

## **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN RSJD SURAKARTA**

**Rochim Triyanto<sup>1</sup>, Widiyono<sup>2</sup>, Sutrisno<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Keperawatan, Universitas Sahid Surakarta

<sup>1,2,3</sup> Universitas Sahid Surakarta

e-mail: <sup>1</sup> rochimtrianto@gmail.com, <sup>2</sup>[widiyono@usahidsolo.ac.id](mailto:widiyono@usahidsolo.ac.id),

<sup>3</sup>roshansutrisno@gmail.com

### **Abstrak**

**Latar Belakang:** Gaya kepemimpinan dimaknai sebagai cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Macam-macam gaya kepemimpinan terbagi menjadi 3 yaitu : otokratis, demokratis & *laissez-faire*. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja perawat dapat berubah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dari seorang kepala ruang.

**Tujuan:** Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSJD Surakarta.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian adalah penelitian korelasional. Desain penelitian menggunakan desain *cross sectional*. Sampel penelitian sebanyak 71 responden dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Penelitian menggunakan instrumen kuesioner gaya kepemimpinan untuk mengetahui model gaya kepemimpinan kepala ruang serta kuesioner motivasi kerja untuk mengetahui kualitas motivasi kerja perawat. Uji *Korelasi Kendall's Tau-b* digunakan dalam uji ini.

**Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan kepala ruang demokratis sebanyak 55 responden (77,5%), otokratis 4 responden (5,6%) & *laissez-faire* sebanyak 12 responden (16,9%). Motivasi kerja perawat pelaksana cukup sebanyak 8 responden (11,3%), baik sebanyak 63 responden (88,7%). Terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai koefisien korelasi adalah 0,690, maka tingkat kekuatan korelasi memiliki hubungan yang kuat dan arah hubungannya positif atau searah.

**Keimpulan:** Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSJD Surakarta.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi kerja, perawat

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN HEAD OF ROOM LEADERSHIP STYLE WITH NURSES' WORK MOTIVATION IN THE TREATMENT ROOM OF RSJD SURAKARTA**

Rochim Triyanto<sup>1</sup>, Widiyono<sup>2</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Keperawatan, Universitas Sahid Surakarta

e-mail: <sup>1</sup> rochimtrianto@gmail.com, <sup>2</sup>widiyono@usahidsolo.ac.id

<sup>3</sup> Universitas Sahid Surakarta

e-mail: mail@usahidsolo.ac.id

### **ABSTRACT**

**Background:** Leadership style is interpreted as a way for leaders to influence other people or subordinates so that the person wants to do the will of the leader to achieve organizational goals. Various types of leadership styles are divided into 3, namely: autocratic, democratic and *laissez-faire*. Work motivation is a condition or energy that drives employees self-directed to achieve the company's organizational goals. The work motivation of nurses can change because it is influenced by several factors, one of which is the leadership style of a head of space.

**Objective:** Knowing the relationship between the leadership style of the head of the room and the work motivation of nurses in the treatment room of the RSJD Surakarta.

**Methods:** This study uses a quantitative approach. This type of research is correlational research. Research design using design cross *sectional*. The research sample is 71 respondents with techniques *proportionate stratified random sampling*. The study used a leadership style questionnaire instrument to determine the leadership style model of the head of the room and a work motivation questionnaire to determine the quality of nurses' work motivation. Test *Kendall's Tau-b correlation* used in this test.

**Results:** The results showed that the leadership style of the head of the democratic chamber was 55 respondents (77.5%), autocratic 4 respondents (5.6%) & *laissez-faire* many as 12 respondents (16.9%). The work motivation of practicing nurses was sufficient for 8 respondents (11.3%), good for 63 respondents (88.7%). There is a relationship between the leadership style of the head of the room and the work motivation of nurses with a significance value of less than 0.05. The correlation coefficient value is 0.690, so the level of correlation strength has a strong relationship and the direction of the relationship is positive or unidirectional.

**Conclusion:** There is a relationship leadership style of the head of the room with the work motivation of nurses in the treatment room of RSJD Surakarta.

**Keywords: leadership style, work motivation, nurses**

### **Pendahuluan**

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes, 2019). Pelayanan Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014).

Dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan, manajemen keperawatan yang bermutu dibutuhkan seorang manajer keperawatan yang bertanggung jawab dan mampu melaksanakan manajemen keperawatan sehingga dapat menghasilkan pelayanan keperawatan yang berkualitas. Untuk dapat menerapkan manajemen keperawatan di ruang rawat inap diperlukan seorang kepala ruang yang memenuhi standar sebagai manajer (Kurniadi, 2013). Kepala ruang merupakan tenaga perawat yang diberi tugas memimpin satu ruang rawat, dan bertanggung jawab terhadap pemberian asuhan keperawatan, yang berperan sebagai first line manager di sebuah rumah sakit, yang diharapkan mampu melaksanakan fungsi manajemen keperawatan (Hidayat, 2019).

Kepala ruang dalam memimpin perawat pelaksana mempunyai ciri khas dalam memimpin dengan model atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang mungkin mempengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat pelaksana. Gaya kepemimpinan (leadership style) dapat dimaknai sebagai cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Tinambunan & Tampubolon, 2018).

Gaya kepemimpinan untuk memimpin akan mempengaruhi semangat bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahannya (Uno, 2019).

Motivasi kerja perawat memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas pekerjaannya. Rendahnya motivasi dalam lingkungan kerja seperti penghargaan dapat mempengaruhi penurunan kinerja perawat yang dapat berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Sehingga dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada (Gomes & Proenca, 2015). Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2019).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitasari (2017) tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah dr. Rasidin Padang menyatakan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat . Penelitian Sandra (2017) di ruang interna dan bedah RSUD Solok Selatan, juga menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dikarenakan staf perawat lebih menyukai kebebasan sehingga dapat mengeksplorasi segala kemampuan yang dimiliki.

Fakta yang menunjukkan bahwa kurangnya produktivitas kerja disebabkan akibat motivasi kerja perawat yang rendah (Nisa, 2019). Rendahnya motivasi kerja perawat ini disebabkan akibat beban kerja terlalu tinggi, gaji rendah tanpa insentif memadai, dan kepemimpinan kepala ruang yang cenderung tidak sesuai dengan karakteristik bawahannya (Pitasari & Prihardani, 2017).

Motivasi kerja perawat sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit , karena jika motivasi kerja perawat menurun maka hasil kinerjanya bisa jadi menurun, padahal di sisi lain perawat juga harus menjadi role model bagi mahasiswa yang sedang praktik. Oleh karena itu pemberian motivasi dari seorang kepala ruang terhadap perawat harus terus dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja perawat. Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada bulan Mei di RSJD Surakarta terdapat 236 perawat pelaksana yang terbagi dalam 20 ruang perawatan yang dipimpin oleh 9 kepala ruang perempuan dan 11 kepala ruang laki-laki. Masing-masing kepala ruang memiliki gaya yang khas dalam memimpin ruang perawatan. Dari hasil pengamatan dan wawancara 8 perawat diperoleh hasil 5 perawat mengatakan bahwa kepala ruang mengambil keputusan sendiri, tegas dalam menegur perawat yang kurang disiplin dan 3 perawat mengatakan kepala ruang mau menerima masukan dan memberikan kebebasan dalam pelayanan asalkan sesuai dengan prosedur.

Kepala ruang memberikan arahan, motivasi secara langsung saat bertemu maupun tidak langsung melalui group whatsapp tentang informasi terbaru terkait pelayanan dan aturan di rumah sakit. Dari hasil pengamatan dan wawancara ada perawat yang mengatakan pernah datang terlambat, pulang lebih awal, bermain game pada saat jam kerja, merasa kurang bersemangat jika belum mendapat insentif jasa pelayanan. Tetapi ada perawat yang bekerja efektif dan bersikap positif dalam pekerjaannya, saling memotivasi dengan teman dan bekerja sesuai dengan prosedur karena beranggapan bahwa bekerja adalah tanggung jawab dan ibadah dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSJD Surakarta”

### Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2015). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Desain penelitian dengan menggunakan desain *cross sectional*. Desain *cross sectional*, yaitu penelitian yang menekankan pada waktu dan variabel independen dan dependen hanya satu kali dalam satu saat (Firmansyah, 2020).

Pada penelitian ini, peneliti mencari hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSJD Surakarta dengan cara menyebarkan kuesioner yang dilakukan satu waktu yang bersamaan.

### Hasil dan Pembahasan

#### 1. Hasil

##### a. Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin

Responden penelitian ini adalah perawat pelaksana di seluruh ruang perawatan RSJD Surakarta dengan jumlah sebanyak 71 perawat pelaksana. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat disajikan dalam tabel berikut:

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	24	33,8
Perempuan	47	66,2
Total	71	100,0

Berdasarkan tabel 1 dapat digambarkan bahwa distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan responden laki-laki sebanyak 24 (33,8%), perempuan sebanyak 47 (66,2%).

##### b. Distribusi frekuensi berdasarkan umur

Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
26-35 tahun (dewasa awal)	33	46.5
36-45 tahun (dewasa akhir)	31	43.7
46-55 tahun (lansia awal)	7	9.9
Total	71	100.0

Berdasarkan tabel 2 dapat digambarkan bahwa distribusi frekuensi berdasarkan umur menurut Depkes 2009 menunjukkan responden 26-35 tahun (dewasa awal) sebanyak 33 (46,5%), umur 36-45 tahun (dewasa akhir) sebanyak 31 (43,7%), umur 46-55 tahun (lansia awal) sebanyak 7 (9,9%).

c. Distribusi frekuensi berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
DIII	26	36,6
DIV	1	1,4
S1	25	35,2
Ners	19	26,8
Total	100	100

Berdasarkan tabel 4.3 dapat digambarkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan paling banyak adalah DIII sebanyak 26 (36,6%), sebanyak 25 (35,2%) berpendidikan S1, 19 (26,8%) responden berpendidikan Ners, dan 1 (1,4%) responden berpendidikan DIV.

d. Distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
2-5 tahun	18	25,4
6-10 tahun	19	26,8
>10 tahun	34	47,9
Total	71	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat digambarkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja paling banyak adalah >10 tahun sebanyak 34 (47,9%), 6-10 tahun sebanyak 19 (26,8%), kemudian masa kerja 2-5 tahun sebanyak 18 (25,4%).

e. Analisis Univariat

1) Tabel gambaran model gaya kepemimpinan kepala ruang

Variabel gaya kepemimpinan dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu : Otokratis, *Laisses-faire*, Demokratis. Data tersebut ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan (n: 71)

Gaya kepemimpinan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Otokratis	4	5,6
<i>Laisses-faire</i>	12	16,9
Demokratis	55	77,5
Total	71	100

(Sumber Data Primer: 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat digambarkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang paling banyak adalah Demokratis sebanyak 55 (77,5%), *Laisses-faire* sebanyak 12 (16,9%) dan Otokratis sebanyak 4 (5,6%).

2) Tabel gambaran motivasi kerja perawat

Variabel motivasi kerja perawat dikelompokkan menjadi 3 yaitu : Kurang, Cukup, Baik. Data tersebut ditampilkan pada tabel berikut :

Motivasi kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang	0	0
Cukup	8	11,3
Baik	63	88,7
Total	71	100

f. Analisis Bivariat

Pengujian hipotesis penelitian yaitu adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat menggunakan teknik statistik *Korelasi Kendall's Tau-b*. Hasil pengujian hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat sebagai berikut:

Tabel 4 Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja (n: 71)

(Sumber Data Primer: 2023)	Gaya kepemimpinan kepala ruang	Motivasi kerja						<i>r</i>	<i>p-value</i>
		Cukup		Baik		Total			
	f	%	f	%	f	%			
Otokratis	4	5,6	0	0,0	4	5,6	0,690	0,001	
<i>Laissez-Faire</i>	4	5,6	8	11,3	12	16,9			
Demokratis	0	0,0	55	77,5	55	77,5			
Total	8	11,3	63	88,7	71	100			

Berdasarkan tabel 4.7 dapat digambarkan menurut hasil dari uji Korelasi Kendall\ s Tau-b didapatkan p-value sebesar 0,001 berarti  $p\text{-value} < 0,05$ , maka ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Diketahui nilai koefisien korelasi (Correlation Coefficient) antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja adalah sebesar 0,690, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja adalah kuat & arah hubungan positif.

## Pembahasan

### 1. Pembahasan karakteristik responden

#### a. Jenis kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 47 (66,2%), kemudian responden laki-laki sebanyak 24 (33,8%). Hal ini sesuai dengan kondisi kenyataan bahwa profesi keperawatan didominasi oleh perempuan. Dikarenakan pekerjaan sebagai seorang perawat mengedepankan pelayanan yang lebih cocok dilakukan oleh perempuan yang memiliki sifat mengasuh dan lebih peka. Sehingga sebagai suatu pekerjaan didasarkan atas naluri keperawatan banyak dilakukan dan diminati perempuan (Zulfikhar, 2016).

#### b. Usia

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 26-35 tahun (dewasa awal) sebanyak 33 (46,5%), umur 36-45 tahun (dewasa akhir) sebanyak 31 (43,7%), umur 46-55 tahun (lansia awal) sebanyak 7 (9,9%). Penentuan klasifikasi umur berdasarkan Depkes (2009). Hal ini sejalan dengan penelitian Mahendra & Woyanti (2014) yang menyatakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh produktivitas karyawan adalah faktor usia. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja yang sudah tua.

#### c. Pendidikan

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan DIII sebanyak 26 (36,6%), sebanyak 25 (35,2%) berpendidikan S1, 19 (26,8%) responden berpendidikan Ners, dan 1 (1,4%) responden berpendidikan DIV. Pendidikan adalah salah satu karakteristik yang harus dipertimbangkan karena dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam motivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Aulia & Sasmita (2014) yang menyatakan pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pada pelayanan keperawatan dapat diupayakan dengan peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan.

#### d. Masa Kerja

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja paling banyak adalah >10 tahun sebanyak 34 (47,9%), 6-10 tahun sebanyak 19 (26,8%), kemudian masa kerja 2-5 tahun sebanyak 18 (25,4%). Dengan masa kerja yang lebih lama akan dapat mengkondisikan seseorang dalam beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja. Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain (Karima, 2018).

## 2. Pembahasan analisis bivariat

### a. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang adalah demokratis (77,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Budiansya (2015) di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis (79,4%) dimana kepala ruang dan perawat pelaksana membuat keputusan bersama-sama. Penelitian Gannika (2019) di Ruang Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado juga menyebutkan gaya kepemimpinan paling banyak yaitu demokratis (55,7%).

Gaya kepemimpinan demokratis ialah pemimpin yang demokratis berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka. Komunikasi berjalan dengan lancar sehingga saran dapat berasal dari atasan (pimpinan) ke bawahan, dan sebaliknya dari bawahan ke atasan. Bawahan berpartisipasi dalam menetapkan sasaran dan memecahkan masalah. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki koordinasi pekerjaan yang baik terhadap seluruh anggota dengan menekankan pada tanggung jawab bersama antara pemimpin dan anggota serta kerja sama dan kinerja yang baik.

**b. Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di ruang perawatan RSJD Surakarta diperoleh data motivasi kerja perawat pelaksana adalah baik (88,7%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wardaningsih di Di Ruang Perawatan RSUD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor yang menyatakan bahwa perawat pelaksana memiliki motivasi kerja yang baik/ tinggi sebanyak 71,2 %. Nufadillah (2013) dalam penelitiannya di Ruang Perawatan RSUD Syech Yusuf Kab. Gowa juga menyatakan perawat pelaksana memiliki motivasi kerja baik sebanyak 51,9%. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kualitas pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Hal ini sesuai dengan hasil Laporan kegiatan Surver Indeks Kepuasan Masyarakat RSJD Surakarta yang menyatakan baik dengan nilai 84,78 pada bulan Oktober sampai Desember tahun 2022.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Laela (2014) di Puskesmas DTP. Losari Kabupaten Cirebon yang menyatakan 63,3% perawat memiliki motivasi kerja kurang. Kurangnya motivasi kerja perawat dapat disebabkan oleh beberapa faktor baik dari dalam diri perawat seperti minat, sikap positif, maupun faktor dari luar seperti upah, keamanan kerja, suasana kerja, gaya kepemimpinan, pengakuan atau kehormatan.

**c. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pada 71 responden menunjukkan bahwa terdapat responden yang menilai gaya kepemimpinan otokratis memiliki motivasi kerja cukup 4 responden (5,6%) & 0 (0%) responden yang memiliki motivasi kerja baik. Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada tugas & pekerjaan. Pemimpin mengambil keputusan tanpa memikirkan orang yang terdampak keputusan yang diambil. Gaya kepemimpinan otokratis terkadang juga diperlukan untuk pengambilan keputusan yang cepat & tepat karena tujuan berasal dari pemimpin. Hal ini sesuai dengan penelitian Kansaki (2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan otokratis mempengaruhi motivasi kerja secara negatif.

Responden yang memberikan penilaian gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki motivasi kerja cukup sebanyak 4 responden (5,6%) & 8 responden (11,3%) memiliki motivasi kerja baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tumbol (2014) yang menyatakan gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* memberikan otoritas kepada tim yang dipimpinnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama antara anggota tim dan pemimpinnya, namun diperlukan pengawasan dari pemimpin agar tidak terjadi kebablasan kebebasan.

Dalam penelitian ini responden yang memberikan penilaian gaya kepemimpinan demokratis memiliki motivasi kerja yang baik sebanyak 55 responden (77,5%)

sehingga merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan di ruang perawatan RSJD Surakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian Arlenny (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan di RS X Jakarta adalah demokratis (93,2%) dan perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi sebesar (97,3%). Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif. Menurut para ahli, gaya kepemimpinan ini sangat bermanfaat bagi organisasi, karena dapat membantu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan rasa kebersamaan dalam organisasi (Andiwilaga, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian pada 71 responden perawat pelaksana dengan uji *Korelasi Kendall's Tau-b* didapatkan *p-value* sebesar 0,001 berarti *p-value* < 0,05, maka ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Diketahui nilai koefisien korelasi (*Correlation Coefficient*) antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,690. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja adalah kuat. Hubungan yang positif atau searah bermakna bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik maka motivasi kerja juga akan semakin baik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Kontesa (2014) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang yang menyatakan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasidin Padang. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Putra (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Raden Soedjati Grobogan.

Boamah (2018) dalam penelitian Efektifitas kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja dan keselamatan pasien didapatkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang kuat pada pemberdayaan tempat kerja, yang meningkatkan kepuasan kerja perawat dan menurunkan jumlah kejadian yang merugikan pasien. Purnomo (2017) dalam penelitiannya menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang efektif pada pemimpin keperawatan di Rumah Sakit sebagai upaya untuk meningkatkan softskill tenaga kesehatan, meningkatkan kepuasan kerja, mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang prima sesuai harapan & tuntutan masyarakat.

Oleh karena itu penulis menyimpulkan tidak ada gaya kepemimpinan yang paling bagus, akan tetapi bagaimana seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kondisi bawahannya, perkembangan ilmu & teknologi yang membangkitkan motivasi karyawan sehingga dapat berkembang & mencapai kinerja yang tinggi.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebagian besar perawat pelaksana memiliki persepsi gaya kepemimpinan yang ada di ruang perawatan RSJD surakarta adalah demokratis sebanyak 55 responden (77,5%), otokratis 4 responden (5,6%) dan *laissez-faire* sebanyak 12 responden (16,9%).
2. Motivasi kerja perawat pelaksana di RSJD Surakarta adalah cukup 8 responden (11,3%) dan baik sebanyak 63 responden (88,7%).
3. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSJD Surakarta.

#### Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan dan kesimpulan penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat terdapat beberapa saran yang diajukan peneliti sebagai bahan pertimbangan yaitu:

1. Bagi responden

Dengan adanya penelitian ini diharapkan responden mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

2. Bagi Institusi Rumah Sakit

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pimpinan rumah sakit dapat mempertahankan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan situasional yang melibatkan peran, masukan dari seluruh karyawan rumah sakit untuk memecahkan permasalahan dan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya dengan menambah variabel atau faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja perawat.

#### Daftar Pustaka

Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Sleman: Deepublish.

Alhakami, I. Y. (2018). Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation. *Iris Journal of Nursing & Care*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.33552/ijnc.2018.01.00050>

Anwar, K. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya, Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.

Arlenny, L. I. R. (2016). Hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS X Jakarta (Doctoral dissertation, STIK Sint Carolus).

Aulia, R., & Sasmita, J. (2014). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Siak.

Boamah, S. (2018). Linking nurses' clinical leadership to patient care quality: The role of transformational leadership and workplace empowerment. *Canadian Journal of Nursing Research*, 50(1), 9-19.

Budiansya, T. (2015). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan burnout perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan. *Skripsi: Universitas Sumatra Utara*.

De Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Sugiyonosi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2).

Depkes RI. (2009). *Klasifikasi Umur Menurut Kategori*. Jakarta: Ditjen Yankes.

Deniati, K., & Yanti, P. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Malahayati Nursing Journal*, 1(1), 90-98.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.

Firmansyah, M.F., Rante, S.D.T., Hsutasoit, R.M., (2020). Hubungan kecanduan penggunaan smartphone terhadap kualitas tidur mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Nusa Cendana tahun 2019. *Cendana Medical Journal (CMJ)* 8, 535-543.

Gannika, L., & Buanasasi, A. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).

Gomes, F., & Proenca, T. (2015). Nurses Motivation and Satisfaction at Work: An Exploratory Study at the Centro Hospitalar S. João. *Research Work in Progress*, 38(April), 1-38.

Hasibuan, M, S, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.

Hidayat, A.A.A (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan dan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.

Hidayat, F. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit.

Kansaki, T., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., & Ciamas, E. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46-50.

Karima, N, A., Umar, F., & Sulselbar, B. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

Purnomo, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat.

Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal of Nursing Practice and Education*, 1(1), 58-72.

Notoadmodjo. (2017). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nurfadillah, N. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).

Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis. Edisi.4*. Jakarta : Salemba Medika.

Peraturan Menteri Kesehatan No 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.

Pitasari, N. D & Prihandhan, I. S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar. *jurnal volume 1 no 2*.

Sandra, R. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Interne Dan Bedah RSUD Solok Selatan. ISSN: 2087-5053, (Vol 9, No.1).

Silaen, S., (2018)., Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media, Bandung.

Sobarna, D. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan. *Tersedia: <https://dayensobarna.wordpress.com>*.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyanto, D. (2016). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. CAPS. Yogyakarta.

Tersiana, A. (2018). Metode Penelitian. Penerbit Yogyakarta. Yogyakarta.

Tiara, I, S., & Efendi, A. S. (2019). Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah petala bumi provinsi riau tahun 2017. *Menara Ilmu*, XIII (1), 164-169.

Tinambunan, E. M. K. & Tampubolon. (2018). 'Burnout syndrome pada perawat diruangan rawat inap rumah sakit santa elisabeth medan', *Jurnal Keperawatan Priority*.

Tumbol, C. L., Tewal, B., & Sepang, J. L. (2014). Gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan. R. Jakarta. 2014.

Uno, H.B., (2016). Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.

Wardaningsih, E. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Perawatan RSUD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. *SAINTEKES: Jurnal Sains, Teknologi Dan Kesehatan*, 2(2), 204-212.

Wibiasuri, A. (2014). Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN 5 Bandar Lampung). Bandar Lampung. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Semarang*, 24(1).

Wibowo, A., Chen, S. C., Wiangin, U., Ma, Y., & Ruangkanjanases, A. (2020). Customer behavior as an outcome of social media marketing: The role of social media marketing activity and customer experience. *Sustainability*, 13(1), 189.

Wirawan, R. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).

Yapentra, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Posmetro Mandau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 46-55.

Zulfikhar, M. S. I., Supratman, S. K. M., & Kep, M. (2016). Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).