



HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT PELAKSANA DALAM MELAKUKAN *DISCHARGE PALNNING* DI RUMAH SAKIT MITRA MEDIKA MEDAN TAHUN 2023

The Relationship Of The Leadership Of The Head Of The Room And The Motivation Of The Implementing Nurses In Carrying Out Discharge Palnning At Mitra Medika Hospital Medan In 2023

Nella Rosita^K, Mulidan, Ani Rahmadhani

Dosen D3 Keperawatan Fakultas Farmasi dan Kesehatan , Institut Kesehatan Helvetia Medan

Email penulis : Nellarosita566@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, pembinaan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan *discharge planning* di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan. Penelitian ini merupakan desain penelitian *survey analitik* yang berisi uraian-uraian. Populasi dalam penelitian ini seluruh responden, dan cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah hasil dari populasi di tetapkan menjadi sampel yang berjumlah sebanyak 63 orang. Metode pengumpulan data yaitu data primer, data skunder dan data tertier. Analisa data yang digunakan dengan uji *Chi-square*. Penelitian menunjukkan mayoritas kepemimpinan kepala ruangan dengan mayoritas baik (58,7%), dengan mayoritas motivasi perawat dalam melakukan *discharge planning* baik (66,7%), diperoleh nilai *p-value*= (0,002). Kesimpulan penelitian ini ada hubungan kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan *discharge planning* di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Tahun 2023. Disarankan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada Rumah Sakit agar melakukan sosialisasi dengan cara bekerja sama dengan perawat tentang cara *discharge planning* guna untuk memperbaiki pelayanan dan akreditasi Rumah Sakit yang baik.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Melakukan *Discharge Planning*

ABSTRACT

Background : Leadership is the process of influencing or providing an example from leaders to their followers in an effort to achieve organizational goals, the art of influencing and directing people through obedience, trust, respect, guidance and enthusiastic cooperation in achieving common goals. Objective : This research is to determine the relationship between the leadership of the head of the room and the motivation of implementing nurses in carrying out discharge planning at Mitra Medika Tanjung Mulia Hospital, Medan. Method : This research is an analytical survey research design that contains descriptions. The population in this research were all respondents, and the sampling method in this research was using a purposive sampling technique, namely a sampling technique where the number of results from the population was determined to be a sample of 63 people. Data collection methods are primary data, secondary data and tertiary data. Data analysis used the Chi-square test. Results : The research showed that the majority of room heads' leadership was good (58.7%), with the majority of nurses' motivation in carrying out discharge planning being good (66.7%), the p-value = (0.002). Conclusion : This research shows a relationship between the leadership of the head of the room and the motivation of implementing nurses in carrying out discharge planning at Mitra Medika Tanjung Mulia Hospital in 2023. It is recommended that this research can be used as input and consideration for hospitals to carry out socialization by working together with nurses regarding How to discharge planning to improve good hospital services and accreditation.

Keywords : *Leadership of the Head of the Room, Motivation of the Executive Nurse in Carrying Out Discharge Planning*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, pembinaan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama (1)

Pada dasarnya ada bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam menetapkan kepemimpinannya dalam praktiknya. Bahkan didalam satu organisasi atau perusahaan dalam suatu bagian, divisi, atau cabang yang sama bisa terdapat gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain. Prasetyo mendefinisikan “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang mengimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan” (2).

Kepemimpinan adalah bentuk dari dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan penerimaan dari kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus (3).

Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan. Kepemimpinan adalah proses yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan para bawahannya untuk mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan (4).

Permasalahan *discharge planning* tidak hanya terjadi di Indonesia tapi juga terjadi di dunia di mana Menurut *World Health Organization* (WHO) permasalahan perencanaan pulang sudah lama menjadi permasalahan dunia. Data dunia pelaporkan bahwa sebanyak 23% perawat Australia tidak melaksanakan *discharge planning*, dan di Inggris bagian barat daya juga menunjukkan bahwa sebanyak 34% perawat tidak melaksanakan *discharge planning*. Di Indonesia sebanyak 61 % perawat di Yogyakarta tidak melakukan perencanaan pulang. Penelitian yang di lakukan di Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 54% perawat tidak melaksanakan perencanaan pulang (5).

Kemudian 10 orang perawat mengatakan pelaksanaan *discharge planning* mereka lakukan namun hanya sebatas seperti memberikan informasi mengenai diet, memberikan pendidikan kesehatan, dan menjelaskan tentang obat-obatan, karna menurut mereka hanya ketiga hal tersebutlah yang sangat penting bagi pasien dalam pelaksanaan *discharge planning*.

Kepala ruangan merupakan pengelola keperawatan yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan kesehatan bagi pasien untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelayanan keperawatan yang berkualitas. Oleh karena itu, kepala ruangan harus melakukan fungsi manajemen dalam keperawatan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala ruangan adalah manajer keperawatan tingkat lini pertama atau front line yang bertanggung jawab untuk mengelola staff perawat . Sedangkan bagi perawat ruang rawat inap, kepala ruangan merupakan pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik. Kepala ruangan harus memiliki keterampilan agar dapat mengelola pelayanan secara efektif dalam manajemen guna mendukung pelayanan asuhan keperawatan (6)

Perawat di rumah sakit, dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta berkualitas kepada pasien. Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja semua pihak baik pimpinan,bawahan maupun rumah sakit itu sendiri (4).

Discharge planning merupakan suatu proses dimana pasien mendapatkan pelayanan dari awal masuk rumah sakit hingga pulang ke rumah. *Discharge planning* dapat mengurangi lamanya perawatan pasien, meningkatkan kesehatan pasien, mencegah kekambuhan, menurunkan angka mortalitas dan morbiditas. Dalam proses keperawatan, *discharge planning* merupakan salah satu dari intervensi keperawatan (7).

Hasil penelitian Arruum dan Nurhidayah (2011) menyatakan bahwa pelaksanaan *discharge planning* oleh perawat berdasarkan perspektif pasien menunjukkan bahwa pengkajian 56,1% dilakukan, diagnosa keperawatan 54,3% tidak dilakukan, intervensi keperawatan 52,9% dilakukan, implementasi keperawatan 53,9% tidak dilakukan, evaluasi 57,4% dilakukan. Sedangkan pelaksanaan *discharge planning* perawat ditinjau dari perspektif perawat pelaksana menunjukkan pengkajian 54,2% dilakukan, diagnosa keperawatan 50,5% dilakukan, intervensi keperawatan 58,4% dilakukan, implementasi keperawatan 61,1% dilakukan, evaluasi 63,2% dilakukan (8).

Hasil penelitian oleh Tazkia Rahma menyatakan bahwa dari 92 responden yang didapatkan bahwa 56 responden mempersepsikan fungsi manajemen kepala ruang kurang baik (60,9%), sedangkan 36 responden menyatakan fungsi manajemen kepala ruang baik (39,1%). Sedangkan Motivasi perawat dengan 62 responden mempersepsikan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan *discharge planning* sedang (67,4%), sedangkan 30 responden menyatakan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan *discharge planning* tinggi (32,6%) (9).

Discharge planning dapat mengurangi hari/lama perawatan pasien, mencegah kekambuhan, meningkatkan kondisi kesehatan pasien, menurunkan beban keluarga pasien dan menurunkan angka mortalitas dan morbiditas. Melihat pentingnya pelaksanaan *discharge planning* serta dampak dari belum optimalnya *discharge planning*, maka dibutuhkan adanya motivasi perawat untuk melakukan *discharge planning* (10).

Dampak *discharge planning* apabila tidak dilakukan oleh perawat dapat beresiko terhadap beratnya penyakit, ancaman hidup, dan disfungsi fisik. Tujuan pendidikan kesehatan adalah untuk meningkatkan status kesehatan, mencegah timbulnya penyakit serta meningkatkan fungsi kesehatan. Melihat pentingnya pelaksanaan *discharge planning* serta dampak dari belum optimalnya *discharge planning*, maka dibutuhkan adanya motivasi perawat untuk melakukan *discharge planning* (9).

Motivasi yang tinggi diperlukan dengan upaya dan kerjasama antara berbagai pihak di rumah sakit diantaranya yaitu memfasilitasi perawat untuk memperoleh informasi tentang *discharge planning*, selalu bekerjasama dengan orang lain, selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk pertimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta *discharge planning* dijadikan sebagai syarat untuk pasien pulang (10).

Berdasarkan hasil pengambilan data awal ketika ditanya mengenai pelaksanaan *discharge planning* 12 orang perawat mengatakan pelaksanaan *discharge planning* hanya mereka lakukan ketika pasien akan pulang dan terkadang mereka hanya mengisi formulir saja tanpa berdiskusi langsung dengan pasien terkait dengan kondisi pasien dan apa yang harus mereka persiapkan ketika akan pulang karena terbatasnya waktu, pasien yang mendadak pulang, banyaknya pasien yang di rawat di ruangan yang tidak sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas, banyaknya pekerjaan yang harus perawat lakukan di ruangan yang membuat mereka tidak dapat memberikan pelayanan *discharge planning* yang baik bagi pasien.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RS Mitra Medika Tanjung Mulia.

METODE

Desain penelitian ini adalah *kuantitatif* dengan metode *survei analitik*, dengan pendekatan *cross sectional*. Dimana penelitian ini ingin mengetahui Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan

Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Melakukan *Discharge Planning* Di Ruang Rawat Inap RS Mitra Medika Tanjung Mulia Tahun 2023. Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilaksanakan. Dalam penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Mitra Medika JL. K.L. Yos Sudarso Km 7,5 Tanjung Mulia Medan . Penelitian akan dilaksanakan pada bulan April. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala ruangan dan perawat pelaksana dalam melakukan *discharge planning*, dengan jumlah populasi perawat di RS Mitra Medika Tanjung Mulia sebanyak 170 perawat.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala ruangan, motivasi perawat pelaksana dalam *discharge planning*. Berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan usia, responden dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Dan Pendidikan di Rumah Sakit Mitra Medika

Karakteristik	Jumlah	
	f	%
Jenis Kelamin		
Perempuan	43	68,3
Laki-Laki	20	31,7
Usia		
17-25 Tahun	9	14,3
26-35 Tahun	14	22,2
36-45 Tahun	40	63,5
Pendidikan		
D3	18	28,6
S1	7	11,1
Profesi Ners	38	60,3
Total	63	100

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari jumlah 63 responden (100%) mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 43 responden (68,3%). Karakteristik berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas usia 36-54 tahun berjumlah 40 responden (63,5%). Usia 26-35 tahun berjumlah 14 responden (22,2%), dan minoritas usia 17-25 tahun berjumlah 9 responden (14,3%)

Karakteristik berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden profesi ners berjumlah 38 responden (60,3), pendidikan D3 berjumlah 18 responden (28,6%), dan minoritas pendidikan S1 berjumlah 7 responden (11,1%)

Analisis Univariat

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Perawat Pelaksana dalam Melakukan Discharge Planning di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia .

Kepemimpinan Kepala Ruangan	Jumlah	
	f	%
Baik	37	58,7
Kurang Baik	26	41,3
Total	63	100

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari jumlah 63 responden (100%), mayoritas responden memiliki kepemimpinan kepala ruangan baik sebanyak 37 responden (58,7%).

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Melakukan Discharge Planning di Rumah Sakit Mitra Medika

Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Melakukan Discharge Planning	Jumlah	
	f	%
Baik	42	66,7
Kurang Baik	21	33,3
Total	63	100

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari jumlah 63 responden (100%), mayoritas responden memiliki motivasi perawat dalam melakukan discharge planning baik sebanyak 42 responden (66,7%).

Analisis Bivariat

Analisa bivariat bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y).

Tabel 4.

Tabulasi Silang Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana dalam Melakukan discharge planning di Rumah Sakit Mitra Medika

Kepemimpinan Kepala Ruangan	Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Melakukan Discharge Planning						P-Value
	Baik		Kurang Baik		Jumlah		
	f	%	f	%	f	%	
Baik	24	38,1	13	20,6	37	58,7	0,002
Kurang Baik	18	28,6	8	12,7	26	41,3	
Total	42	66,7	21	33,3	63	100	

Berdasarkan tabel 4. tabulasi silang antara kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan discharge planning tersebut diatas, diketahui bahwa dari jumlah 63 responden (100%), yang memiliki kategori kepemimpinan kepala ruangan baik dengan motivasi perawat pelaksana dalam discharge planning baik berjumlah 24 responden (38,1%), kurang baik dengan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan discharge planning baik berjumlah 18 responden (28,6%), dan kepemimpinan kepala ruangan baik dengan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan discharge planning kurang baik berjumlah 13 responden (20,6%), kurang baik dengan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan discharge planning kurang baik berjumlah 8 responden (12,7%).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan Tahun 2023, dengan menggunakan uji Chi-Square didapatkan nilai yang signifikan atau nilai p-value 0,002 dan nilai α (0,05), Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan discharge planning di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan Tahun 2023.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan, berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari jumlah 63 responden (100%) responden mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan

jumlah 43 responden (68,3%). Karakteristik berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden usia 36-45 Tahun berjumlah 40 responden (63,5%), usia 26-35 tahun berjumlah 14 responden (22,2%), dan 17-25 tahun berjumlah 9 responden (14,3%). Karakteristik berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa dari kategori profesi ners berjumlah 38 responden (60,3%). D3 berjumlah 18 responden (28,6%), dan S1 berjumlah 7 responden (11,1%).

Menurut penelitian terdahulu oleh Tazkia Rahma (2020) menunjukkan data dari 65 responden, terdapat mayoritas lebih banyak responden berjenis kelamin perempuan yaitu 56 orang atau 60,9% dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 36 orang atau 39,1%, pendidikan terdapat 59 orang atau 64,1% yang berpendidikan DIII Keperawatan, 6 orang atau 6,6% berpendidikan S1 Keperawatan, dan 27 orang atau 29,3% berpendidikan Profesi Ners (11).

Kepemimpinan Kepala Ruangan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan Tahun 2023, Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari jumlah 63 responden (100%), mayoritas responden memiliki kepemimpinan kepala ruangan baik sebanyak 37 responden (58,7%).

Memperlihatkan bahwa dari 63 perawat yang mempersepsikan kepala ruangan yang memiliki kepemimpinan mampu membuat 37 (58,7%) perawat pelaksana menjadi tinggi motivasi kerjanya. Terdapat motivasi kerja sebesar (66,7 %) dengan kepemimpinan kepala ruangan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan kepala ruangan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala ruangan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana.

Menurut penelitian Siti Ulvana Riyani (2020) hasil penelitian dari 92 responden yang didapatkan bahwa 56 responden mempersepsikan fungsi manajemen kepala ruang kurang baik (60,9%), sedangkan 36 responden menyatakan fungsi manajemen kepala ruang baik (39,1%), hasil yang didapatkan menunjukkan pengaruh signifikan antara rencana manajemen, pengorganisasian, arahan dan pengawasan kepala ruang dengan motivasi dengan $p = 0,001$ (1).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tri Wulandari (2019) berdasarkan perhitungan deskriptif menunjukkan bahwa hasil penelitian gaya kepemimpinan kepala ruangan terdapat 9 responden (75%) yang memilih gaya kepemimpinan demokratis dan 3 responden (25%) yang memilih gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepala ruangan di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali menerapkan gaya kepemimpinan demokratis (11).

Kepala ruangan adalah seorang tenaga perawat profesional yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan di satu ruang rawat. Kepala ruang bertugas untuk membantu pembinaan dan peningkatan kemampuan pihak dalam pengawasan agar mereka dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Kepala ruangan sebagai suatu proses kegiatan dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga pelaksana program, sehingga program itu dapat terlaksanakan sesuai dengan proses dan hasil yang diharapkan (12).

Menurut asumsi peneliti di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan dari 63 responden hasil kuesioner didapatkan menunjukkan bahwa kepala ruangan dapat meningkatkan kemampuan dalam fungsi manajemen terutama perencanaan dan pengorganisasian melalui pendidikan dan pelatihan, mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi bagi perawat pelaksana dengan pelaksanaan SOP/SAK secara regular, rincian tugas yang jelas, dan 1 penilaian kinerja secara obyektif khususnya pada *discharge planning*. Perawat pelaksana mempertahankan dan meningkatkan motivasi yang lebih baik dan diharapkan perawat pelaksana dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi dan sesuai bidangnya.

Motivasi Perawat Pelaksana dalam Melakukan *Discharge Planning*

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan Tahun 2023, Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari jumlah 63 responden (100%), mayoritas responden memiliki motivasi perawat pelaksana dalam melakukan *discharge planning* baik sebanyak 42 responden (66,7%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mikha (2021) hasil penelitian didapatkan tingkat motivasi perawat pada kategori rendah sebanyak (22,2%), dan kategori tinggi sebanyak (77,8%) yang artinya Motivasi perawat yang bekerja di ruang rawat inap cukup kuat untuk menjamin keberhasilannya (13). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosiana Nur Imallah (2019) Hasil penelitian ini didapatkan penilaian fungsi pengarahan kepala ruang sebesar (48,2%) dalam kategori cukup, pelaksanaan *discharge planning* (69,6%) dalam kategori baik. Hasil dari uji analisis Kendall Tau yaitu $p=0,002$ dengan nilai p signifikan $p=0,05$ sehingga $p<0,05$. Ada hubungan antara fungsi pengarahan kepala ruang dengan pembuatan *discharge planning* perawat (9).

Menurut asumsi penelitian di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan menunjukkan bahwa membuktikan motivasi yang dimiliki oleh perawat sudah cukup baik dengan pencatatan *discharge planning* yang baik juga. kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja, dimana motivasi kerja ini merupakan stimulasi bagi perawat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Jika perawat memiliki dorongan yang kuat, maka perawat akan termotivasi dengan bekerja lebih baik. Namun sebaliknya pada penelitian kali ini didapatkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat maka semakin buruk kinerja perawat dalam pendokumentasian *discharge planning*.

Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana dalam Melakukan *Discharge Planning*

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan Tahun 2023, berdasarkan tabel 4.4 tabulasi silang hubungan kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan *discharge planning* diatas, diketahui bahwa dari jumlah 63 responden (100%), yang memiliki kategori kepemimpinan kepala ruangan baik dengan motivasi perawat dalam *discharge planning* baik berjumlah 24 responden (38,1%), kurang baik dengan motivasi perawat dalam melakukan *discharge planning* baik berjumlah 18 responden (28,6%), dan kepemimpinan kepala ruangan baik dengan motivasi perawat dalam melakukan *discharge planning* kurang baik berjumlah 13 responden (20,6%), kurang baik dengan motivasi perawat dalam melakukan *discharge planning* kurang baik berjumlah 8 responden (12,7%).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan Tahun 2023, dengan menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai yang signifikan atau nilai *p-value* 0,002 dan nilai α (0,05), H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam melakukan *discharge planning* di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Medan Tahun 2023.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Ikhwanudin (2017) Metode penelitian ini deskriptif korelasi dengan pendekatan waktu *cross sectional*. Responden penelitian terdiri dari 45 responden di ruang rawat inap dengan menggunakan tehnik *incidental sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dengan menggunakan rumus kendall tau. Hasil penelitian ini perawat memilih gaya kepemimpinan dengan baik sebesar (86,7%), sedangkan perawat yang melaksanakan *discharge planning* sebesar 64,5%, analisis uji kendall tau menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi $p=0,05$ di peroleh nilai $p=0,021$ sehingga nilai $p<0,05$. Saran dapat meningkatkan pelaksanaan *discharge planning* terutama pada tindakan dalam mempersiapkan pasien dan keluarga yang dilakukan sebelum hari pemulangan (14).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tri Wulandari (2019) berdasarkan perhitungan deskriptif menunjukkan bahwa hasil penelitian gaya kepemimpinan kepala ruangan terdapat 9

responden (75%) yang memilih gaya kepemimpinan demokratis dan 3 responden (25%) yang memilih gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepala ruangan di Bangsal Akar Wangi RSUD Pandan Arang Boyolali menerapkan gaya kepemimpinan demokratis (11).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Ani Rahmadhani Kaban (2019) diperoleh analisis univariat terhadap peningkatan pimpinan anggota Perawat exchange di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara didapatkan bahwa mayoritas perawat menyatakan peningkatan anggota ketua exchange leader yang baik sebanyak 103 perawat (83,7%), hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan peningkatan leader *exchange nurse leader* di rumah sakit dikatakan baik. Persepsi perawat terhadap peningkatan pertukaran anggota pimpinan yang baik akan berdampak pada kualitas interaksi antara perawat dan kepala ruangan. Interaksi hubungan antara perawat dengan kepala ruangan akan memberikan dampak yang baik bagi proses pelaksanaan pelayanan keperawatan di rumah sakit. (15).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Freesty Africia (2020), berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat maka pelaksanaan *discharge planning* semakin baik 24 responden (80 %). Hasil analisa statistik dengan menggunakan uji *spearman rank* didapatkan hasil $p=$ value 0,002 ($\alpha < 0,05$ maka H_0 di tolak). Kekuatan hubungan termasuk dalam kategori sedang sehingga apabila motivasi perawat tinggi, maka pelaksanaan *discharge planning* dapat baik dan juga dapat cukup (10).

Penelitian ini jugak sejalan dengan penelitian Ratna Dwi Riyanti (2019), yang berjudul hubungan antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RSUD PKU Muhammadiyah Bantul Metode penelitian ini menggunakan deskriptif korelasi dengan pendekatan waktu *Cross Sectional*. Responden penelitian ini terdiri dari 55 perawat di ruang rawat inap RSUD PKU Muhammadiyah Bantul, diambil dengan teknik *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner dengan teknik uji *kendall's tau*. Analisis kendall's tau menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi $p = 0,05$ diperoleh nilai $p = 0,002$ sehingga $p > 0,05$ (6).

Kepala ruangan melakukan kegiatan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan mencakup masalah pelayanan keperawatan, masalah ketenagaan dan peralatan agar pasien mendapat pelayanan yang bermutu setiap saat. Kepala ruangan merupakan tenaga perawat yang diberi tugas memimpin satu ruang rawat, dan bertanggung jawab terhadap pemberian asuhan keperawatan, yang berperan sebagai *first line* manager disebuah rumah sakit yang diharapkan mampu melaksanakan fungsi manajemen keperawatan (12).

Melihat pentingnya dilaksanakan *discharge planning* serta dampak jika kurang optimalnya *discharge planning*, maka dibutuhkan adanya motivasi perawat untuk melakukan *discharge planning*. Untuk itu diperlukan upaya dan kerjasama antara berbagai pihak di rumah sakit diantaranya yaitu memfasilitasi perawat untuk memperoleh informasi tentang *discharge planning*, selalu bekerjasama dengan orang lain, selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk pertimbangan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta *discharge planning* dijadikan syarat untuk pasien pulang.

Menurut asumsi peneliti di Rumah Sakit Mitra Medika Medan Dari 63 responden pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepala ruang dalam kategori baik Hal ini perlu mendapat perhatian khusus karena fungsi pengarahan dari kepala ruang sangat dibutuhkan oleh perawat untuk mencapai kinerja yang baik. kepala ruang apabila dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja perawat yang tentu saja memberikan dampak positif bagi keberlangsungan kegiatan asuhan keperawatan. Dan fungsi pengarahan yang baik dari kepala ruang sangat diperlukan karena akan berpengaruh besar terhadap keberlangsungan dan keberhasilan suatu asuhan keperawatan salah satunya yaitu pelaksanaan *discharge planning* yang dilakukan oleh perawat.

Kesimpulan statistik dalam penelitian ini adalah ada hubungan Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi perilaku orang lain sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kepala ruangan

dapat meningkatkan peran perawat dalam pelaksanaan pencatatan *discharge planning* dengan cara mengevaluasi motivasi setiap perawat karena tingkat motivasi setiap individu berbeda-beda dan dapat dinilai tergantung kebutuhan apa yang mendasarinya. Pengawasan kepala ruangan, sebaliknya, terbukti memiliki arah korelasi positif, yang menyiratkan bahwa semakin baik pengawasan kepala ruangan, semakin baik kinerja perawat dalam mendokumentasikan rencana pulang.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini ada hubungan kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam melakukan *discharge planning* di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Pimpinan RS Mitra Medika Tanjung Mulia yang telah memberikan ijin untuk meneliti di RS Mitra Medika Tanjung Mulia.

DAFTAR PUSTAKA

1. Riyani SU, Rizal AAF. Hubungan Fungsi Pengorganisasian Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Samarinda. *Borneo Stud Res.* 2020;1(3):1878–82.
2. Yancomala O. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *J Adm Pendidik.* 2014;2(1):535–41.
3. Shafieian R. Kepemimpinan Keperawatan. *Lit Rev.* 2020;27(8):22–39.
4. Gurusinga R, Wulan S. *Lubuk Pakam Tahun 2017.* 2017;
5. Reichenbach A, Bringmann A, Reader EE, Pournaras CJ, Rungger-Brändle E, Riva CE, et al. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dalam Pelaksanaan Discharge Planning. *Prog Retin Eye Res.* 2019;561(3):S2–3.
6. Riyanti RD, Kurniawati T. Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Discharge Planning di Ruang Rawat Inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul. *STIKES' Aisyiyah Yogyakarta;* 2015.
7. Novitasari FP, K MD, Gasong DN, Nusawakan AW. Manajemen Discharge Planning pada Klien dengan Demam Berdarah Dengue (DBD). *J Kesehat.* 2019;10(2):257.
8. Pnbp D, Sumatera U, Rsvp DI, Adam H, Medan M. ,~Mml~Mm~ 13000319 111. (35).
9. Rahman T, Pertiwiwati E, Setiawan H. Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat dalam Melakukan Discharge Planning. *J Keperawatan Raflesia.* 2020;2(2):71–80.
10. Africia F, Wahyuningsih SW. Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Discharge Planning di Ruang Rawat Inap RSM Siti Khodijah Gurah Kabupaten Kediri. *J Sabhanga.* 2020;2(1):7–17.
11. Wulandari T. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Pandan Arang Boyolali. *DIII Keperawatan.* 2019;
12. V.A.R.Barao, R.C.Coata, J.A.Shibli, M.Bertolini, J.G.S.Souza. Hubungan Kepemimpinan Keperawatan dan Motivasi Perawat Pelaksana dalam Discharge Planning. *Braz Dent J.* 2022;33(1):1–12.
13. Mikha M. Hubungan Motivasi Perawat dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Pendokumentasian Discharge Planning di Rumah Sakit Tk. II Kartika Husada. *ProNers.* 6(2).
14. Ikhwanudin SQ, Imallah RN. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Pelaksanaan Discharge Planning di Ruang Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah Kota Yogyakarta. *Universitas' Aisyiyah Yogyakarta;* 2017.
15. Kaban AR, Lubis AN, Arruum D. The Effect of Leader Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior on Nurse Job Satisfaction at University of Sumatera Utara Hospital. *IOSR J Nurs Heal Sci.* 2019;Volume 8(5 Ser. II.):33–40.