

JURNAL PENELITIAN KEPERAWATAN

Volume 4, No. 2, Agustus 2018

Studi Fenomenologi: Kehidupan Masyarakat Paska Erupsi Gunung Kelud Tahun 2014

Hubungan Mekanisme Cedera dan Trauma Organ Lain dengan Prognosis Pasien Cedera Kepala Berat

Kandungan Fitokimia dan Zat Gizi Pada Formulasi Es Krim Jamu Kunyit Asam

Peran Manajer Keperawatan Dalam Menciptakan Motivasi Kerja Perawat

Perkembangan Motorik Anak Usia Prasekolah di Posyandu Balita Mawar dan Kenanga

Kompres Hangat Dan Relaksasi Nafas Dalam Efektif Menurunkan Nyeri Pasien Reumatoid Arthritis

Pengetahuan Pasien Pre Operasi dalam Persiapan Pembedahan

Adaptasi Psikologis Ibu *Postpartum* (Fase *Taking- In*)

Motivasi Penatalaksanaan Empat Pilar Diabetes Mellitus pada Pasien dengan Diabetes Mellitus

Pelatihan Penanganan Korban Tersedak Terhadap Pemahaman Tujuan, Prosedur, Kewaspadaan, dan Evaluasi Tindakan

Diterbitkan oleh
STIKES RS. BAPTIS KEDIRI

Jurnal Penelitian Keperawatan	Vol.4	No.2	Hal 88-187	Kediri Agustus 2018	2407-7232
----------------------------------	-------	------	---------------	------------------------	-----------

JURNAL PENELITIAN KEPERAWATAN

Volume 4, No. 2, Agustus 2018

Penanggung Jawab

Aries Wahyuningsih, S.Kep., Ns., M.Kes

Ketua Penyunting

Srinalesti Mahanani, S.Kep., Ns., M.Kep

Sekretaris

Desi Natalia Trijayanti Idris, S.Kep., Ns., M.Kep

Bedahara

Dewi Ika Sari H.P., SST., M.Kes

Penyunting Ahli:

Dr. Titih Huriah, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kom

Penyunting Pelaksana

Aries Wahyuningsih, S.Kep., Ns., M.Kes

Tri Sulistyarini, A.Per Pen., M.Kes

Dewi Ika Sari H.P., SST., M.Kes

Erlin Kurnia, S.Kep., Ns., M.Kes

Dian Prawesti, S.Kep., Ns., M.Kep

Maria Anita Yusiana, S.Kep., Ns., M.Kes

Sirkulasi

Heru Suwardianto, S.Kep., Ns M.Kep

Diterbitkan Oleh:

STIKES RS. Baptis Kediri

Jl. Mayjend Panjaitan No. 3B Kediri

Email: uuptppmstikesbaptis@gmail.com

Link: <http://jurnalbaptis.hezekiahteam.com/jurnal>

JURNAL PENELITIAN KEPERAWATAN

Volume 4, No. 2, Agustus 2018

DAFTAR ISI

Studi Fenomenologi: Kehidupan Masyarakat Paska Erupsi Gunung Kelud Tahun 2014 Lilik Setiawan	88-100
Hubungan Mekanisme Cedera dan Trauma Organ Lain dengan Prognosis Pasien Cedera Kepala Berat Nurul Fatwati Fitriana	101-109
Kandungan Fitokimia dan Zat Gizi Pada Formulasi Es Krim Jamu Kunyit Asam Nurul Hidayah	110-116
Peran Manajer Keperawatan Dalam Menciptakan Motivasi Kerja Perawat Paramita Psthikarini Aries Wahyuningsih Selvia David Richard	117-125
Perkembangan Motorik Anak Usia Prasekolah di Posyandu Balita Mawar dan Kenanga Yul Siskawati Dewi Ika Sari Hari Poernomo Srinalesti Mahanani	125-136
Kompres Hangat Dan Relaksasi Nafas Dalam Efektif Menurunkan Nyeri Pasien Reumatoid Arthritis Dimas Alfana Bouries Doliarn'do Sandy Kurniajati Erva Elli Kristanti	137-146
Pengetahuan Pasien Pre Operasi dalam Persiapan Pembedahan Andika Kurniawan Erlin Kurnia Akde Triyoga	147-157
Adaptasi Psikologis Ibu <i>Postpartum</i> (Fase <i>Taking- In</i>) Ni Komang Gita Rasmi Maria Anita Yusiana Dian Taviyanda	158-167
Motivasi Penatalaksanaan Empat Pilar Diabetes Mellitus pada Pasien dengan Diabetes Mellitus Nataliel Dwi Prayoga Tri Sulistyarini Erva Elli Kristanti	168-177
Pelatihan Penanganan Korban Tersedak Terhadap Pemahaman Tujuan, Prosedur, Kewaspadaan, dan Evaluasi Tindakan Heru Suwardianto Erawati	178-187

PERAN MANAJER KEPERAWATAN DALAM MENCIPTAKAN MOTIVASI KERJA PERAWAT

NURSING MANAGER ROLE IN CREATING NURSE WORK MOTIVATION

Paramita Psthikarini, Aries Wahyuningsih, Selvia David Richard
STIKES RS. BAPTIS KEDIRI Jl. Mayjend. Panjaitan No. 3B Kediri
Email: stikes_rsbaptis@yahoo.com

ABSTRAK

Manajer memegang peran penting dalam memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi. Figur seorang pemimpin harus memiliki karakter berpendidikan dan berpengalaman dalam substansi tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan penelitian menggambarkan peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat berdasarkan masa kerja dan tingkat pendidikan di instalasi rawat inap dan instalasi rawat jalan Rumah Sakit Baptis Kediri. Desain penelitian adalah, *Deskriptif*. Populasi penelitian semua perawat yaitu 83 responden, pengambilan subjek menggunakan teknik *Cluster sampling*. Penelitian ini memiliki variabel tunggal yaitu peran manajer dalam menciptakan motivasi kerja perawat. Pengumpulan menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian menggunakan uji statistik *Distribusi Frekuensi*. Hasil penelitian menunjukkan gambaran peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja adalah baik yaitu 50 responden (60,2%). Peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja berdasarkan masa kerja dikatakan baik yaitu 30 responden (36,1%) pada masa kerja kepala ruang adalah 6-10 tahun, dan peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja dikatakan baik yaitu 44 responden (53,0%) pada tingkat pendidikan DIII. Disimpulkan gambaran peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat adalah baik, dan semakin lama masa kerja dan semakin tinggi tingkat pendidikan tidak berpengaruh pada kemampuan manajer dalam menciptakan motivasi kerja perawat.

Kata Kunci: Peran manajer keperawatan, motivasi kerja, Perawat

ABSTRACT

Managers play an important role in motivating staff to achieve organizational goals. The figure of a leader must have an educated and experienced character in the substance of his duties and responsibilities. The purpose of the study describes the role of nursing managers in creating nurse work motivation based on the working period and the level of education in inpatient and outpatient installation of Kediri Baptist Hospital. The research design was descriptive. The population of study was all nurses namely 83 respondents, the subjects were taken used Cluster sampling technique. This study had one variable namely nursing managers role in creating nurse work motivation. Data collection used questionnaire. Analysis of research data used statistical test of Frequency Distribution. The results showed nursing managers role in creating motivation was good that were 50 respondents (60.2%). The role of nursing managers in creating work was good that were 30 respondents (36.1%) based on working period at head of room were 6-

10 years, and the role of nursing managers in creating work motivation was good that were 44 respondents (53.0%) at Diploma III education level. The conclusion was the description of nursing managers role in creating nurse work motivation was good, and the longer of the working period and the higher level of education did not affect the ability of managers in creating nurse work motivation.

Keywords: *Nursing manager role, Work motivation, Nurse*

Pendahuluan

Menurut K.C. Laudon dan J.P. Laudon (2008) peran manajer memainkan peran penting dalam organisasi. Peran manajerial atau *managerial roles* adalah perkiraan-perkiraan aktivitas yang seharusnya dilakukan para manajer dalam organisasi. Mintzberg mendapati bahwa peran manajerial ini dibagi menjadi tiga kategori: interpersonal (*Interpersonal role*), informasi (*Informasi role*), dan pengambil keputusan (*Decisional role*). Manajer memegang peran penting dalam memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi (Nursalam, 2014). Figur seorang pemimpin harus memiliki karakter berpendidikan, berpengalaman dalam substansi tugas dan tanggung jawabnya (Suarli, Bahtiar, 2009). Berdasarkan data yang di dapat saat prapenelitian bahwa seorang manajer/kepala ruang kurang mampu menciptakan motivasi kerja perawat dalam hal memberikan pujian kepada kerawat yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan dalam berinovasi dalam memberikan atau menciptakan motivasi bagi perawat pada saat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Firman, (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja perawat dari jumlah responden sebanyak 40 perawat didapatkan hasil bahwa dalam fungsi pengarahan motivasi yang diberikan oleh kepala ruang kurang baik sebesar 55%, dan dalam pelaksanaan komunikasi kepala ruang kurang baik sebesar 65%, dan pelaksanaan fungsi pengarahan supervisi kepala ruang kurang baik sebesar 62,3%. Hasil pra penelitian yang

dilakukan pada tanggal, 30 Januari sampai tanggal, 01 Februari 2017 yang dilakukan pada perawat diseluruh ruangan Rumah Sakit Baptis Kediri yang berjumlah 22 perawat dengan menggunakan lembar kuesioner di dapatkan hasil peran manajer dalam menciptakan motivasi kerja cukup 86,3% khususnya dalam memberikan pujiaan kepada stafnya jika menyelesaikan tugasnya dengan baik dan peran manajer berinovasi dalam menciptakan motivasi bagi para staf.

Menurut Kuntoro, (2010) kegiatan seorang pemimpin merupakan faktor yang cukup penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dan kualitas pencapaian tujuan, yaitu motivasi. Meningkatkan motivasi kerja perawat maka, tingkat pendidikan berpengaruh pada pola pikir seseorang, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang, dengan demikian, dapat di katakan bahwa pola pikir seseorang yang berpendidikan tinggi akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan pula pada pertumbuhan dan perkembangan kualitas asuhan keperawatan yang tinggi akan berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan (Asmadi, 2008). Menurut Yulihastin, (2009) Persyaratan untuk menjadi kepala perawatan instansi: 1. Sehat jasmani dan rohani; 2. Pendidikan ahli madya keperawatan; 3. Kursus atau pelatihan administrasi atau manajemen keperawatan; 4. Pengalaman kerja 3-5 tahun sebagai kepala ruangan. Motivasi adalah merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk maju kesuksesan dan

menghindari kegagalan hidup (Herlambang, 2012). Tingkat kinerja dan kualitas implementasi sistem layanan di unit perawatan bergantung pada tingkat motivasi karyawan yang akan menstimulasi perawatan bergantung pada tingkat motivasi karyawan yang akan menstimulasi mereka untuk bekerja sesuai standar, cerdas, dan fleksibel. Karyawan yang kurang termotivasi tampak seolah tidak bekerja, gagal mencapai target kinerja yang sudah ditentukan, tidak tertarik pada ide-ide pengembangan layanan keperawatan dan bahkan akan menentanginya, menciptakan konflik, dan memiliki pola komunikasi yang buruk dengan karyawan lain (Sugiharto, 2012).

Pendidikan berpengaruh terhadap pola pikir individu, sedangkan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang (Asmadi, 2008). Figur seorang pemimpin harus memiliki karakter berpendidikan dan berpengalaman dalam substansi tugas dan tanggung jawabnya (Suarli, Bahtiar, 2009). Menurut Yulihastin, (2009) Persyaratan untuk menjadi kepala perawatan instalasi pengalaman kerja 3-5 tahun sebagai kepala ruangan. Peran manajer keperawatan untuk memotivasi kerja pegawai khususnya perawat adalah menerapkan: 1. prinsip partisipasi dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai; 2. prinsip komunikasi yaitu dimana manajer selalu memberikan informasi yang jelas guna pencapaian tugas perawat; 3. Prinsip pengakuan: memberikan pengakuan kepada perawat untuk pencapaian tujuan bersama; 4. prinsip pendelegasian yaitu dimana manajer memberikan wewenang kepada perawat untuk dapat mengambil keputusan terhadap keputusannya; 5. Prinsip perhatian: manajer perawat memberikan perhatian kepada perawat dengan tujuan meningkatkan motivasi bekerja. Secara tidak langsung jika 5 prinsip peran manajer keperawatan dalam memotivasi kerja pegawai dilakukan, dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, tujuan penelitian ini

mengambaran peran manajer dalam menciptakan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri.

Metodologi Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Populasi penelitian yaitu semua perawat yang ada di Rumah Sakit Baptis Kediri sejumlah 178 perawat. Subyek yang digunakan pada penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri 83 perawat. yang memenuhi kriteria inklusi yaitu Bersedia menjadi responden, Perawat di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan Rumah Sakit Baptis Kediri. Teknik sampling yang digunakan adalah *Cluster Sampling*. Penelitian ini memiliki variabel tunggal yaitu peran manajer dalam menciptakan motivasi kerja perawat. Instrumen penelitian yang digunakan adalah lembar kuesioner tentang data demografi dan lembar pertanyaan terstruktur tentang peran manajer dalam menciptakan motivasi kerja perawat yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan nilai *Alfa Cronbach* pada peran manajer dalam menciptakan motivasi kerja perawat. Kemudian data yang diperoleh di analisa menggunakan. Kemudian pengolahan data tentang jenis kelamin, umur, ruang kerja, dan peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja dengan menggunakan uji statistik *distribusi frekuensi*.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Gambaran Peran Manajer Keperawatan Dalam Menciptakan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri. Tanggal 08 Mei 2017-22 Mei 2017 (n=83).

Kriteria	Jumlah	Presentase
Peran Manajer Baik	50	60,2 %
Peran Manajer Cukup	32	38,6 %
Peran Manajer Kurang	1	1,2 %
Total	83	100 %

Berdasarkan tabel 1 Tabel distribusi frekuensi gambaran peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat di rumah sakit Baptis Kediri. Menunjukkan hasil penelitian tentang peran manajer

keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja sebagian besar dikatakan baik sebanyak 50 responden (60,2%) dalam menciptakan motivasi kerja perawat.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Peran Manajer Keperawatan dalam Menciptakan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Indikator di Instalasi Rawat Inap dan Rawat Jalan Rumah Sakit Baptis Kediri. Tanggal 08 Mei 2017-22 Mei 2017. (N=83).

Peran manajer dalam menciptakan motivasi kerja perawat	Kategori						Total	%
	Baik		Cukup		Kurang			
	F	%	F	%	F	%		
Prinsip Partisipasi	53	63,9	25	30,1	4	6,0	83	100
Prinsip Komunikasi	44	53,0	36	43,4	3	3,6	83	100
Prinsip Pengakuan	56	67,5	27	32,5	0	0	83	100
Prinsip Pendelegasian	27	32,5	54	65,1	2	2,4	83	100
Prinsip perhatian	31	37,3	45	56,6	5	6,0	83	100

Berdasarkan Tabel 2 Distribusi frekuensi peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat berdasarkan indikator di Instalasi Rawat Inap dan Rawat Jalan Rumah Sakit Baptis Kediri. Menunjukkan peran manajer keperawatan dalam menciptakan

motivasi kerja perawat berdasarkan indikatornya didapatkan hasil sebagian besar peran manajer keperawatan dilihat pada indikator prinsip pengakuan baik yaitu 56 responden (67,5%) dalam menciptakan motivasi kerja perawat.

Tabel 3. Tabulasi Silang Gambaran Peran Manajer Keperawatan dalam Menciptakan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri Berdasarkan Tingkat Pendidikan. Tanggal 08 Mei 2017-22 Mei 2017. (n=83).

Tingkat Pendidikan	Peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja						Total	%
	Baik		Cukup		Kurang			
	F	%	F	%	F	%		
S1	6	7,2	8	9,6	0	0	14	100
DIII	44	53,0	24	28,9	1	1,2	69	100
Total	50	60,2	32	38,6	1	1,2	83	100

Berdasarkan Tabel 3 Tabulasi silang gambaran peran manajer

keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat di rumah sakit

Baptis Kediri berdasarkan tingkat pendidikan.

Menunjukkan hasil penelitian tentang peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri

sebagian besar dikatakan baik sebanyak 44 responden (53,0%) dalam menciptakan motivasi kerja perawat dengan tingkat pendidikan kepala ruang DIII keperawatan.

Tabel 4. Tabulasi Silang Gambaran Peran Manajer Keperawatan dalam Menciptakan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri Berdasarkan Masa Kerja. Tanggal 08 Mei 2017-22 Mei 2017. (n=83).

Masa Kerja Kepala Ruang	Peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja						Total	%
	Baik		Cukup		Kurang			
	F	%	F	%	F	%		
6-10 Tahun	30	36,1	26	31,3	1	1,2	17	100
11-15 Tahun	20	24,1	6	7,2	0	0	26	100
Total	50	60,2	32	38,6	1	1,2	83	100

Berdasarkan Tabel 4 Tabulasi silang gambaran peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat di rumah sakit Baptis Kediri berdasarkan masa kerja. Menunjukkan paling banyak peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat dikatakan baik, sebanyak 30 responden (36,1%) dengan masa kerja 6-10 tahun sebagai kepala ruang di rumah sakit Baptis Kediri.

Pembahasan

Peran Manajer Keperawatan dalam Menciptakan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian dari jumlah 83 responden, sebanyak 50 responden (60,2%) menunjukkan peran manajer sebagian besar dikatakan baik dalam menciptakan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri.

Menurut Sugiharto (2012) Tugas manajer atau ketua tim lebih berfokus pada menetapkan dan menciptakan nilai tambah suatu pekerjaan dengan saling bantu bersama anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut K.C.

Laudon dan J.P. Laudon (2008) manajer bertindak sebagai pemimpin, memberikan motivasi, nasihat, dan mendukung bawahannya. Menurut Suarli, Bahtiar (2009) manajer memegang peranan penting dalam memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi, untuk melaksanakan tugasnya tersebut manajer mempertimbangkan keunikan atau karakteristik dari stafnya dan berusaha untuk memberikan tugas sebagai suatu strategi dalam memotivasi staf. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja (Lestari, 2015). Menurut Nursalam (2014) manajer memegang peran penting dalam memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi, untuk melaksanakan tugas tersebut, manajer harus mempertimbangkan keunikan atau karakteristik stafnya dan berusaha untuk memberikan tugas sebagai suatu strategi dalam memotivasi staf. Peran manajer dapat mempengaruhi faktor motivasi dan lingkungan. Secara umum peran manajer dapat di nilai dari kemampuan dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan staf. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai: Prinsip

partisipasi yaitu dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin, prinsip komunikasi yaitu pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Informasi yang jelas, kerja pegawai akan lebih mudah di motivasi, prinsip pengakuan yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andili didalam usaha pencapaian tujuan. Pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi, prinsip pendelegasian wewenang yaitu pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sewaktu-waktu. Hal ini akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin, prinsip perhatian yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau bawahannya, dan bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Menjadi seorang kepala ruang harus memiliki pengalaman kerja 3-5 tahun sebagai kepala ruang, dan pendidikan ahli madya keperawatan serta memiliki banyak pengetahuan tentang tugasnya sebagai kepala ruang dan mampu membaca keadaan anggotanya seperti yang di ungkapkan Yulihastin, (2009). Hal ini menunjukkan fungsi manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor-faktor motivasi yaitu memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan, seperti yang diungkapkan Suarli, Bahtiar, (2009). Dibuktikan paling banyak peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat dikatakan baik, sebanyak 30 responden (36,1%) dengan masa kerja 6-10 tahun sebagai kepala ruang di rumah sakit Baptis Kediri. Sebagai seorang manajer keperawatan memiliki persyaratan yaitu pendidikan ahli madya keperawatan, seperti yang diungkapkan oleh Yulihastin, (2009).

Menurut peneliti hal itu sesuai dengan peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri sebagian besar dikatakan baik 63 responden (75,9%) dalam menciptakan motivasi kerja perawat dengan tingkat pendidikan kepala ruang DIII keperawatan.

Pada indikator prinsip partisipasi peran manajer atau kepala ruang menunjukkan hasil paling banyak adalah baik 53 responden (63,9%). Hal tersebut dibuktikan dengan perawat lebih banyak paling banyak menjawab dengan jawaban dengan skor baik pada soal nomor 1 tentang kepala ruang dalam memberikan kesempatan pada perawat untuk melakukan hal baru dalam pekerjaannya mengenai tindakan keperawatan pada pasien secara mandiri dikatakan cukup. Manajer atau kepala ruang memiliki peran penting dalam memberikan motivasi kepada perawat yaitu untuk menciptakan keberhasilan tim atau organisasi. Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin, seperti yang diungkapkan Mangkunegara dalam Nursalam, (2014), sedangkan perawat diberi kesempatan untuk berkembang, meningkatkan karier, dan mendapat promosi sesuai dengan yang diungkapkan Suarli, Bahtiar, (2009). Perawat juga mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mengelola layanan keperawatan semua tatanan layanan kesehatan, seperti yang diungkapkan Asmandi, (2008). Menurut peneliti perawat seharusnya memiliki dasar pengetahuan yang kuat atau sudah pernah menjalani pelatihan tentang hal baru dalam tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien, sehingga kepala ruang tidak ragu dengan kualitas tindakan keperawatan yang perawat lakukan pada pasien.

Hasil penelitian pada indikator prinsip komunikasi yang dilakukan kepala ruang di Rumah Sakit Baptis Kediri dikatakan baik, menunjukkan hasil paling banyak 44 responden (53,0%). Hal tersebut dibuktikan dengan perawat

mengatakan peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat pada indikator prinsip komunikasi dibuktikan rata-rata perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri yang menjawab pertanyaan dengan jawaban skor baik pada pertanyaan indikator prinsip komunikasi, tentang bagaimana kepala ruang dalam menyampaikan hasil evaluasi perawat tentang kinerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri. Hal ini dibuktikan dengan sebagian besar perawat menilai bahwa manajer masih kurang dalam memberikan evaluasi kinerja perawat. Kepala ruang dalam menciptakan motivasi kerja dalam prinsip komunikasi sangat penting dilakukan yaitu untuk memberikan motivasi kerja dengan cara memberikan informasi yang jelas dan mudah di pahami serta memberikan intruksi kerja dengan jelas kepada perawat saat melakukan pekerjaan dan kepala ruang memberikan pengarahan kepada perawat ketika bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, seperti yang diungkapkan Nursalam, (2014). Kemampuan berkomunikasi adalah aspek mendasar dalam keperawatan, seperti yang yang diungkapkan Asmadi, (2008). Peran manajer adalah menjadi peran informasi bertindak sebagai pusat saraf dari organisasi, menerima informasi terkini yang paling konkret dan mendistribuaikan kembali kepada perawat, manajer adalah penyebar informasi dan juru bicara dalam organisasi, seperti yang dikatakan K.C. Laudon dan J.P. Laudon, (2008). Menurut Mangkunegara, 2000 dalam Suarli, Bahtiar, (2009) Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, kerja pegawai akan lebih mudah di motivasi.

Pada indikator pengakuan yang seharusnya dilakukan seorang kepala ruang adalah paling banyak dalam kategori baik dari 56 responden (67,5%). Sebagian besar menilai kepala ruang telah memberikan kepercayaan kepada perawat untuk mengelola pasien dan

untuk melakukan tindakan keperawatan kepada pasien. Manajer telah berperan dengan baik dalam memberikan motivasi kerja perawat. Hal ini menunjukkan kepala ruang memegang peran penting dalam memotivasi staf untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan sebuah organisasi. Kepuasan staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan psikis, dapat terpenuhinya melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya, seperti diskriminasi saat bekerja, seperti yang diungkapkan Mangkunegara dalam Nursalam (2014). Pemimpin seharusnya dapat mengakui bahwa bawahannya mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi, dan adanya umpan balik atas pekerjaan yang sudah di lakukan perawat, adanya kesempatan untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan, Kesempatan untuk berkembang, meningkatkan karier, dan mendapat promosi, dukungan untuk tumbuh dan berkembang, seperti pelatihan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan manajemen bagi staf yang dipromosikan, seperti yang diungkapkan Suarli, Bahtiar (2009).

Pada indikator prinsip pendelegasian wewenang dalam peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat sebagian besar dikatakan cukup 54 responden (65,1%). Peran pendelegasian cukup bisa dikarenakan terdapat Case Manajer dan supervisor yang ada 24 jam sebagai pengganti kepala ruang ketika kepala ruang tidak dalam jam dinas dan menolong ketika terjadi masalah di ruang kerja. Kepala ruang sudah memberikan pendelegasian wewenang tapi perlu di tingkatkan lagi untuk pendelegasian kepada perawat. Hal ini membuktikan bahwa prinsip pendelegasian wewenang harus di lakukan kepala ruang yaitu pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada perawat untuk dapat mengambil keputusan pada pekerjaan yang dilakukannya sewaktu-waktu. Hal ini akan membuat perawat menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang

diharapkan oleh pemimpin, seperti yang diungkapkan Mangkunegara dalam Nursalam, (2014). Hal yang perlu dilaksanakan dalam menciptakan suasana yang memotivasi adalah mengambil keputusan dengan tepat dan sesuai, mempunyai harapan yang jelas terhadap stafnya dan mengkomunikasikan harapan kepada perawat, meminta tanggapan dan masukan dari staf mengetahui dampak dari keputusan dan tindakan yang akan di buat dalam organisasi, menciptakan situasi saling percaya dan kekeluargaan dengan perawat, memberikan kesempatan perawat untuk melakukan koreksi dan pengawasan terhadap tugas, seperti yang diungkapkan Suarli, Bahtiar, (2009), dengan demikian perawat dapat menjalankan fungsi manajerial keperawatan yang meliputi *planning, organizing, acutuating, staffing, directing dan controlling* (Asmadi, 2008).

Hasil penelitian pada indikator prinsip perhatian menunjukkan bahwa peran manajer dalam menciptakan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri sebagian besar dikatakan cukup 45 (56,6%). Hal ini dibuktikan bahwa peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri pada indikator prinsip perhatian adalah cukup, paling banyak perawat menilai dengan jawaban dari pertanyaan dengan jawaban dengan skor cukup pada soal nomor 17 tentang bagaimana manajer atau kepala ruang dalam memberikan perhatian pada karyawannya atau perawat pada saat bekerja dan pertanyaan tentang seorang manajer keperawatan dalam memberikan pujian kepada perawat ketika perawat dapat melakukan tugas dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan yang perlu dilakukan seorang manajer yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau bawahannya, dan bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin, Ketenangan dalam bekerja, loyalitas organisasi terhadap staf, penghargaan staf sesuai dengan agama dan latar belakang, keputusan organisasi yang adil dan konsisten, upah

atau gaji yang bisa mencukupi kebutuhan hidup, kondisi kerja yang kondusif, seperti yang diungkapkan Suari, Bahtiar, (2009). Serta seorang manajer harus mampu dalam menciptakan suasana kerja yang memotivasi adalah harus mempunyai harapan yang jelas terhadap perawat dan mengkomunikasikan harapan tersebut, harus adil dan konsisten terhadap semua perawat atau stafnya, mengakomodasikan kebutuhan dan keinginan perawat terhadap tujuan bersama, kepala ruang dapat memahami perbedaan-perbedaan dan keunikan masing-masing perawat, menghindari adanya kelompok atau perbedaan tugas kepada perawat, memberikan tantangan-tantangan baru dan bermakna kepada perawat, menciptakan situasi kekeluargaan kepada perawat atau stafnya, memberikan dukungan yang positif, seperti yang diungkapkan Nursalam, (2014).

Simpulan

Gambaran peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja perawat di rumah sakit Baptis Kediri adalah Baik, sedangkan peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja berdasarkan masa kerja dikatakan baik pada masa kerja kepala ruang adalah 6-10, dan peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja dikatakan baik pada tingkat pendidikan DIII. Jadi semakin lama masa kerja kepala ruang tidak berpengaruh terhadap kemampuan manajer dalam menciptakan motivasi kerja perawat dan tingkat pendidikan tidak mempengaruhi kemampuan manajer dalam menciptakan motivasi kerja.

Saran

Setelah dilakukan penelitian tentang gambar peran manajer keperawatan dalam menciptakan

motivasi kerja perawat berdasarkan masa kerja dan tingkat pendidikan di rumah sakit Baptis Kediri maka peneliti mengajukan saran dari hasil penelitian ini yaitu pasien dapat mendapatkan pelayanan yang optimal dalam pelayanan perawat sehingga pasien merasa puas ketika sakit dan di rawat di Rumah Sakit Baptis Kediri. Digunakan oleh manajer keperawatan atau kepala ruang untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam motivasi kerja perawat dengan cara menerapkan prinsip-prinsip dalam memberi memotivasi kerja kepada staf perawat yaitu pada prinsip pendelegasian wewenang, prinsip perhatian sehingga perawat dapat termotivasi dan lebih semangat bekerja serta dapat mengurangi dampak dari kurangnya termotivasi saat bekerja para perawat. Dapat digunakan oleh manajemen Rumah Sakit Baptis Kediri untuk memberi motivasi kepada kepala ruang untuk dapat meningkatkan peran kepemimpinan terutama dalam hal memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja perawat. Penelitian dapat dijadikan referensi atau panduan dalam melakukan penelitian tentang peran manajer keperawatan dalam menciptakan motivasi kerja dengan menggunakan teknik peran manajer sebagai mentor.

Daftar Pustaka

- Asmadi, (2008). *Konsep Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Firman, (2015). *Hubungan Fungsi pengaruh kepala ruangan dengan pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD kepualauan mentawai tahun 2015*. Universitas Andalas
- Herlambang Susatyo dan Murwani Arita (2012). *Cara Mudah Memahami Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit*, Yogyakarta: Gosyen Publishing
- K.C. Laudon dan J.P Laudon, (2008). *Sistem Informasi Manajemen Keperawatan, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Kuntoro Agus, (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Nursalam, (2014). *Manajemen keperawatan Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika.
- Suarli dan Bahtiar Yanyan, (2009). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sugiharto Sigit Achmad, (2012). *Manajemen keperawatan aplikasi MAKP di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC
- Titik Lestari, (2015) *Kumpulan Teori Untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Yulihastin, (2009). *Bekerja Sebagai Perawat*. Jakarta: Penerbit Erlangga