

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum. Kepemimpinan ialah segala yang bersangkutan dengan pemimpin dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar melaksanakan tugas dan mewujudkan sasaran yang ditetapkan (LAN RI, 1996) dalam (RF MUHTAR, 2019).

Menurut Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018). Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. dalam (Achua dan Lusier, 2020)

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok (Samsul Arifin, 2019). (Alpasha, 2022)

Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. (Gitlman & Kleberger, 2014)

Berdasarkan definisi mengenai kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugasnya.

2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Erlangga, 2018) Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas dari setiap individu dimana setiap individu mempunyai jiwa kepemimpinan. Sehingga setiap individu harus mempunyai jiwa kepemimpinan berciri khas tersendiri dimana untuk membedakan dengan orang lain dan juga bisa bermanfaat bagi semua. (Wicaksana & Rachman, 2018)

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung atau tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Ronald Sagala, 2018).

Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman, 2021. Yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. (Gitleman & Kleberg er, 2014)

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam Busro (2018) dalam (Gitleman & Kleberger, 2014), antara lain :

1) Gaya Kepemimpinan *Otokratis*

Gaya kepemimpinan *otokratis* merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

2) Gaya Kepemimpinan *Militeristis*

Gaya kepemimpinan *militeristis* merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.

3) Gaya Kepemimpinan *Demokratis*

Gaya kepemimpinan *demokratis* merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2020), dalam (Gitleman & Kleberger, 2014) antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan *Persuasif*

Gaya kepemimpinan *persuasif* merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya dalam memberikan arahan tugas.

2. Gaya Kepemimpinan *Refresif*

Gaya kepemimpinan *refresif* merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara memberikan tekanan dan ancaman agar bawahan merasa takut dan tertekan, sehingga mereka terpaksa untuk bekerja keras.

3. Gaya Kepemimpinan *Partisipatif*

Gaya kepemimpinan *partisipatif* merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan *Inovatif*

Gaya kepemimpinan *inovatif* merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perubahan-perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

2.1.4 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan

Ciri-ciri gaya kepemimpinan dibagi dalam lima tipe (Siaagian dan Busro, 2018) dalam (Wicaksana & Rachman, 2018) sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan *Otokratis*, mempunyai ciri-ciri :

- a. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi;
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
- d. Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya;
- e. Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya;
- f. Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan;
- g. Sering mencari kesalahan atau menghukum;
- h. Kesalahan dirinya sering ditimpakan kepada orang lain;
- i. Selalu menampilkan kekuasaannya dibandingkan kepemimpinannya;

- j. Tidak mau berdiri dibela kang dalam memberi dorongan atau bera da dibawah karyawan dalam rangka memberi semangat;
 - k. Sering membuat keputusan pribadi di luar rencana strategis yang disusun; dan
 - l. Tidak ada kata maaf untuk bawahan.
2. Gaya Kepemimpinan *Militeritis*, mempunyai ciri-ciri :
- a. Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah;
 - b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat atau jabatannya;
 - c. Senang kepada formalitas yang berlebihan;
 - d. Menurut disiplin yang tinggi dan baku kepada bawahan;
 - e. Suka menerima kritikan atau saran dari bawahannya;
 - f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan;
 - g. Satu komando, tidak boleh ada komando lain kecuali dari pimpinan tinggi;
 - h. Mengedepankan keseragaman;
 - i. Memberi hukuman secara spontanitas;
 - j. Tidak ada kata lain untuk melaksanakan tugas, kecuali kata "sial";
 - k. Selalu minta dihormati dan difasilitasi dalam keadaan apapun;
 - l. Sulit sekali memberi ini kepada bawahan, kecuali sangat penting;
 - m. Turun jabatan, penunduhan kenaikan pangkat, dan pemecatan merupakan jalan terakhir yang harus ditempuh dalam memberikan hukuman; dan
 - n. Penghargaan selalu diberikan kepada bawahan yang benar-benar berprestasi.
3. Gaya Kepemimpinan *Demokratis*, mempunyai ciri-ciri :
- a. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia didunia;
 - b. Selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan;
 - c. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan;
 - d. Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan;
 - e. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan, dan membimbingnya;

- f. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari pada dirinya;
- g. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin;
- h. Berusaha mengambil keputusan secara demokratis;
- i. Tidak memaksakan kehendak kepada bawahan; dan
- j. Tanggap dengan berbagai keadaan yang dialami oleh organisasi.

2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan antara lain dalam jurnal (Sugiharto, 2018), yaitu :

1) Kepribadian

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin akan mempengaruhi pilihan dari gaya kepemimpinan, hal ini meliputi nilai-nilai, latarbelakang dan pengalamannya.

2) Harapan dan perilaku atasan

Perilaku atasan yang baik kepada bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan, hal ini juga dapat mempengaruhi harapan dari bawahan untuk mendapatkan pemimpin yang baik.

3) Karakteristik

Harapan dan perilaku bawahan dapat mempengaruhi terhadap suatu gaya kepemimpinan.

4) Kebutuhan tugas

Setiap tugas yang dilaksanakan bawahan juga dapat mempengaruhi dari gaya kepemimpinan.

5) Iklim dan kebijakan organisasi

Kebijakan-kebijakan organisasi dapat mempengaruhi dari gaya kepemimpinan yang akan dilaksanakan.

6) Harapan dan perilaku rekan

Rekan disini dalam arti rekan kerja, karena perilaku rekan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja staf atau karyawan yang lain. Sehingga dapat membentuk suatu gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

2.1.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016), adalah sebagai berikut (Gitleman & Kleberger, 2014) :

1) Kemampuan Mengambil

Keputusan Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternatif pilihan yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, atau instruksi kepada bawahannya dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalamnya memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan.

5) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatif serta melampiaskan emosi tersebut pada tindakan yang positif. Pemimpin yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan lebih objektif dan realistis dalam menyelesaikan suatu masalah. dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2 Konsep Kepala Ruangan

2.2.1 Pengertian Kepala Ruangan

Kepala ruangan menurut Nurdina *et al.*, (2018) dalam (Therapy *et al.*, 2018) mengatakan bahwa kepala ruangan adalah manajer yang mengelola langsung ruang rawat dan juga bertanggung jawab dalam pelaksanaan peningkatan mutu keperawatan secara berkelanjutan di ruangan yang dikelolanya.

Kepala ruangan merupakan seorang tenaga perawat profesional yang

bertanggung jawab dan berwenang dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan disuatu ruangan. Dalam menjalankan tanggung untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan yang berkualitas, kepala ruangan juga sebagai seorang manajer tingkat ini yang mempunyai tanggung jawab untuk meletakkan konsep praktik, prinsip dan teori manajemen keperawatan serta mengelola lingkungan organisasi untuk menciptakan iklim yang seoptimal dan menyenangkan mungkin dan menjamin kesehatan dalam asuhan keperawatan yang dikerjakan oleh perawat (Marian 2020). Menurut Rahman *et al.*, (2020) kepala ruangan merupakan pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik.

Kepala ruangan adalah salah satu faktor penentu organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja individu atau organisasi untuk meningkatkan kepatuhan seorang perawat pelaksana (Hutagaol *et al.*, 2021).

2.2.2 Peran Kepala Ruangan

Menurut (Pranata, *et al.*, 2021) Peran kepala ruangan sangatlah penting dalam meningkatkan kepatuhan perawat, kepala ruangan juga sebagai seorang manajer yang harus mampu melaksanakan perannya dalam melakukan manajemen keperawatan. Peran seorang kepala ruangan melakukan standart keberhasilan program yang dituangkan dalam untuk prosedur kerja dan menampilkan setiap staf yang akan dibandingkan dengan hasil yang sudah dicapai atau yang sudah mampu dikerjakan oleh staf (Indah, *et al.*, 2019).

Peran kepala ruangan disebuah ruangan keperawatan yaitu perlu koordinasi kegiatan unit yang menjadi tanggung jawabnya dan melakukan kegiatan evaluasi kegiatan pemberian asuhan keperawatan kerja dari staf (Susanti, 2020) dikutip (Therapy *et al.*, 2018).

2.2.3 Fungsi—Fungsi Manajemen Kepala Ruangan

Menurut Dedi *et al.*, (2020) ada beberapa macam fungsi dari kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan yaitu kegiatan menentukan tujuan jangka pendek, menengah dan jangka panjang yang berkaitan dengan aktivitas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Kegiatan kepala ruangan dalam tahap perencanaan antara lain mensosialisasikan visi dan misi.

- b. **Pengorganisasikan (*Organizing*)**
 Pengorganisasikan yaitu menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya yang dimiliki institusi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian keperawatan oleh kepala ruangan harus menjelaskan bagaimana melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar asuhan keperawatan (SAK) dan *standar operational prosedur* (SOP), menyusun jadwal dinas, memberikan perhatian terhadap pekerjaan/supervisi, melakukan pertemuan rutin (rapat ruangan, diskusi, *pre* dan *post conference*), menentukan metode penugasan keperawatan dan membuat struktur organisasi ruangan.
- c. **Pengarahan (*Directing*)**
 Pengarahan yaitu memberikan arahan dan bimbingan kepada perawat pelaksana agar melaksanakan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar yang berlaku. Kepala ruangan dalam hal ini akan melakukan kegiatan membimbing, mengarahkan pekerjaan perawat pelaksana, memberikan motivasi, memberikan reward, meneruskan informasi kebijakan.
- d. **Pengendalian (*Controlling*)**
 Pengendalian yaitu kegiatan untuk mengendalikan aktivitas pelayanan keperawatan agar tetap berada pada koridor standar yang berlaku. Pengendalian pelayanan keperawatan adalah upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan secara berkesinambungan.

2.2.4 Tanggung Jawab Kepala Ruangan

Tanggung jawab kepala ruangan menurut (Pranata, et al., 2021) ; dalam (Mugiati, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Membantu staf menetapkan standar sasaran keperawatan pada unit yang dipimpinnya.
2. Memotivasi staf atau perawat pelaksana untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan.
3. Melakukan komunikasi terbuka untuk setiap staf yang dipimpin.
4. Menetapkan standar kinerja staf.

2.3 Konsep Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi biasanya diartikan sebagai suatu dorongan atau penyemangat bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam upaya mencapai tujuan yang positif bahkan negatif. "Motivasi merupakan istilah dalam Bahasa Inggris '*motivation*', yaitu berasal dari kata dasar '*motive*', yang di terjemahkan dalam Bahasa Melayu yaitu tujuan atau segala upaya yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu". (Juliadi, 2019).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi adalah "Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu".

Sedangkan menurut Siagian (2018) "motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal". Motivasi sebagai dorongan merupakan faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal, maka kerja karyawan dapat terwujud sesuai dengan tujuan organisasi.

Tanpa motivasi, seorang karyawan merasa enggan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Tujuan perusahaan akan tercapai jika ada kemauan dari dalam diri karyawan dan mendapat dorongan dari sisi lain.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

2.3.2 Jenis- Jenis Motivasi

Menurut Ronald Sagala (2018) dalam (Juliadi, 2019) Motivasi dapat digolongkan menjadi beberapa jenis yaitu antara lain :

1) Motivasi *Internal*

Motivasi *internal* adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu

untuk mencapai tujuan. Motivasi internal dikelompokkan menjadi dua antara lain :

- a. Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah seperti rasa lapar, haus, dan lain-lain.
- b. Psikologi, yang dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori dasar :
 - 1) Kasih sayang, motivasi untuk menciptakan keharmonisan, kehangatan, kepuasan batin bahkan emosi dalam hubungan dengan orang lain.
 - 2) Mempertahankan diri, untuk melindungi kepribadian, terhindar dari luka fisik dan psikologis, terhindar dari rasa malu dan ditertawakan orang lain, serta kehilangan muka, mempertahankan gengsi dan mendapatkan kebanggaan diri.
 - 3) Memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

2) Motivasi Eksternal

Motivasi *eksternal* adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Motivasi kerja tampak dalam dua segi yang berbeda yakni sebagai berikut :

a. Pertama

Jika dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

b. Kedua

Jika dilihat dari segi pasif motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan juga sekaligus menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

2.3.3 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku yang kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

Menurut Veithzal dalam Kaswan (2020) Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisikologis yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara perumahaan, dan lainnya. Di dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa uang, hiburan, program pensiun, lingkungan kerja yang nyaman.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan, dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- c. Kebutuhan rasa memiliki yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan rasa memiliki. Social needs didalam organisasi dapat berupa teman kerja baik secara formal maupun informal.
- d. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Di dalam organisasi dapat berupa reputasi diri, gelar dan lain sebagainya.
- e. Kebutuhan akan perwujudan diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri sepenuhnya. Untuk melakukan itu, orang mencari pertumbuhan, prestasi, dan kemajuan. Di dalam *setting* organisasi kebutuhan itu meliputi pengembangan keterampilan, kesempatan untuk kreatif, prestasi dan promosi dan kemampuan memiliki kendali sepenuhnya.

2.3.4 Proses Motivasi

Adapun proses – proses motivasi sebagai berikut :

1. Tujuan dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, kemudian bawahan di motivasi kearah tujuan tersebut.
2. Mengetahui kepentingan mengetahui kebutuhan atau keinginan karyawan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan dan rumah sakit.
3. Komunikasi efektif dalam memotivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat -syarat apa yang harus di penuhi.
4. Fasilitas pemimpin dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada rumah sakit dan individu, untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
5. Kerja sama pemimpin harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan.

Motivasi itu ada atau terjadi karena adanya kebutuhan seseorang yang harus segera dipenuhi untuk segera beraktivitas segera mencapai tujuan Hasibuan (2003) dikutip oleh kurnia (2018).

Faktor yang berpengaruh terhadap proses motivasi :

- a. Faktor fisik & proses mental.
- b. Faktor hereditas, lingkungan.
- c. Faktor intrinsik seseorang.
- d. Fasilitas (saran & prasarana).
- e. Situasi dan kondisi.
- f. Program dan aktivitas.
- g. Media.

Cara Meningkatkan Motivasi :

- a. Teknik verbal.
 - b. Berbicara untuk membangkitkan semangat.
 - c. Pendekatan pribadi.
 - d. Diskusi dan sebagainya.
 - e. Teknik tingkah laku.
 - f. Teknik intensif dengan cara mengamil kaidah yang ada.
 - g. Supertisi kepercayaan akan sesuatu secara logis, namun membawa

keberuntungan).

2.3.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Khaerisman & Muhammad Syafar (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain :

1. Status kepegawaian

Dalam dunia kepegawaian atau ketenagakerjaan baik di lingkungan lembaga pemerintah atau swasta tidak semua pegawai atau pekerja yang bekerja di dalamnya mempunyai status kepegawaian yang sama sehingga berbeda pula hak dan kewajiban masing-masing.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa status adalah tanda dari kadar pengakuan, penghargaan, dan penerimaan yang diberikan kepada seseorang, karena status merupakan hal yang terpenting bagi orang-orang, dimana mereka akan bekerja keras untuk mendapatkannya. Besar harapan dari tenaga perawat yang masih berstatus non PNS baik tenaga honorer maupun sukarela bisa beralih status kepegawaianya menjadi PNS demi meningkatkan motivasi dan kinerja para perawat.

2. Prestasi

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, pencapaian prestasi bukan satu-satunya variabel yang memberikan efek sepenuhnya terhadap motivasi kerja perawat sebab dari hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat tidak merasakan pengaruh pencapaian prestasi terhadap motivasi kerja mereka.

3. Pengakuan kemampuan

Pengakuan sangat diperlukan oleh pegawai karena hal tersebut dapat memberikan motivasi yang tinggi terhadap pegawai yang lain. Hal ini akan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerjayang maksimal.

Salah satu bentuk pengakuan prestasi adalah dengan memberikan pujian dalam melaksanakan pekerjaan. Pengakuan dan penghargaan memainkan peran penting dalam unit dan program kerja untuk

menarik dan mempertahankan karyawan. Pengakuan dan penghargaan yang karyawan dapat memberikan semangat tinggi di lingkungan kerja.

4.

Insentif (gaji/imbalan)

Gaji atau imbalan finansial yang diterima oleh seseorang bagi jasa-jasa yang diberikannya kepada organisasi dapat mengambil berbagai bentuk, jumlah imbalan finansial yang layak diterimanya berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, besar tanggung jawab dan besarnya wewenang.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai, baik sarana maupun prasarannya yang mampu memberikan pengaruh pada efektifitas kerjanya.

Kondisi kerja yang nyaman dan dibarengi oleh fasilitas lengkap pasti menjadi idaman bagi setiap pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan lebih dari lima puluh persen perawat menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja mereka tidak baik. Setelah dilakukan uji statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja yang baik dengan peningkatan motivasi kerja perawat. Salah satu faktor kurang baiknya motivasi kerja yaitu kondisi pekerjaan yang kurang menyenangkan yang dirasakan oleh perawat, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan peralatan yang dianggap kurang memadai.

6. Rekan Kerja

Hubungan interpersonal/kelompok sebaya dengan atasan dan sejawat, yaitu keharusan melakukan interaksi antara yang satu dengan yang lain karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu dengan tugas lain.

Dalam teori motivasi *Herzberg* dalam buku Bambang Septiawan, Endah Masrunik (2020) faktor-faktor motivator meliputi :

- 1) Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran yang diinginkan.
- 2) Pengakuan (*recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang dicapai.

- 3) Tanggung jawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
- 4) Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
- 5) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
- 6) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

2.3.6 Indikator Motivasi

Menurut teori yang dikemukakan *Frederick Herzberg* dalam Sutrisno (2019) indikator motivasi kerja adalah :

1. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja adalah suatu sikap perawat terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
2. Prestasi yang diraih
Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.
3. Peluang untuk maju
Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.
4. Kemungkinan pengembangan karier
Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
5. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.
6. Pengakuan orang lain
Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.

Pengukuran Motivasi Nursalam (2018) membagi motivasi dalam beberapa tingkatan, yaitu :

1. Motivasi tinggi

Motivasi tinggi apabila dalam diri seseorang memiliki keinginan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi dan memiliki keyakinan yang tinggi bahwa dirinya akan berhasil dalam mencapai tujuan dan keinginan.

2. Motivasi sedang

Motivasi dikatakan sedang apabila dalam diri seseorang memiliki keinginan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi namun memiliki keyakinan yang rendah bahwa dirinya akan berhasil dalam mencapai tujuan dan keinginan.

3. Motivasi rendah

Motivasi dikatakan rendah apabila dalam diri seseorang memiliki keinginan yang positif, namun mempunyai harapan dan keyakinan yang rendah bahwa dirinya akan berhasil dalam mencapai tujuan dan keinginan.

Pengukuran motivasi menurut (Ariasti & Handayani, 2019) menggunakan skala Likert sebagai berikut :

Pernyataan Positif :

- Sangat setuju : 4
- Setuju : 3
- Tidak setuju : 2
- Sangat tidak setuju : 1

Pernyataan Negatif

- Sangat setuju : 1
- Setuju : 2
- Tidak setuju : 3
- Sangat tidak setuju : 4

Kemudian diukur dengan menggunakan rumus persentase sebagai berikut :

$$P = \frac{sp}{sm} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

Sp = Skor yang diperoleh responden

Sm = Skor maksimal

Kemudian hasilnya diinterpretasikan dengan skala yang bersifat kualitatif, yaitu :

1. Motivasi tinggi, jika persentase 67-100%
2. Motivasi sedang, jika persentase 34-66%
3. Motivasi rendah, jika persentase 0-33% (Handayani, 2019).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seorang karyawan dapat dinilai dari kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab. Indikator tersebut juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk memperbaiki motivasinya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.4 Standar Instrumen Penilaian Asuhan Keperawatan

Menurut PPNI (2000 dikutip di Bakri, 2017) Standar praktik keperawatan yang mengacu pada tahapan proses keperawatan yaitu meliputi : pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi.

a. Standar I : Pengkajian Keperawatan

- 1) Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesis, observasi, pemeriksaan fisik dan pemeriksaan penunjang.
- 2) Sumber data adalah klien keluarga atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis.
- 3) Data fokus yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi status kesehatan klien masa lalu dan status kesehatan klien saat ini, status biologis, psikologis-sosial, spiritual, respon terhadap terapi.

b. Standar II : Diagnosa Keperawatan

- 1) Proses diagnosis berdasarkan atau analisis, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan permasalahan diagnose.
- 2) Diagnosa keperawatan terdiri atas masalah (P), penyebab (E), dan tanda atau gejala (S) atau masalah dan penyebab (PE).
- 3) Bekerjasama dengan klien dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosa keperawatan.
- 4) Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosa keperawatan berdasarkan data terbaru.

c. Standar III : Perencanaan Keperawatan

- 1) Perencanaan terdiri atas penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan keperawatan.

2) Bekerjasama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan.

- 3) Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien.
- 4) Mendokumentasikan asuhan keperawatan.

d. Standar IV : Implementasi Keperawatan

- 1) Bekerjasama dengan klien dalam pelaksanaan tindakan keperawatan.
- 2) Kolaborasi dengan tim kesehatan lain.
- 3) Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien.
- 4) Memberikan pendidikan kesehatan kepada klien dan keluarga mengenai konsep, ketrampilan asuhan diri serta membantu klien memodifikasi lingkungan yang digunakan.
- 5) Mengkaji ulang dan merevisi kembali pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien.

e. Standar V : Evaluasi Keperawatan

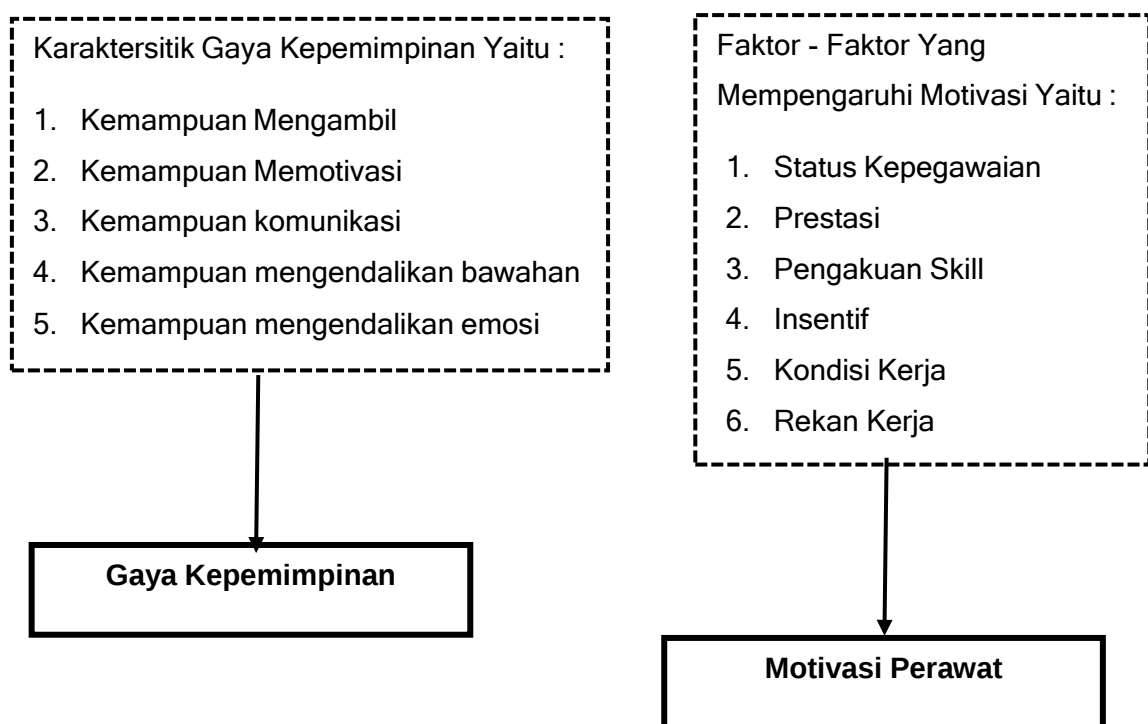
- 1) Menyusun perencanaan evaluasi hasil dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus-menerus.
- 2) Menggunakan data dasar dan respon klien dalam mengukur perkembangan kearah pencapaian tujuan.
- 3) Memvalidasi dan menganalisis data baru dengan teman sejawat.
- 4) Bekerjasama dengan klien dan keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan.
- 5) Mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan.

2.5 Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan konsep yang dipakai sebagai landasan berpikir dalam kegiatan ilmu dan kerangka konsep membantu peneliti menghubungkan hasil penemuan dengan teori (Nursalam, 2020). Pengertian lainnya tentang kerangka konsep merupakan visualisasi hubungan antara berbagai variabel yang dirumuskan oleh peneliti setelah membaca berbagai teori yang ada kemudian menyusun teorinya sendiri sebagai landasan dalam penelitiannya (Masturoh & Anggita T., 2018) dikutip (Crystallography, 2016).

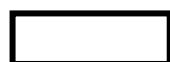
Kerangka konsep didasarkan pada wawasan yang diperoleh dari tinjauan literatur dan didasarkan pada asumsi. Dengan mengetahui korelasi banyak kelompok peneliti dengan banyak konsep yang didasarkan atau dipelajari, maka peneliti menggunakan konsep mereka sendiri yang digunakan dalam penelitian (Adiputra *et al*, 2021).

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka dapat dibuat skema kerangka konsep penelitian yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.5 1 Kerangka Konsep Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan.

Keterangan :



Variabel yang diteliti



Variabel yang tidak diteliti



Mempengaruhi

Berdasarkan kerangka konsep diatas dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, harapan dan perilaku rekan. Jadi, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala ruangan akan dihubungkan dengan motivasi perawat. Maka disimpulkan bahwa, variabel independent adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan, sedangkan variabel dependent adalah motivasi perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

Tabel 2.5 1 Definisi Operasional Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	Independen : Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.	Kuisisioner Gaya kepemimpinan yang berupa skala likert dimana masing-masing skala berisi sepasang kata sifat atau fase yang dipisahkan oleh serangkaian kata angka-angka dari 1-8.	Kategori : 1-3 : Otokratis 4-6 : Militeristis 7-8 : Demokratis	Nominal
2.	Dependen : Motivasi perawat dalam pemberian asuhan keperawatan	Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	Kuisisioner	Kategori : • Motivasi tinggi : 74-100%. • Motivasi sedang : 47-73%. • Motivasi rendah : 20-48%	Ordinal

2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan suatu jawaban dari pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam perencanaan penelitian. Hipotesis ialah jawaban sementara penelitian, patokan dugaan, atau dalil sementara yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antar gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap di rumah sakit Mitra Medika.

H_a : Terdapat pengaruh antar gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di ruang rawat inap di rumah sakit Mitra Medika.