selain itu, seorang manager juga menjadi kunci dalam pelaksanaan policy yang dibuat tersebut terhadap staff yang menjadi tanggung jawabnya.

Termasuk dalam faktor ini adalah :

- Kebijakan yang berhubungan dengan hal-hal yang sifatnya pribadi, penyesuaian waktu dinas, kesempatan mengambil cuti atau tunjangan dan dana pengobatan untuk keluarga atau individu yang sakit.
- Perasaan aman dalam melaksanakan pekerjaan.
- Pengakuan keunikan masing-masing individu, termasuk latar belakangnya dan kepercayaan yang dianutnya.
- Perlakuan adil terhadap semua staff.

4) *Administrasi Upah*

Umumnya seorang manager lini pertama tidak atau kurang mempunyai andil dalam menentukan seberapa besar seorang staff keperawatan akan digaji oleh organisasi yang mempekerjakannya. Namun demikian, manager lini pertama tetap menjadi kunci dalam kepastian peningkatan gaji dari masing-masing staff yang dipimpinya.

Menjadi bagian dari faktor ini adalah :

- Pembagian gaji dan keuntungan yang adil sesuai dengan kinerja masing-masing sesuai dengan spesifikasi pekerjaan.

5) *Kondisi kerja*

Seorang manager lini pertama mempunyai peran aktif dalam mengawasi kesejahteraan dari setiap staffnya. Bagian pekerjaannya adalah memastikan bahwa apa yang telah dilakukan oleh staffnya mendapat reward yang pantas dan layak sebagaimana seharusnya.

Termasuk dalam faktor ini adalah :

- Kondisi tempat bekerja yang kondusif, apa yang menjadi harapan dan keinginan organisasi dan staff

Kelima faktor yang dapat dipengaruhi oleh Kepala Ruang Tersebut diatas, diimplikasikan dalam perannya menciptakan suasana kerja yang memotivasi,(Marquis & Huston, 1998:244-245), yaitu :

1. Memiliki harapan yang jelas terhadap staff dan mengkomunikasi harapan tersebut dengan jelas pula.
2. Memiliki sikap adil pada semua staffnya
3. Membuat keputusan dengan tepat dan tegas dengan menggunakan cara yang tepat pula.
4. Mengembangkan konsep kerja tim
5. Menyatukan keperluan dan keinginan staff dengan tujuan dan harapan organisasi.

6. Mengakui kepribadian masing-masing staff dan yakinkan staff bahwa kepala ruang mengerti dan memahami keunikan dari masing-masing staff.
7. Singkirkan hal-hal klasik yang merintang staff dengan pekerjaan yang harus dikerjakan.
8. Memiliki keyakinan bahwa staff mengerti alasan disetiap keputusan dan tindakan yang dibuat.
9. Meminta staff untuk berpartisipasi dan memberikan masukan dalam keputusan yang hendak dibuat
10. Ijinkan staff melakukan pertimbangan individu selama memungkinkan.
11. Menciptakan hubungan saling percaya dan saling membantu dengan staff.
12. Menjadi role model bagi staff
13. Memberikan reinforcement yang positif.

2.4 Peran Motivasi Kepala Ruang dalam meningkatkan motivasi staff Keperawatan.

Untuk memastikan bahwa pegawai keperawatan melaksanakan pekerjaannya dengan sangat baik, manager harus memimpin, meminta, meyakinkan, mendesak, dan membujuk mereka untuk mengerjakan apa yang tidak ingin mereka lakukan, namun apa yang perlu dikerjakan; tidak pada kapan mereka mau melakukannya, tetapi kapan pasien dan rekan kerja

melakukan kontribusi mereka; dan tidak seperti apa yang mereka sukai untuk dilakukan, tetapi di dalam cara yang paling dapat disetujui dan membantu kepada yang lainnya di lembaga tersebut. Memimpin termasuk mengatakan, menunjukkan, dan memotivasi pegawai bagaimana bersikap agar usaha mereka memajukan kelangsungan kelompok kepada tujuan yang tidak bisa dipungkiri lagi.

Kepemimpinan keperawatan yang paling nyata dan cukup mudah untuk dianalisa ada dalam penampilan/ pelaksanaan manajer lini pertama keperawatan, kepala ruang atau supervisor. Kepala ruang memiliki dua tanggung jawab besar yang harus dipikulnya yaitu yang menyangkut pemberian asuhan keperawatan kepada pasien, dimana tanggung jawab ini hanya bisa dilakukannya melalui usaha staffnya. Untuk memastikan pemberian asuhan keperawatan dengan kualitas yang baik pada pasien, manajer lini pertama harus mengarahkan anggota staff untuk menjalankan tugas mereka menurut kebijaksanaan dan standar kelembagaan serta harus mengawasi pelaksanaan tugas pekerja. Tanggung jawab yang kedua adalah berkaitan dengan kesejahteraan fisik, emosional dan jabatan sekelompok orang yang menjadi staffnya.

Kepala ruang tidak hanya harus menyambungkan manajemen dan pekerja kedalam tim yang dapat dijalankan, ia juga harus mempersatukan perubahan dan perbaikan sambil menggiring bawahan kepada tujuan organisasi.

Salah satu tugas kepemimpinan yang paling penting dari manajer perawat adalah memaksimalkan motivasi kerja bawahannya (Gillies, 1996 : 458). Untuk menaikkan motivasi pegawai, manajer harus tahu kebutuhan mana yang dapat dipenuhi melalui pekerjaannya dan kebutuhan mana yang dapat dipenuhi melalui kegiatan yang dikaitkan dengan setiap jabatan keperawatan.

Pada umumnya orang yang dibutuhkan oleh organisasi adalah orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Namun demikian, ada perbedaan antara orang yang bermotif untuk bekerja dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang vital bagi diri dan keluarganya. Baginya pekerjaan yang menyenangkan dan menarik, belum tentu akan memberikan kepuasan baginya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

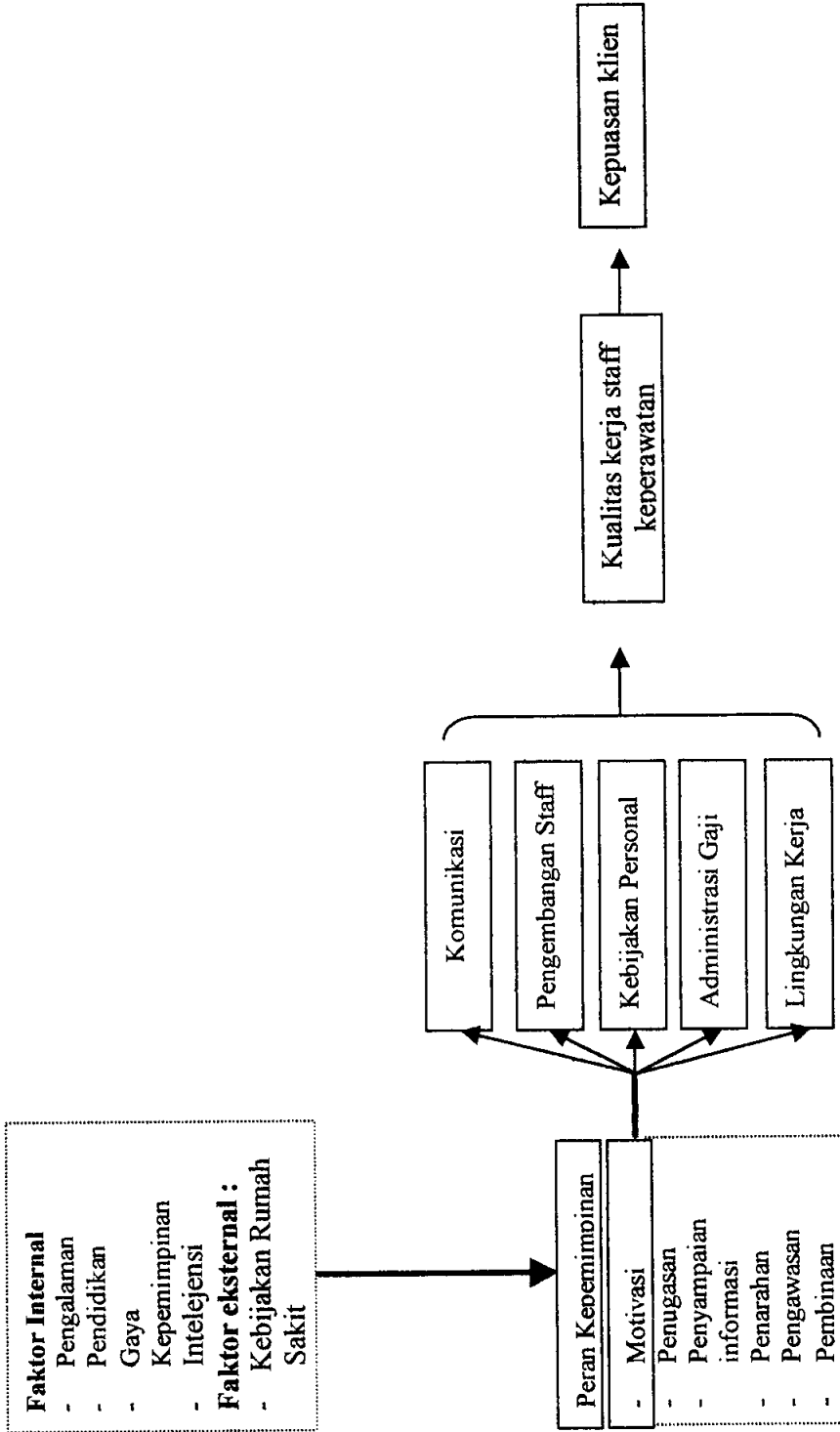
Sedangkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasasenang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Menurut Herzberg, yang menimbulkan motivasi kerja yang tinggi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk ke dalam golongan *motivational factors* atau disebut juga motivator.

Melahirkan motivasi, bukanlah masalah yang sederhana dalam usaha mewujudkan suatu idealisme meningkatkan produktivitas serta profesionalisme kerja.

Melahirkan motivasi kerja hanya bisa dicapai dengan kesadaran bersama, serta pentingnya peran sang motivator dalam memainkan perannya sebagai “*the leader*” yang mampu menunjukkan arah yang benar, sehingga dapat membantu / membimbing perkembangan kelompok ke tahap kedewasaan / kemandirian dan bertanggung jawab.

KERANGKA KONSEP



Keterangan :

..... : tidak diteliti

_____ : diteliti

BAB 3

METODE PENELITIAN

BAB 3

METODE PENELITIAN

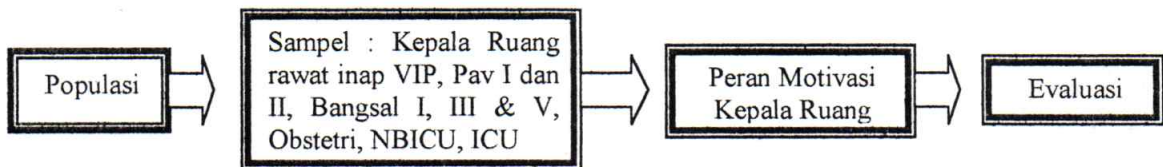
Pada bab 3 ini, akan diuraikan tentang : (1) desain penelitian; (2) kerangka konsep; (3) Identifikasi variabel; (4) Definisi operasional; (5) Populasi, sampel dan sampling; (6) Teknik pengumpulan data dan analisa data; (7) Etika penelitian; (8) Keterbatasan.

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengidentifikasi kesulitan yang mungkin timbul selama penelitian (Burns & Grove; 1991)

Berdasarkan tujuan penelitian, desain penelitian menggunakan desain penelitian deskriptif dengan teknik cross sectional, dimana pengukuran variabel-variabel dilakukan hanya pada suatu saat (Sastroasmoro, 1995:57)

3.2 Kerangka Kerja



3.3 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel yang akan diteliti dan dideskripsikan yaitu peran motivasi kepala ruang.

3.4 Definisi Operasional

Terlampir

3.5 Populasi, Sampel dan Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian atau obyek yang diteliti (Notoatmodjo, 1993). Populasi pada penelitian ini adalah Manager Lini Pertama (Kepala Ruang) di ruang rawat inap RS Baptis Kediri.

3.5.2 Sampel dan Sampling

Sampel adalah representasi populasi yang dijadikan sumber informasi bagi semua data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian yang dihadapi (Ahmad Watik, 2000)

Sampel yang akan diambil adalah yang memenuhi kriteria, yaitu kriteria inklusi .

Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah :

- ❑ Kepala Ruang yang bersedia diteliti
- ❑ Kepala ruang rawat inap Bangsal I, III, V, VIP, OB, ICU, NBICU, Pav. I, II.

- Kepala ruang yang telah menjabat ≥ 1 tahun

Pada penelitian ini, yang diambil menjadi sampel variabel adalah semua Kepala Ruang rawat inap di RS Baptis Kediri .Adapun teknik pengambilan sampel untuk variabel independen adalah total sampling.

Jumlah untuk sampel pada Kepala Ruang, karena hanya terdapat 9 ruang rawat inap, maka ke sembilan kepala ruang diambil seluruhnya.

3.6 Metode Pengumpulan Data dan Analisa data

Setelah mendapat ijin dari Direktur RS Baptis Kediri, peneliti mengadakan pendekatan kepada Kepala Ruang.

3.6.1 Tempat

Pengumpulan data dilakukan di masing-masing ruang rawat inap RS Baptis Kediri

3.6.2 Waktu

Adapun waktu pengumpulan data adalah mulai tanggal 6 -- 11 Mei 2002

3.6.3 Instrumen

Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan teori yang ada. Masing-masing pertanyaan merupakan pengembangan dari teori. Peran motivasi kepala ruang menurut Rowland & Rowland.

Kuaesioner tentang peran motivasi kepala ruang terdiri dari 27 pernyataan yang masing-masing pernyataan memiliki tiga alternatif jawaban yaitu :

- (1) Selalu : Skor 3
(2) Kadang-kadang : Skor 2
(3) Tidak pernah : Skor 1

Jumlah total skor kemudian diklasifikasikan ke dalam 3 kategori pelaksanaan (Wahyu, 1992) dengan berdasar pada :

3 (baik), bila total skor $\geq (\bar{X} + 1SD)$

2 (cukup) bila total skor $\bar{X} + 1SD > \text{sedang} > \bar{X} - 1SD$

1 (kurang) bila total skor $\leq \bar{X} - 1SD$

3.6.4 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden, peneliti terlebih dahulu menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian. Dijelaskan juga beberapa pertanyaan yang mungkin menimbulkan perbedaan makna dalam intepretasinya juga beberapa kata yang mungkin masih asing bagi responden

3.6.5 Teknik Analisa Data

Setelah data terkumpul, dilakukan penyuntingan data, koding dan tabulasi data dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi yang dikonfirmasi dalam bentuk persentase dan narasi.

3.7 Etik Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengajukan permohonan ijin kepada Direktur RS Baptis Kediri. Setelah mendapatkan persetujuan, peneliti melakukan penelitian dengan memperhatikan masalah etika yang meliputi :

1) Lembar persetujuan menjadi responden

Sebelum lembar persetujuan diberikan pada subyek penelitian, peneliti menjelaskan maksud dan tujuan riset yang akan dilaksanakan ini. Jika responden menyetujui, maka responden diminta untuk menandatangani surat persetujuan, sedangkan bagi mereka yang menolak tidak dilakukan pemaksaan

2) Anonimity.

Guna menjaga kerahasiaan dari responden, peneliti tidak mencantumkan nama responden pada lembar pengumpulan data, cukup dengan diberi nomor responden.

3) Confidentiality.

Kerahasiaan data yang didapat dijamin oleh peneliti, hanya kelompok data tertentu saja yang akan disajikan atau dilaporkan sebagai hasil riset.

3.8 Keterbatasan

Keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Pengumpulan data secara kuesioner memiliki jawaban lebih banyak dipengaruhi oleh sikap dan harapan-harapan pribadi yang bersifat subyektif sehingga hasilnya kurang mewakili secara kualitatif.

2. Data yang dikumpulkan diperoleh langsung dari kepala ruang (obyek penelitian) sebagai pelaku peran motivasi. Hal ini menimbulkan subyektivitas lebih besar bila diambil dari kelompok penerima peran motivasi.
3. Instrumen yang dibuat belum melalui uji coba, sehingga validitas dan realibilitasnya mungkin kurang, selain itu instrumen juga dibuat berdasarkan pengalaman penelitian dan studi literatur semata.
4. Terbatasnya sarana dan dana serta waktu penelitian, sehingga hasil dari penelitian kurang sempurna dan kurang memuaskan.
5. Terbatasnya kemampuan dan pengalaman peneliti dalam hal penelitian, sehingga isi penelitian kurang sempurna.

3.4 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat ukur	Skala Data	Skor
1.	<p>Variabel Independent : Peran Kepala Ruang dalam meningkatkan motivasi kerja staff keperawatan :</p>	<p>Serangkaian perilaku yang ditampilkan oleh kepala ruang dalam meningkatkan motivasi kerja, yang meliputi:</p> <p>a. Komunikasi kepada staff</p> <p>b. Pengembangan karier staff.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan terhadap usaha seseorang; memberi pujian • Penyampaian tentang aktivitas yang berlangsung dalam organisasi • Penggunaan media dan sarana komunikasi yang tepat 	Questioner	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • S: 3 • K: 2 • T: 1 <p>S : Selalu K : Kadang-kadang T: T. Pernah</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan pangkat, jentang karier, dan promosi • Penguatan dalam pengembangan dan kemajuan 	Questioner	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • S: 3 • K: 2 • T: 1 <p>S : Selalu K : Kadang-kadang T: T. Pernah</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan untuk mengikuti pengembangan staff : formal & non formal 	Questioner	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • S: 3 • K: 2 • T: 1 <p>S : Selalu K : Kadang- T: T. Pernah</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan personal 	Questioner	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan yang menyangkut keperluan pribadi : cuti tahunan, istirahat sakit, jadwal harian. • Perasaan aman selama melakukan pekerjaan • Loyalitas organisasi terhadap staff • Pengakuan terhadap keunikan masing-masing staff, latar belakang, dan kepercayaan. • Perlakuan keadilan terhadap staff
	<ul style="list-style-type: none"> • d. Gaji 	Questioner	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Pembagian gaji dan keuntungan yang adil dan sesuai dengan kerja.

BAB 4
HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hasil dan pembahasan. Pada hasil dibagi menjadi 2 bagian, (1) data umum, (2) data khusus. Dalam data umum akan menjelaskan karakteristik lokasi pengambilan sampel dan karakteristik klien yang meliputi : umur, pengalaman kerja dan latar belakang tingkat pendidikan, yang didata sejak tanggal 6 Mei sampai dengan 11 Mei 2002. Data khusus meliputi prosentase penerapan peran motivasi kepala ruang di ruang rawat inap RS Baptis Kediri.

4.1 Hasil

Data diperoleh dari sekelompok responden , yaitu kepala ruang rawat inap RS Baptis Kediri yang berjumlah 9 ruang (9 orang).

Data yang didapat kemudian diolah dan dikelompokkan dalam parameter dan didapatkan hasil seperti di bawah ini.

4.1.1 Data Umum

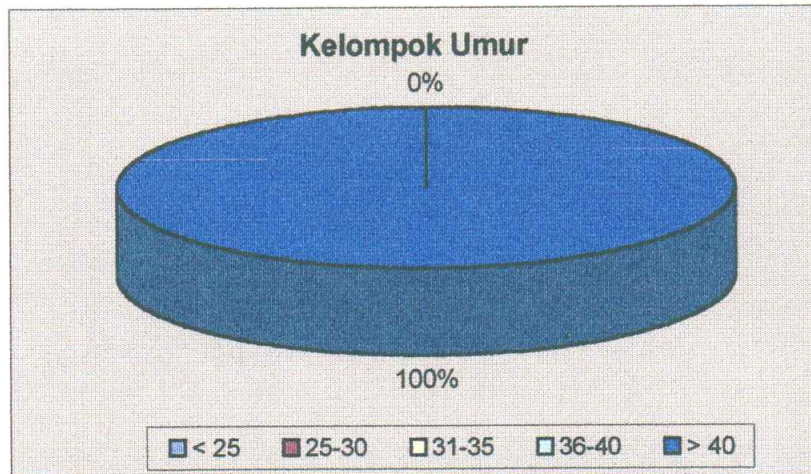
4.1.1.1 Karakteristik lokasi pengambilan sampel penelitian.

Sampel penelitian diambil dari satu rumah sakit (RS Baptis Kediri) yang memiliki 9 ruang rawat inap. Masing-masing ruang rawat inap dipimpin oleh seorang kepala ruang. Kepala ruang bertanggung jawab bukan hanya secara administratif tetapi juga kualitas layanan yang diberikan kepada kliennya.

Masing-masing ruang memiliki staff keperawatan rata-rata 10 – 15 orang yang terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan dan lama pengalaman kerja.

4.1.1.2 Karakteristik Responden

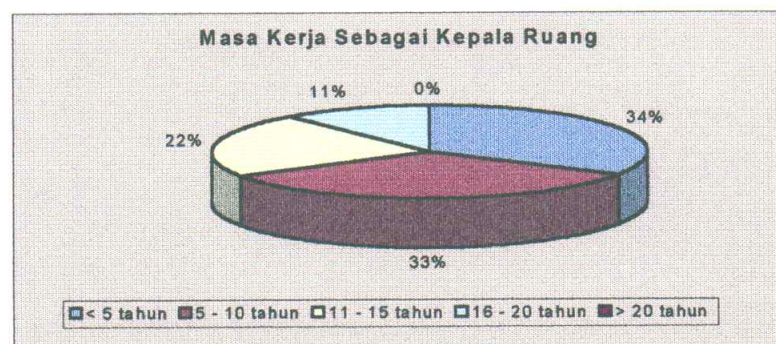
1. Kelompok Umur



Gambar 4.1 Diagram distribusi frekuensi umur responden kepala ruang di ruang rawat inap RS Baptis Kediri Tahun 2002

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa seluruh kepala ruang sejumlah 9 orang (100 %) berumur diatas 40 tahun

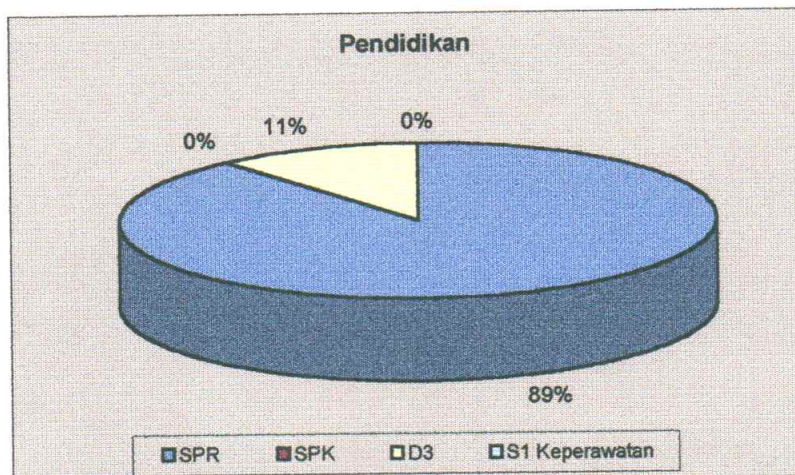
2. Lama masa Kerja Sebagai Kepala Ruang



Gambar 4.2 Diagram distribusi frekuensi lama masa kerja pada kepala ruang di ruang rawat inap RS Baptis Kediri Tahun 2002

Dari ke 9 (sembilan) responden yang menjadi kepala ruang di ruang rawat inap RS Baptis Kediri, terdapat 3 orang (34%) dengan pengalaman kerja sebagai kepala ruang kurang dari 5 tahun. Diantara ketiga kepala ruang tersebut, salah satunya adalah kepala ruang lulusan D3 Kebidanan yang baru lulus dan menjabat sebagai kepala ruang setahun yang lalu. Tiga orang yang lain (33%) pengalaman sebagai kepala ruang antara 5-10 tahun, 2 orang (22%) dengan pengalaman kerja 11 – 15 tahun dan 1 orang (11%) pengalaman sebagai kepala ruang selama 18 tahun atau antara 16 20 tahun.

3. Tingkat Pendidikan



Gambar 4.3 Diagram distribusi frekuensi latar belakang pendidikan pada kepala ruang rawat inap RS Baptis Kediri Tahun 2002

Dari 9 orang responden didapatkan bahwa kepala ruang yang memiliki latar belakang pendidikan keperawatan SPR adalah 8 orang (89%) sedangkan 1 orang (11%) yang lain adalah lulusan D3, lulusan SPK dan S1 Keperawatan tidak ditemukan.

4.1.2 Data Khusus

4.1.2.1 Peran Motivasi Kepala Ruang dalam komunikasi

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi persentase peran motivasi kepala ruang: komunikasi di Ruang rawat inap RS Baptis Kediri tahun 2002

Komunikasi	Frekuensi	Persentase
Cukup	8	88,9%
Baik	1	11,1%
Total	9	100%

Dari tabel diatas didapatkan hasil 88,9% kepala ruang menjalankan peran motivasi komunikasi cukup, sedangkan 11,1% atau 1 orang sudah dapat menjalankan perannya secara baik.

Tabel 4.2 Distribusi frekuensi penerapan peran motivasi : komunikasi pada masing-masing item tugas / peran

Komunikasi	Frekuensi		
	Selalu	Kadang	T. Pernah
Mengkomunikasikan harapan penempilan kerja secara spesifik dan relevan.	7	2	-
Memberikan feedback dan reinforcement dengan segera.	9	-	-
Mempersiapkan tujuan dan membuat perayaan kecil bila staff mampu mencapai tujuan tersebut	1	4	4
Memberikan reward sebagai salah satu bentuk rewards. Secara berkala maupun spontan.	4	5	

Meminta masukan dan partisipasi staff dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kondisi ruangan.	7	2	-
Mengkomunikasikan setiap perubahan atau kebijakan yang baru dengan segera.	8	1	-
Menggunakan media komunikasi sebagai salah satu sarana komunikasi.	9	-	-

Dari 9 orang kepala ruang, terdapat 7 orang yang selalu mengkomunikasikan harapan penampilan kerja secara spesifik dan relevan kepada staff. Feedback dan reinforcement diberikan sesegera mungkin kepada staff setelah melakukan apa yang dimaksud, telah selalu dilakukan oleh seluruh kepala ruang. Mempersiapkan tujuan yang harus dicapai dan membuat perayaan kecil baik pribadi maupun kelompok masih sangat minim, dimana 4 orang yang hanya kadang-kadang saja melakukannya, 4 orang bahkan tidak pernah melakukan hal ini. Pemberian reward kepada staff sebagai suatu reinforcement baik secara berkala maupun spontanitas telah kadang-kadang dilakukan oleh 5 kepala ruang, sedangkan 4 orang yang lain mengatakan bahwa mereka telah selalu melakukan hal tersebut. Partisipasi staff dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kondisi kerja selalu dilakukan oleh 7 orang kepala ruang dan 2 orang yang melakukan peran ini kadang-kadang. Perubahan atau kebijakan baru yang dibuat oleh perusahaan selalu dilakukan oleh 8 orang kepala ruang, dan 1 orang yang lain kadang-kadang. Media komunikasi sebagai sarana yang vital dalam berkomunikasi selalu digunakan oleh seluruh kepala ruang.

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi peran motivasi kepala ruang: pengembangan karier staff keperawatan di Ruang rawat inap RS Baptis Kediri tahun 2002

Pengembangan staff	Frekuensi	Persentase
Baik	1	11,1%
cukup	8	88,8%
Total	9	100%

Pada tabel 4.3 ditunjukkan bahwa 11,1% kepala ruang sudah baik dalam menjalankan peran motivasinya, sedangkan 88,9% yang lain masih bertaraf cukup dalam menjalankan peran motivasi pengembangan karier staffnya.

Tabel 4.4 Distribusi frekuensi penerapan peran motivasi : pengembangan karier staff pada masing-masing item tugas / peran

Pengembangan karier Staff	Frekuensi		
	Selalu	Kadang	Tidak Pernah
Memberikan kesempatan untuk mengimplementasikan pengetahuan sesuai dengan wewenang yang dimiliki atas pertimbangan individu	8	1	-
Menjadi role model	8	1	-
Memberikan kesempatan persaingan positif dalam mencapai posisi yang lebih tinggi melalui pencapaian prestasi kerja	8	1	-
Mengembangkan struktur kerja dengan jenjang karir dan kualifikasi, termasuk kesempatan berkarier di dalam organisasi profesi	4	5	-
Yakin bahwa setiap keputusan yang diambil staff adalah beralasan	8	1	-
Membuat rencana pengembangan karier untuk individu perawat : kesempatan mengikuti pendidikan formal dan non formal.	4	5	-

Memberikan kesempatan berkembang kepada individu perawat untuk mencapai tujuan karier masing-masing.	8	1	-
--	---	---	---

Pengembangan karier staff terdiri dari 7 pernyataan. Dari masing-masing pernyataan didapatkan bahwa 8 orang kepala ruang selalu memberikan kesempatan kepada staffnya unuk mengimplementasikan teori keperawatan yang diketahuinya sesuai dengan kewenangan dan pertimbangan individu. Menjadi role model bagi staffnya selalu dilakukan oleh 7 orang kepala ruang, sedangkan yang lainnya masih kadang-kadang. Persaingan yang positif dalam mencapai posisi yang lebih tinggi melalui prestasi kerja selalu dilakukan oleh 8 orang kepala ruang, sedangkan 1 orang yang lain kadang-kadang saja melakukan. Mengembangkan struktur kerja dengan jenjang karier dan kualifikasi, termasuk kesempatan berkarier di dalam organisasi keperawatan baru selalu dilakukan oleh 4 orang kepala ruang, sedangkan 5 orang yang lain memberikan kesempatan ini kepada staff kadang-kadang saja. Kepercayaan kepala ruang terhadap staff dalam hal pembuatan keputusan dan tindakan yang dibuat adalah beralasan selalu diberikan oleh 8 orang kepala ruang, namun kadang-kadang saja diberikan oleh 1 kepala ruang yang lainnya. Pembuatan rencana pengembangan karier melalui peningkatan pendidikan formal maupun non formal yang ditawarkan pihak rumah sakit kepada staff keperawatan selalu dilakukan oleh 4 orang kepala ruang, sedangkan 5 orang yang lainnya kadang-kadang saja melakukan hal ini. Pencapaian tujuan yang diharapkan bukan hanya terbatas pada tujuan rumah sakit saja, namun 8 orang kepala ruang selalu memperhatikan tujuan individu dalam

bekerja selain karena tuntutan rumah sakit dalam mencapai tujuan rumah sakit yang telah ditentukan.

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi peran motivasi kepala ruang: Kebijakan personal di Ruang rawat inap RS Baptis Kediri tahun 2002

Kebijakan Personal	Frekuensi	Persentase
Cukup	8	88,9%
Kurang	1	11,1%
Total	9	100%

Pada peran motivasi kepala ruang dalam kebijakan personal seperti yang digambarkan tabel 4.5. terlihat bahwa mayoritas (88,9%) kepala ruang telah menjalankan perannya cukup baik, sedangkan 11,1% yang lain masih tergolong kurang.

Tabel 4.6 Distribusi frekuensi penerapan peran motivasi : kebijakan personal pada masing-masing item tugas / peran kepala ruang di Ruang rawat inap RS Baptis Kediri tahun 2002

Kebijakan Personal	Frekuensi		
	Selalu	Kadang	T. Pernah
Mengenal keunikan masing-masing staff	8	1	-
Menciptakan hubungan saling percaya dan saling membantu	9	-	-
Mengembangkan konsep kerja tim	8	1	-
Membentuk kelompok kerja untuk mendiskusikan dan menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	8	1	-
Bersikap adil terhadap semua staff	9	-	-
Membantu rencana / strategi untuk	8	-	1

unitnya dalam mencapai tujuan yang menjadi bebannya.			
Memberikan kesempatan kepada stff untuk merencanakan cuti tahunan	6	2	1

Berdasarkan jumlah diatas, didapatkan bahwa kepala ruang yang selalu mengenal staffnya adalah sebanyak 8 orang. Hubungan saling percaya yang tercipta antar staff dengan teman-temannya merupakan hasil kerja semua kepala ruang yang selalu dibuat dalam kerjanya. Mengembangkan konsep kerja tim selalu dilakukan oleh 8 orang kepala ruang rawat inap RS Baptis Kediri. Pembentukan kelompok kerja dalam rangka menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan masalah pekerjaan selalu dilakukan oleh 8 orang kepala ruang, sedangkan sikap yang adil dalam memperlakukan staff pastinya selalu dimiliki oleh seluruh kepala ruang. Perencanaan staff akan cuti tahunan yang diberikan juga selalu diberikan oleh 6 orang kepala ruang, 2 orang kadang-kadang, bahkan 1 orang tidak pernah memberikan kesempatan kepada staffnya untuk merencanakan cuti tahunan.

Tabel 4.7 Distribusi frekuensi peran motivasi kepala ruang: administrasi upah di Ruang rawat inap RS Baptis Kediri tahun 2002

Administrasi Upah	Frekuensi	Persentase
kurang	2	22,2%
cukup	7	77,8%
Total	9	100%

Tabel 4.7 menggambarkan bahwa 77,8% kepala ruang memainkan peran motivasi : administrasi upah dengan cukup baik, namun demikian masih ada 22,2% kepala

ruang yang masih kurang dalam menjalankan peran motivasinya khusus dalam hal administrasi upah.

Tabel 4.8 Distribusi frekuensi penerapan peran motivasi : administrasi upah pada masing-masing item tugas / peran kepala ruang di Ruang rawat inap RS Baptis Kediri tahun 2002

Administrasi upah	Frekuensi		
	Selalu	Kadang	T. Pernah
Memastikan bahwa staff mendapatkan gaji dan sesuai dengan kapasitas dan kinerja individu perawat	6	1	2
Memastikan pembayaran insentif kepada staff atas kerja tambahan yang telah dilakukan	6	2	1
Memastikan bahwa gaji yang diterima staff sesuai dengan tingkat pendidikan dan tanggung jawabnya	8	1	-
Memiliki obyektifitas dalam membuat penilaian hasil kerja	8	1	-

Peran kepala ruang dalam administrasi gaji bukan terbatas pada penentuan besar upah yang diterimakan oleh staff, namun lebih banyak pengawasan kepastian pembayaran yang sesuai dengan kerja yang telah dilakukan oleh staffnya. Dimana kepala ruang memastikan bahwa staffnya mendapatkan upah sesuai dengan kapasitas, kinerja individu staff selalu dilakukan oleh 6 orang kepala ruang, 1 orang kadang-kadang, namun 2 orang yang lain masih belum pernah melakukannya. Setiap kerja tambahan atau kelebihan jam kerja selalu dibayarkan kepada staff dengan tepat. Hal ini dipastikan oleh kepala ruang dalam ketepatan pembayarannya oleh 6 orang kepala ruang yang selalu melakukan, 2 orang kadang-kadang, dan 1 orang tidak pernah melakukan hal ini.

Tabel 4.9 Distribusi frekuensi peran motivasi kepala ruang: Kondisi kerja di Ruang rawat inap RS Baptis Kediri tahun 2002

Kondisi kerja	Frekuensi	Persentase
Kurang	1	11,1%
cukup	8	88,9%
Total	9	100%

Tidak jauh berbeda dengan tabel-tabel distribusi yang lain, bahwa ada sebagian besar (88,9%) kepala ruang yang telah menjalankan peran motivasi dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif, sedangkan 11,1% yang lainnya masih kurang dalam menjalankan perannya. Artinya peran motivasi : kondisi kerja telah dijalankan dengan cukup baik.

Tabel 4.10 Distribusi frekuensi penerapan peran motivasi : kondisi kerja pada masing-masing item tugas / peran kepala ruang di Ruang rawat inap RS Baptis Kediri tahun 2002

Kondisi Kerja	Frekuensi		
	Selalu	Kadang	T. Pernah
Menguraikan tugas (job discription) yang jelas.	8	1	-
Memastikan keamanan kerja staff, lingkungan yang aman dari kecelakaan, dan nyaman untuk bekerja	7	1	-

Menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi suasana kerja staff, menjadi tanggung jawab kepala ruang. Sebelum melakukan pekerjaan, kepala ruang menjelaskan secara rinci tentang apa yang harus dilakukan, apa yang menjadi harapan manajer dan sebagainya. Peran ini sudah dilakukan oleh 8 orang kepala

ruang, namun masih 1 orang yang belum pernah melakukan hal ini. Selain itu kepala ruang harus yakin bahwa staff bekerja dengan suasana dan lingkungan kerja yang aman. Ada alat pelindung bilapekerjaan tersebut membahayakan staff. Peran ini selalu dijalankan oleh 6 orang kepala ruang, kadang-kadang sebanyak 1 orang sedangkan 1 orang yang lain tidak pernah melakukan peran tersebut.

4.2 Pembahasan

Setelah dilakukan analisa dan melihat hasil yang diperoleh, beberapa hal yang akan dibahas sehubungan peran motivasi kepala ruang adalah peran dalam (1) komunikasi, (2) pengembangan staff, (3) kebijakan personal (4) administrasi upah, dan (5) kondisi kerja.

4.2.1 Peran Motivasi Kepala Ruang : Komunikasi

Tabel 4.1 Peran komunikasi menggambarkan bahwa 88,9% kepala ruang sudah menjalankan perannya dengan cukup baik, dan 1 orang atau 11,8% termasuk klasifikasi baik.

Satu orang atau 11,8% yang telah melakukan peran komunikasi dengan baik adalah seorang kepala ruang dengan latar belakang pendidikan SPR (Sekolah Pengatur Rawat), dengan pengalaman sebagai kepala ruang lebih dari 10 tahun. Kepala Ruang dengan lulusan D3 yang telah mengikuti pendidikan tinggi justru belum melakukan peran komunikasi dengan baik dapat dimungkinkan karena masa kerja sebagai kepala ruang yang dimiliki oleh kepala ruang tersebut

kurang dari 5 tahun. Hal ini menyebabkan kurangnya pengalaman kepala ruang dalam bidang manajerial.

Kuesioner tentang peran motivasi : komunikasi dibagi menjadi 5 pertanyaan yang menggambarkan tentang persiapan tujuan yang harus dicapai sampai dengan menyampaikan tujuan dan harapan yang harus ditampilkan oleh staff keperawatan tersebut, pemberian balikan / reinforcement dalam bentuk kata-kata maupun tindakan, partisipasi staff dalam pembuatan keputusan yang berhubungan dengan keadaan di ruangan, serta penggunaan media komunikasi yang tersedia.

Dari ke tujuh pertanyaan mengenai komunikasi, ternyata pemberian *feedback* dan *reinforcement* sesegera mungkin setelah staff melakukan tujuan yang harus dicapai dan penggunaan media komunikasi yang tepat, sudah 100% dijalankan oleh kepala ruang, sedangkan pemberian *reinforcement* dalam bentuk perayaan kecil kepada staff, baru kadang-kadang dilakukan, bahkan 4 orang kepala ruang masing belum pernah melakukannya.

Mitchell (1976) mengemukakan 4 tujuan dari komunikasi, yaitu : (1) Sebagai kontrol – untuk menegakkan tanggung jawab dan kewenangan serta klarifikasi tugas, (2) Sebagai informasi – sebagai dasar bagi pembuatan keputusan, (3) Sebagai motivasi – mendatangkan kerjasama dan komitmen bagi tujuan organisasi, (4) *emotive* – mengekspresikan perasaan.

Berdasar pada tujuan komunikasi menurut Mitchell, peran motivasi: komunikasi yang dijalankan oleh kepala ruang di ruang rawat inap RS Baptis Kediri sudah sebagian dicapai. Adanya penyampaian tujuan dan harapan yang

harus ditampilkan oleh staff keperawatan pada awal sebelum setiap kegiatan dilaksanakan menjadi suatu kontrol dalam pelaksanaan tugas. Penyampaian sesegera mungkin setiap kebijakan baru ataupun pengumuman yang menyangkut ketenaga kerjaan dan sebagainya juga berdasarkan tujuan dari komunikasi yaitu pemberian informasi. Dari pertanyaan yang ada di dalam lembar kuesioner, tujuan sebagai mengekspresikan perasaan belum tercantum sehingga tujuan ini kurang terakomodir.

Dalam dunia keperawatan, sebagaimana disiplin ilmu lain, komunikasi merupakan suatu persepsi. Aspek bunyi dalam komunikasi adalah suara. Ada suatu komunikasi apabila penerima mendengar. Karena itu sangat penting dalam mengadakan komunikasi selalu dalam pengalaman penerima dan kapasitas persepsinya.

Perbedaan persepsi dalam berkomunikasi merupakan hal yang paling sering terjadi. Hal ini menjadikan komunikasi tidak efektif. Perbedaan latar belakang pengetahuan dan pengalaman sering mengalami fenomena ini dari perspektif yang berbeda. Perbedaan bahasa seringkali erat dengan perbedaan dalam persepsi individu. Agar suatu pesan dapat dikomunikasikan secara tepat, maka kata-kata yang dipergunakan harus mempunyai arti yang sama bagi pengirim maupun penerima. Perbedaan persepsi juga dapat terjadi karena perbedaan jenis kelamin (Stoner & Freeman, 1996)

Gambaran tentang pelaksanaan peran komunikasi yang telah dilaksanakan oleh sebagian besar (88,9%) kepala ruang kemungkinan juga dipengaruhi oleh adanya persepsi yang sama antara staff dengan kepala ruang. Kepala ruang yang

rata-rata latar belakang pendidikannya adalah SPR mempunyai kesamaan level pada sebagian besar staff keperawatan di ruang rawat inap di RS Baptis Kediri. Selaian latar belakang pengetahuan, juga dapat ditunjang penggunaan kesamaan bahasa yang digunakan pada umumnya yaitu bahasa Jawa dan Indonesia, sehingga ada kesamaan penerimaan pada kedua belah pihak. Pengalaman kerja yang telah banyak pada kepala ruang, seperti yang digambarkan pada gambar 4.2, dimana masing-masing kepala ruang telah mempunyai pengalaman kerja > 21 tahun akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung emosi kepala ruang. Seperti yang diungkapkan oleh Stoner & Freeman (1996), bahwa reaksi emosional – marah, cinta, benci, cemburu, takut, malu mempengaruhi cara kita memahami pesan orang lain dan cara kita mempengaruhi orang lain dengan pesan kita sendiri.

Mangkunegara (2000) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi, salah satunya adalah dari pihak pengirim atau *sender* yaitu pengetahuan sender. Sender yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan menginformasikannya kepada penerima se jelas mungkin. Dengan demikian, penerima akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan pengirim.

Selain perbedaan persepsi, faktor lain yang berpengaruh dalam keefektifan dalam berkomunikasi adalah emosi. Emosi berhubungan langsung dengan tingkat usia. Kepala ruang yang telah berusia lebih dari 40 tahun, memiliki emosi yang lebih stabil dalam menghadapi situasi kerja, sehingga komunikasi yang dijalankan lebih komunikatif. Ketidak konsistenan antara komunikasi verbal dan non verbal juga menjadi faktor dalam proses komunikasi. Adanya kepercayaan dan ketidak

percayaan antara pengirim dan penerima. antara kepala ruang dan staff mempengaruhi keefektifan dalam komunikasi. Pengalaman dalam menjalin hubungan saling percaya antara kepala ruang dengan staff mempengaruhi tingkat kepercayaan staff kepada kepala ruang dan sebaliknya.

Adanya media untuk berkomunikasi juga merupakan sarana yang harus dipenuhi agar komunikasi dapat efektif. Digambarkan bahwa, 100% kepala ruang sudah memanfaatkan media komunikasi yang disediakan rumah sakit sebagai salah satu sarana berkomunikasi.

Swanburg (1994), mengemukakan macam-macam media komunikasi, yaitu : (1) pertemuan; (2) penyelia, (3) pertanyaan, (4) komunikasi lisan, (5) komunikasi tertulis dan (6) wawancara.

Diadakannya pertemuan antar staff dengan kepala ruang baik rutin maupun incidentil, pelaporan dalam bentuk pengumuman di *white board* bila terdapat sesuatu yang harus diketahui dalam intern ruangan, maupun komunikasi secara non verbal menunjukkan bahwa kepala ruang sudah mampu dan mau menggunakan media komunikasi yang ada.

4.2.2 Peran Motivasi Kepala Ruang rawat inap : Pengembangan karier staff

Tabel 4.3 menggambarkan bahwa 88,9% kepala ruang sudah menjalankan peran motivasinya dalam hal pengembangan karier staff dengan cukup baik, sedangkan sisanya yaitu 11,9% sudah melakukan dengan baik.

Kepala ruang yang memiliki peran pengembangan karier staff keperawatan dalam kategori baik adalah kepala ruang dengan latar belakang

pendidikan SPR (Sekolah Pengatur Rawat). Hal ini dimungkinkan karena pengalaman kerja sebagai kepala ruang yang telah lama, pastilah sudah memiliki bekal dalam bidang manajerial yang cukup banyak yang sifatnya informal namun tinggal lagi pendidikan formal sebagai seorang manajer perlu ditingkatkan. Sedangkan kepala ruang dengan lulusan D3 yang telah memiliki pendidikan formal pendidikan tinggi, belum dapat melaksanakan peran ini secara baik dimungkinkan kurangnya pengalaman dalam bidang manajerial, dimana kepala ruang ini belum menjabat sebagai kepala ruang sampai 5 tahun.

Item peran motivasi kepala ruang dalam hal pengembangan karier staff terdiri dari 7 pertanyaan yang terdiri dari pemberian kesempatan bagi staff untuk mengembangkan ilmu dan ketrampilannya dalam merawat kliennya, kepercayaan yang diberikan kepada staff dalam membuat justifikasi dalam melakukan tindakan sebagai aktualisasi dirinya, sampai dengan perencanaan pengembangan staff dalam rangka peningkatan pengetahuan maupun ketrampilan kerja baik secara formal maupun non formal..

Dari ke tujuh pertanyaan yang disampaikan, pertanyaan tentang pemberian kesempatan kepada staff keperawatan untuk mengimplementasikan teori keperawatan yang diketahui dalam merawat klien, pemberian kesempatan yang sama kepada staff keperawatan dalam persaingan positif, dan pemberian kesempatan berkembang kepada staff untuk tujuan karier individu merupakan peran yang selalu dilaksanakan oleh 8 orang kepala ruang. Bagian peran yang masing sangat minim dilakukan oleh kepala ruang adalah pembuatan rencana

pengembangan staff, dimana lebih dari setengah dari kepala ruang kadang-kadang saja melakukannya.

Hal ini dimungkinkan karena pada manager lini pertama tidak atau kurang memiliki kewenangan untuk menentukan pengembangan karier seperti apa yang harus diberlakukan terhadap staffnya. Kebijakan pengembangan karier staff sudah diatur, kesempatan-kesempatan diberikan oleh rumah sakit kepada anggota rumah sakit. Penentuan siapa orang-orang yang akan ikut dalam program tersebut barulah kepala ruang ikut serta dalam merekomendasikan nama-nama staff dengan berdasar pada penempilan kerja dan loyalitas serta kriteria lain yang ditetapkan.

Program-program pengembangan staff ada yang bersifat *insidental* ada yang telah terjadwal. Beberapa yang sifatnya insidental adalah hal-hal yang sangat perlu untuk / harus dikuasai oleh staff pada saat itu. Misalnya tingginya angka infeksi nosokomial di salah satu ruang, setelah diselidiki ternyata ada beberapa perilaku perawat yang kurang baik yang memungkinkan terjadinya infeksi nosokomial, maka rumah sakit mengadakan tutorial bagi staff keperawatan, khususnya untuk ruangan terkait dan umumnya untuk ruang lain sebagai pencegahan agar tidak terjadi.

Pengembangan staff yang sifatnya sudah terprogram adalah peningkatan jenjang pendidikan kepada mereka dengan jenjang pendidikan yang masih kurang memadai. Misalnya saja, mereka yang masih memiliki latar belakang pendidikan SPK (Sekolah Perawat Kesehatan), untuk memenuhi kebutuhan baik akreditasi rumah sakit maupun peningkatan layanan keperawatan, mereka disekolahkan

untuk mengambil kuliah di D3 jalur khusus yang diselenggarakan oleh akademi-akademi keperawatan yang kompeten sebagai penyelenggara. Namun sayangnya, sampai saat ini, mereka yang disekolahkan masih para manajer tingkat atas, belum sampai ke garis bawah.

Adikoesoemo (1997) menyatakan bahwa dalam pengembangan karier terdapat dua kategori, yaitu struktural dan fungsional atau professional. Pengembangan struktural sudah jelas karena tertera di dalam organogram, misalnya seorang perawat bisa menjadi kepala shift, supervisor perawatan dan sebagainya, sedangkan fungsional sampai saat ini belum ada yang pasti, namun Departemen Kesehatan RI sudah menetapkan dengan menggunakan sistem kredit point, yang didasarkan pada pendidikan terakhir dan masa kerja kedinasan lain yang menjadi faktor penambah.

Andrew J. Dubrin (1982) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan definisi tersebut, Dubrin juga menuliskan tujuan dari pengembangan karier adalah : membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu, perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya, membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya, pengembangan karier merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih

bermental sehat, pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaan, pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai, pengembangan karier dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian lebih efektif, perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian, pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan kepegawaian serta menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang karena penempatan posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Berdasarkan pendapat Dubrin dan Adikoesomo dan melihat sistem pengembangan karier staff di Rumah Sakit Baptis Kediri, terlihat bahwa peran kepala ruang dalam pengembangan karier staff masih belum optimal. Hal ini dimungkinkan karena belum memadainya pengetahuan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer.

4.2.3 Peran motivasi kepala ruang : kebijakan personal

Pada tabel 4.5 menggambarkan bahwa 88,9% kepala ruang rawat inap RS Baptis Kediri sudah melaksanakan peran motivasi khususnya dalam kebijakan personal dengan cukup baik.

Kondisi ini dimungkinkan dengan adanya kebijakan dari perusahaan yang memang telah ditetapkan dan menjadi peraturan yang baku. Rumah sakit telah menetapkan aturan tentang pemberian waktu untuk cuti, fasilitas pengobatan bagi

staff dan keluarga yang sakit, ijin sakit dengan surat dokter, dan lainnya. Selain itu, secara langsung kepala ruang berperan dalam pembuatan jadwal dinas bagi staff, kesempatan mengajukan permintaan untuk dinas pada hari tertentu, pemenuhan kebutuhan staff sehubungan dengan pelaksanaan tanggung jawab staff. Fasilitas-fasilitas yang memadai disediakan rumah sakit bagi kesejahteraan karyawan, adanya dana pensiun, perumahan juga menjadi suatu alasan kepuasan dari staff.

Pada kondisi seperti ini kepala ruang mempunyai andil dalam memberi masukan kepada pembuat kebijakan (Rowland & Rowland, 1997), karena kepala ruang lebih mengenal bagaimana keadaan staffnya dan apa yang dibutuhkan staff bagi kesejahteraan mereka dan memastikan bahwa kebijakan tersebut tidak merugikan staffnya.

4.2.4 Peran Motivasi Kepala Ruang : Administrasi upah.

Tabel 4.7 menggambarkan bahwa 77,8% kepala ruang telah cukup baik dalam memantau / mengawasi kepastian pembayaran upah yang menjadi hak staffnya, sedangkan 22,2% lainnya masing terbilang kurang.

Hal ini dimungkinkan terjadi karena antara rumah sakit dengan staff sudah mengadakan perjanjian tersendiri pada awal staff masuk dan mejadi karyawan di rumah sakit. Selain itu, ada petugas khusus yang menghitung jumlah kelebihan jam kerja yang dimiliki oleh staff bila sedang lembur.

Pembagian insentif ataupun keuntungan dari rumah sakit tidak diberlakukan di Rumah Sakit Baptis Kediri, hal ini disebabkan karena visi dan

misi rumah sakit bukan *money oriented* tetapi *charity*, *memberikan* pelayanan bagi mereka yang membutuhkan namun tidak memiliki sumber dana yang cukup. Dari hasil keuntungan rumah sakit, dialokasikan bagi pengobatan cuma-cuma ataupun keringanan bagi mereka yang membutuhkan, selain itu juga untuk kegiatan pelayanan kesehatan ke masyarakat sekitar yang secara rutin dilakukan tiap minggu. Kelebihan jam kerja yang dialami oleh staff keperawatan diperhitungkan sebagai uang lembur. Rumah Sakit tidak menyebut uang lembur ini sebagai insentif, tetapi memang upah yang layak diterima oleh staff karena kelebihan jam kerja.

M. Sa'ad (2001) menuliskan tentang upah, upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Sedangkan Purwodarminto (1966) seperti dikutip oleh M.Sa'ad (2001) menuliskan, gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap dan sudah pasti jumlahnya.

Pada posisi seperti ini, kepala ruang harus mampu mengadministrasikan apa yang menjadi hak staffnya. Jangan sampai tenaga staff sudah banyak dikeluarkan, tetapi upah yang menjadi haknya tidak dibayarkan dengan semestinya.

Rumah sakit secara adil membagi upah kepada staff baik keperawatan maupun lainnya. Pemberian upahpun dipengaruhi oleh banyak faktor dan menggunakan beberapa sistem. Seorang staff keperawatan dengan masa kerja lebih lama akan mendapatkan upah yang berbeda dengan yang memiliki masa

kerja yang lebih sedikit, selain itu jenjang pendidikan yang melatar belakangi seorang staff dalam bekerja juga menjadi perhitungan, dan perhitungan jam kerja atau dinas yang telah dijalankan oleh staff merupakan perhitungan tersendiri dalam pembayarannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya pembayaran uang lembur atau *over time* dan pembayaran tunjangan pada staff yang ditempatkan pada lingkungan kerja dengan stress kerja yang tinggi dan memerlukan ketrampilan khusus dalam pelaksanaan tugasnya, misalnya perawat ICU atau ruang operasi.

Penghargaan terhadap kerja dari staff yang dikompensasikan terhadap upah tersebut sesuai dengan apa yang diajukan oleh Halsey tentang beberapa macam syarat dalam perencanaan sistem upah seperti yang dikutip oleh M. Sa'ad (2001), yaitu : (1) Adil bagi pekerja dan pimpinan perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan, (2) sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja, (3) Selain upah dasar (standar) perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan, dan (4) sistem upah sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya. Ini penting untuk menghilangkan kesan prasangka bagi karyawan terhadap perusahaan.

4.2.5 Peran motivasi kepala ruang : kondisi kerja

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa kepala ruang menjalankan perannya dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif sudah cukup baik, dimana terdapat 88,9% telah melakukannya, sedangkan 11,1% yang lain masih kurang dalam pelaksanaannya.

Pelaksanaan ini ditunjang dengan kondisi rumah sakit yang nyaman dan tenang walaupun berada di pinggir jalan. Kepala ruang memainkan peranan penting dalam menjaga kenyamanan kerja staffnya, dimana terjalin hubungan yang harmonis antar staff maupun staff dengan atasannya. Sifat keterbukaan pada hampir seluruh kepala ruang memberikan ketenangan dalam hati staff dan menjadi kondusif untuk bekerja.

Selain lingkungan psikologis yang dibentuk oleh kepala ruang, didukung pula dengan kondisi fisik rumah sakit yang memiliki ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, tersedianya kantin bagi karyawan dan umum, selain itu juga terdapat sistem audio sentral pada masing-masing ruang yang memutarakan siraman rohani Kristen bagi para pasien dan keluarga sekaligus bagi perawat pada pagi hari dan memutarakan lagu-lagu lembut pada siang hari sebagai teman bagi mereka yang bekerja maupun yang dirawat.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Panji Anorogo & Ninik W (1993:44) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk itu

adalah faktor musik, ventilasi, penerangan yang cukup dan tingkat kebisingan yang rendah.

Noweir (1984) dalam penelitiannya menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja dengan tingkat kebisingan diatas 90 desibel akan mengalami tingkah laku disipliner, lebih banyak kecelakaan dan lebih banyak ketidakhadiran serta produktivitas yang kurang dibandingkan dengan mereka yang bekerja di area dengan tingkat kebisingan dibawah 90 desibel.

Ketidaknyamanan dari panas tidak hanya pada suhu tempat kerja yang tinggi, tetapi juga termasuk didalamnya suhu udara, kelembapan dan pergerakannya. Suhu yang tinggi, kelembapan yang tinggi dengan pergerakan udara yang kurang lebih banyak menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan akan menyebabkan ketidakpuasan staff, ketidakpuasan akan menyebabkan produktivitas kerja menurun.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian dan hal-hal yang perlu disarankan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Peran Motivasi kepala ruang dalam bidang komunikasi di ruang rawat inap RS Baptis Kediri sudah dilakukan oleh 88,9% kepala ruang dengan cukup baik dan 11,1% yang lain dapat melakukan peran secara baik.
2. Peran motivasi kepala ruang dalam pengembangan karier staffnya ikasi di ruang rawat inap RS Baptis Kediri sudah dilakukan oleh 88,9% kepala ruang dengan cukup baik dan 11,1% yang lain dapat melakukan peran secara baik.
3. Peran motivasi kepala ruang dalam pembuatan kebijakan personal di ruang rawat inap RS Baptis Kediri dapat dilakukan oleh 88,9% kepala ruang dengan cukup baik dan namun masih ada 11,1% yang masih kurang dalam menerapkan peran tersebut..
4. Peran motivasi kepala ruang dalam administrasi upah di ruang rawat inap RS Baptis Kediri sudah dilakukan oleh 77,8% kepala ruang dengan cukup baik dan 22,2% masih kurang dalam pelaksanaannya.

5. Peran motivasi kepala ruang dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif di ruang rawat inap RS Baptis Kediri baru dilakukan oleh 88,9% kepala ruang dengan cukup baik tetapi 11,1% yang lain masih terbilang kurang.

5.2 Saran

Saran yang peneliti dapat berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi kepala ruang

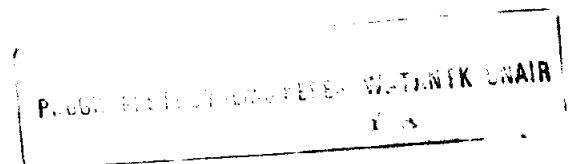
Berbagai macam peran yang harus ditampilkan oleh seorang kepala ruang dalam pelaksanaan tugasnya. Salah satunya adalah peran motivasi. Perlunya meningkatkan peran motivasi pada bidang tertentu yang belum dicapai secara baik dan mempertahankan peran yang telah dilakukan dengan baik agar dapat tercipta iklim motivasi didalam lingkungan kerjanya.

2. Bagi pengelola rumah sakit.

- Peran yang dijalankan oleh kepala ruang juga tidak lepas dari kebijakan yang dibuat oleh rumah sakit. Perlunya peningkatan kepercayaan dan tanggung jawab serta wewenang yang diberlakukan kepada kepala ruang. Selain itu, mungkin perlu tunjangan khusus dalam pelaksanaan peran-peran yang ada.
- Guna meningkatkan sumber daya manusia khususnya para manajer lini pertama (kepala ruang), Rumah Sakit dapat bekerja sama dengan pendidikan (Akademi Keperawatan) RS Baptis Kediri untuk menyelenggarakan D3 kelas khusus

3. Bagi peneliti lain.

Terbatasnya kemampuan peneliti, menyebabkan dangkalnya kajian penelitian ini. Guna kepentingan ilmiah, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan ke arah yang lebih sempurna, sehingga apa yang diupayakan diteliti dapat lebih dikembangkan.



DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesoemo, Suparto (1997), *Manajemen Rumah Sakit*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi (1998), *Prosedur Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh (2001), *Psikologi Industri*, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta
- Gillies, Dee Ann (1989), *Manajemen Keperawatan*, W.B Saunders Company, Chicago.
- Greeberg & Baron (1997), *Behavior in Organization*, Prentice-Hall, Inc, USA.
- Luthans, Fred (1988), *Organization Behavior*, 4th edition, MC. Graw-Hill Book Co, Singapore
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja, Rosdakarya, Bandung.
- Marquis, Bessie L; Huston, Carol J (1998) *Management Decision Making for Nursing*, Third Edition, Lippincott-Raven Publishers, Philadelphia.
- Muchinsky, Paul M (1993), *Psychology Applied for Work*, Cole Publishing Company, USA.
- Ngalm Purwanto (2000), *Psikologi Pendidikan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nursalam & Siti Pariani (2001), *Metodologi Riset Keperawatan*, CV. Segung Setu, Jakarta.
- Panji Anoraga (1998), *Psikologi Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Panji Anoraga & Ninik Widiyanti (1993), *Psikologi dalam Perusahaan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Rowland, Howard S; Rowland, Beatrice (1997), *Nursing Administration Handbook*,
Fourth Edition, Aspen Publisher Inc, Maryland, USA
- Sastroasmoro, Sudigdo (1995), *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*, Binarupa
Akasara, Jakarta.
- Sbortell, S.M & Kaluzny, A.D (1994), *Health Care Management, Organization Design
& Behavior*, 3rd ed , Delmar Pub, Illionis.
- Stoner, James A.F (1995), *Manajemen*, jilid dua, edisi bahasa Indonesia, PT.
Prehallindo, Jakarta.
- Swanburg, Russel C; Alih Bahasa Samba, Suharyati (1994), *Pengantar
Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, EGC, Jakarta
- Tri Rusmi Widayatun (1999), *Ilmu Perilaku*, CV Sagung Seto, Jakarta
- Usman, Husaiani; Setiadi Akbar, R. Purnomo (1995), *Pengantar Statistik*, Bumi
Aksara, Jakarta.
- Wahyu (1992), *Bimbingan penulisan Skripsi*, Tarsito , Bandung

LAMPIRAN



IR-Perpustakaan Universitas Airlangga
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KEDOKTERAN

PROGRAM STUDI S.I ILMU KEPERAWATAN
Jalan Mayjen Prof. Dr. Moestopo 47 Surabaya Kode Pos : 60131
Telp. (031) 5012496 - 5014067 Facs : 5022472

Surabaya,

Nomor : 1205 /103.1.17/D-IV & PSIK/2002
Lampiran : 1 (satu) Berkas.
Perihal : Permohonan Bantuan Fasilitas Pengumpulan Data
Awal Mahasiswa PSIK - FK UNAIR

Kepada Yth. :

Direktur RS. Baptis Kediri

Di -
Tempat.

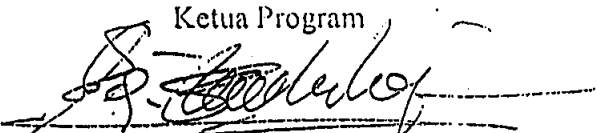
Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian bagi mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga, maka kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa kami di bawah ini untuk mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Adapun proposal penelitian terlampir.

Nama : Ade Sitinjak
NIM : 019930141 B
Judul Penelitian : Studi Penerapan Peran Motivasi Kepala Ruang dalam Meningkatkan Motivasi Kerja
Tempat : Staff Keperawatan di Ruang Rawat Inap RS Baptis Kediri

Atas perhatian dan kerjasamanya , kami sampaikan terima kasih.

Ketua Program


Prof. Eddy Soewandojo, dr, Sp.PD/
NIP. 130.325 831

Tembusan :
Direktur Keperawatan RS Baptis Kediri



Rumah Sakit Baptis

Kotak Pos 1, Jl. Brigjen Pol. I.B.H. Pranoto (Jl. Mauni) No. 1-7
Telepon (0354) 682170 - 683578 - 684172 Fax (0354) 681173

KEDIRI 64102 INDONESIA

SURAT KETERANGAN

Nomor : 105/06/VII/K.Dir/SK/RSBK/2002

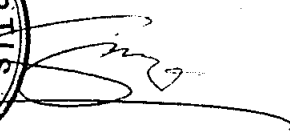
Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Rumah Sakit Baptis Kediri menerangkan bahwa :


Nama : Ade Sitinjak
Mahasiswa : Falkutas Kedokteran Universitas Airlangga Program Studi Ilmu Keperawatan
N I M : 019930147 B
Semester ke : V (Lima)

Saudara tersebut telah selesai melaksanakan Penelitian dengan mengambil data dari Rumah Sakit Baptis Kediri.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 6 Juli 2002

Rumah Sakit Baptis Kediri
Direktur,

Dr. Sukoyo Suwandani



LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Kepada

Yth. Kepala Ruang Rawat Inap

Di RS Baptis

Kediri

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan program studi ilmu keperawatan Universitas Airlangga Surabaya, semua mahasiswa diwajibkan untuk membuat suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kesediaan dan kerja sama anda untuk mengisi kuesioner mengenai peran motivasi kepala ruang dalam memotivasi staff keperawatan di RS Baptis Kediri, dimana data yang diperoleh digunakan untuk kelengkapan penelitian yang sedang dilakukan.

Kesediaan dan kerja sama anda dalam mengisi kuesioner dengan kondisi yang ada sangat diharapkan. Jawaban yang anda berikan akan terjamin kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh pada penilaian kinerja anda. Mohon maaf atas terganggunya waktu kerja anda dan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

No Responden :

Tanggal :

Tanda tangan

Hormat saya

Ade Sitinjak

NIM : 019930147B

Lampiran 4

LEMBAR KUESIONER**Karakteristik Kepala Ruang**

1. Umur
 - 25 – 30 tahun
 - 31 – 35 tahun
 - 36 – 40 tahun
 - > 40 tahun
2. Masa Kerja menjadi kepala ruang
 - < 5 tahun
 - 5 – 10 tahun
 - 11 – 15 tahun
 - 16 – 20 tahun
 - > 21 tahun
3. Pendidikan
 - SPK
 - Akper
 - S1 Keperawatan

Peran Motivasi Kepala Ruang

No	Pernyataan	TP	KK	S	Kode
	Komunikasi				
1.	Mengkomunikasikan harapan penampilan kerja (performance) secara spesifik dan relevan				
2.	Memberikan feedback dan reinforcement sesegera mungkin setelah staff mengerjakan apa yang dimaksud				
3.	Mempersiapkan tujuan yang dapat dicapai oleh staff dan membuat perayaan kecil bila staff dapat mencapainya baik secara pribadi maupun bersama-sama staff lain				
4.	Memberikan rewards sebagai salah satu bentuk reinforcement kepada staff baik secara berkala maupun spontan.				
5.	Meminta partisipasi dan masukan dari staff dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan kondisi ruangan.				

Lampiran 4

6.	Mengkomunikasikan setiap perubahan atau kebijakan yang dibuat oleh organisasi sesegera mungkin setelah kebijakan dibuat atau diusulkan.				
7.	Menggunakan media komunikasi sebagai salah satu sarana dalam mengenal staff.				
8.	Kesempatan Pertumbuhan staff Memberikan kesempatan kepada staff keperawatan untuk mengimplementasikan teori keperawatan sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya terhadap kliennya atas pertimbangan individu.				
9.	Menjadi role model bagi staffnya.				
10.	Memberikan kesempatan persaingan positif kepada staff dalam mencapai posisi yang lebih tinggi melalui pencapaian prestasi kerja yang ditetapkan.				
11.	Mengembangkan struktur kerja dengan jenjang karir dan kualifikasi, termasuk kesempatan berkarir di dalam organisasi keperawatan.				
12.	Mempunyai keyakinan terhadap staff bahwa setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan staff beralasan.				
13.	Membuat rencana pengembangan karir untuk individu staff keperawatan : mengikuti pendidikan formal maupun non formal yang ditawarkan oleh organisasi.				
14.	Memberikan kesempatan berkembang kepada individu staff keperawatan untuk mencapai tujuan karier mereka.				
15.	Kebijakan personal Mengetahui keunikan dari masing-masing staff dan mengakuinya.				
16.	Menciptakan hubungan saling percaya dan saling membantu antar staff				

Lampiran 4

17.	Mengembangkan konsep kerja tim				
18.	Membentuk kelompok kerja untuk mendiskusikan dan menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.				
19.	Mempunyai sikap adil terhadap semua staff				
20.	Membuat rencana / strategi untuk unitnya dalam mencapai tujuan organisasi yang menjadi bebannya.				
21.	Memberikan kesempatan kepada staff untuk merencanakan cuti tahunannya.				
	Administrasi gaji				
22.	Memastikan bahwa staffnya mendapatkan gaji dan atau pembagian keuntungan sesuai dengan kapasitas dan kinerja individu perawat.				
23.	Memastikan pembayaran insentif kepada staff atas kerja tambahan yang telah dilakukan.				
24.	Memastikan bahwa gaji yang diterima staff sesuai dengan tingkat pendidikan dan tanggung jawabnya.				
25.	Memiliki obyektifitas dalam membuat penilaian hasil kerja staff guna pengembangan karir.				
	Kondisi Kerja				
26.	Menguraian tugas (job discription) yang jelas, tentang apa yang diharapkan dari padanya.				
27.	Memastikan keamanan kerja staff, lingkungan yang aman dari kecelakaan dan nyaman untuk bekerja				