

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH MEDAN TAHUN 2020

Oleh:

Maria Pujiastuti

STIKes Santa Elisabeth Medan

E-Mail:

mariapujiastuti123@gmail.com

ABSTRACT

Motivation is a feeling or thought that drives someone to do work or exercise power, especially, in behavior important factor for generating enthusiasm for work, maintaining behavior, and channeling behavior in positive activities Leadership style has a great importance to the motivation of nurses working to reach a certain peak, so the role of leadership in most organizations is important. This study aimed at identifying the relation between ward head leadership style and nurses' work motivation in inpatient Santa Elisabeth Hospital. The research method used is non-experimental design with Cross Sectional. The population in this study were nurses who worked in inpatient Santa Elisabeth Hospital, Medan, with a total sample of 60 respondents. Simple random sampling taking technique. The instrument used in this study was in questionnaire. Data analysis was performed using the chi square test. The results of this study indicate that of the 60 respondents most of the good leadership style of the room head were 47 people (78.3%), with respondents who had moderate work motivation as many as 28 people (46.7%). The statistical test results obtained $p = 0.006 < 0.05$, which means there is a significant the relation between ward head leadership style and nurses' work motivation in inpatient Santa Elisabeth Hospital, Medan. It is recommended that the leadership style of the room head be further improved by providing guidance in the nursing care process and providing rewards so that nurses are more motivated to work.

Keywords: *leadership , head of the room, work motivation, nurses*

ABSTRAK

Motivasi merupakan suatu perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama, dalam berperilaku faktor penting untuk membangkitkan semangat bekerja, perilaku mempertahankan, dan perilaku penyaluran dalam kegiatan yang positif, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja perawat yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga peran pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Metode penelitian yang di gunakan adalah non-eksperimen dengan desain Cross Sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dengan jumlah sampel berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel adalah Sempel random sampling. Instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Analisa data di lakukan dengan uji chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 60 responden sebagian besar gaya kepemimpinan kepala ruangan baik sebanyak 47 orang (78,3%), dengan responden yang memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 28 orang (46,7%). Hasil uji stastistik chi square didapatkan hasil $p = 0,006 < 0,05$ yang berarti ada hubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Disarankan gaya kepemimpinan kepala ruangan lebih ditingkatkan dengan cara memberikan bimbingan dalam proses asuhan keperawatan serta memberikan reward agar perawat lebih termotivasi untuk bekerja.

Keywords: *Gaya kepemimpinan, kepala ruangan, motivasi kerja, perawat*

1. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama, dalam berperilaku. Motivasi merupakan faktor penting untuk membangkitkan semangat bekerja, perilaku mempertahankan, dan perilaku penyaluran dalam kegiatan yang positif. Seorang perawat harus termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan, untuk mengembangkan efisiensi perawat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang perawat dalam menghadapi situasi kerja (Irena, 2017).

Fakta yang menunjukkan bahwa kurangnya produktivitas kerja disebabkan akibat motivasi kerja perawat yang rendah (Depkes, 2018). Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 menyatakan bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja. Baljoon et al, (2019) dalam penelitian yang dilakukan di salah satu rumah sakit pemerintah di Arab menyatakan bahwa total rata-rata motivasi kerja ekstrinsik lebih rendah dari pada motivasi kerja intrinsik. Hal ini didukung oleh penelitian Wahyu et al, (2018) dalam penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa perawat memiliki motivasi dalam kategori rendah yaitu sebesar (87,0%). 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).

Tiara et al, (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja perawat di rumah sakit umum daerah Riau yaitu memiliki motivasi kerja perawat termasuk kedalam kategori rendah yaitu sebesar (79,1%). Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian Chiuman et al, (2019) di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan menyatakan bahwa perawat memiliki motivasi kerja internal yang

termasuk kedalam kategori rendah sebesar (50,9%). Hal ini terjadi akibat komunikasi yang kurang baik dan disebabkan oleh kegiatan pelatihan dan sosialisasi SOP tidak dilaksanakan secara kontiniu, pemberian insentif tidak dibudidayakan, penggajian belum sesuai dengan masa kerja perawat, dan jaminan masa tua perlu dipertimbangkan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan melalui perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan, Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Deniati & Yanti, 2019).

Gaya kepemimpinan kepala ruangan menurut Lippits dan K. White yaitu otoriter, demokratis, laissez faire (bebas tindak), dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh terhadap kinerja perawat. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Habibi et al., 2019).

Gaya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan pemimpin di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan. Dalam hal tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan diharapkan mampu membangkitkan motivasi kerja perawat (Pitasari & Prihardani, 2017).

Penelitian yang terkait yaitu

Pitasari, (2017) hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Jika gaya kepemimpinan kepala ruangan bersifat demokratis maka akan menghasilkan motivasi kerja perawat tinggi sebanyak (92,9%) dan jika gaya kepemimpinan kepala ruangan bersifat Partisipatif maka akan menghasilkan motivasi kerja perawat sedang sebesar (100,0%) dan jika gaya kepemimpinan kepala ruangan *laissez faire* akan menghasilkan motivasi kerja perawat rendah sebesar (66,7%) hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja perawat.

Sandra, (2017) Hasil penelitian menyatakan bahwa Jika gaya kepemimpinan kepala ruangan bersifat otokratik maka akan menghasilkan motivasi kerja perawat rendah sebesar (90%), Jika gaya kepemimpinan kepala ruangan bersifat demokratis maka akan menghasilkan motivasi kerja perawat tinggi sebesar (60%) dan Jika gaya kepemimpinan kepala ruangan bersifat bebas tindak menghasilkan motivasi kerja tinggi sebesar (57%). Hasil penelitian 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.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Elisabeth Medan Tahun 2020.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2015). Motivasi kerja adalah sebagai kondisi

yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017).

2.2 Jenis-jenis motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik menurut Feriyanto dkk, (2015) yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena ada perangsang dari luar.

2.3 Elemen Pergerakan Motivasi

Beberapa elemen yang dapat menggerakkan motivasi para karyawan menurut Feriyanto dkk, (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja (*achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorong untuk mencapai sasaran.

2. Penghargaan (*recognition*)

Penghargaan pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat.

3. Tantangan (*challenge*)

Ada tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Ada rasa ikut serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan (*development*)

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat menjadi stimulasi kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6. Keterlibatan (*involvement*)

Memiliki rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja merupakan rasa memiliki dan rasa turut bertanggung jawab, tetapi juga

menimbulkan rasa turut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7. Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dengan berbagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: (Sutrisno Edy 2014; dalam Mulyadi, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat di bedakan menjadi 2 yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

2.5 Jenis-jenis gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut (Lippits dan K. White dalam Feriyanto dkk, 2015), terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu : otoriter, demokratis dan Bebas/*Laissez Faire*.

- Gaya kepemimpinan Otoriter. gaya kepemimpinan yang memutuskan segala keputusan dan kebijakan yang di ambil dari diri sendiri secara penuh.
- Gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan.
- Gaya kepemimpinan Bebas/*Laissez Faire*. Pemimpin Jenis ini hanya terlihat terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahan yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang di hadapi (Feriyanto dkk, 2015).

3. METODE PELAKSANAAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah non-eksperimen dengan desain *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dengan jumlah berjumlah 60 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *Simpel random sampling*. Instrumen yang di

gunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner gaya kepemimpinan **kepala ruangan dengan motivasi kerja** perawat. Penelitian dilaksanakan tanggal 19 Mei 2020 sampai 4 Juni 2020 di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

4. HASIL dan PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan data umum Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020

Karakteristik	f	(%)
Laki-laki	12	20,0
Perempuan	48	80,0
Total	60	100,0
Pendidikan		
DIII	29	48,3
S1	31	51,7
Total	60	100,0
Lama bekerja		
>5 tahun	22	36,7
4-5 tahun	6	10,0
3-4 tahun	13	21,7
2-3 tahun	10	16,7
> dari 1 tahun	9	15,0
Total	60	100,0
Status kepegawaian		
Tetap	43	71,7
Tidak tetap	17	28,3
Total	60	100,0
Gaji		
>dari 2 juta	55	91,7
>dari 3 juta	5	8,3
Total	60	100,0

Sumber : data penelitian 2020

Berdasarkan tabel 1 hasil data diatas yang menunjukkan dari 60 responden di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan dilihat dari karakteristik jenis kelamin didapatkan mayoritas perawat dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 48

orang (80,0%) dan laki-laki 12 orang (20,0%). berdasarkan pendidikan didapatkan mayoritas tingkat pendidikan responden S1 sebanyak 31 orang (51,7%) dan DIII 29 orang (48,3%). berdasarkan lama kerja didapatkan mayoritas lama kerja responden berada > 5 tahun sebanyak 22 orang (36,7%), disusul 3-4 tahun sebanyak 13 orang (21,7%), disusul 2-3 tahun sebanyak 10 orang (16,7%), disusul > dari 1 tahun sebanyak 9 orang (15,0%) dan disusul 4-5 tahun sebanyak 6 orang (10,0%). berdasarkan Status kepegawaian didapatkan mayoritas responden Status kepegawaian tetap sebanyak 43 orang (71,7%) dan tidak tetap sebanyak 17 orang (28,3%). Karakteristik responden berdasarkan gaji didapatkan mayoritas gaji responden berada pada kisaran > dari 2 juta sebanyak 55 orang (91,7%) dan gaji responden > dari 3 juta sebanyak 5 orang (8,3%).

Gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Kepala ruangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020

No	Gaya kepemimpinan	f	(%)
1	Baik	47	78,3
2	Kurang Baik	13	21,7
	Total	60	100,0

Sumber : data penelitian 2020

Tabel 2 memperlihatkan bahwa dari 60 responden penelitian didapatkan distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan mayoritas responden memilih gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori baik sebanyak 47 orang (78,3%), jumlah responden memilih gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori kurang baik sebanyak

13 orang (21,7%).

Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020

Motivasi kerja perawat	f	(%)
Tinggi	23	38,3
Sedang	28	46,7
Rendah	9	15,0
Total	60	100,0

Sumber : data penelitian 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh hasil distribusi frekuensi motivasi kerja perawat jumlah responden dengan motivasi kerja perawat mayoritas berada pada kategori sedang sebanyak 28 orang (46,7%), jumlah responden dengan motivasi kerja perawat dengan kategori tinggi sebanyak 23 orang (38,3%) dan jumlah responden dengan motivasi kerja perawat minoritas pada kategori rendah sebanyak 9 orang (15,0%).

Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020

Tabel 4 Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020

Gaya kepemimpinan	Motivasi Kerja perawat						p-value	
	Tinggi	Sedang	Rendah	Total				
Baik	f 22	% 46,8	f 21	% 44,7	f 4	% 8,5	47	0,006
Kurang baik	f 1	% 7,7	f 7	% 53,8	f 5	% 38,5	13	

Sumber : data penelitian 2020

Berdasarkan hasil silang antara hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat didapatkan hasil data bahwa dari 47 responden yang memiliki gaya kepemimpinan baik, 4 orang (8,5%) memiliki motivasi kerja rendah, 21 orang (44,7%) memiliki motivasi kerja sedang dan 22 orang

(46.8%) memiliki motivasi kerja tinggi. Selanjutnya, dari 13 responden dengan gaya kepemimpinan kurang baik, 5 orang (38.5%) memiliki motivasi kerja rendah, 7 orang (53.8%) memiliki motivasi kerja sedang dan hanya 1 orang (7.7%) memiliki motivasi kerja tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memiliki motivasi kerja tinggi (46.8%) adalah responden yang memiliki gaya kepemimpinan baik.

Berdasarkan hasil uji chi square menggunakan program SPSS antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, didapatkan hasil adalah $p = 0,006$ hal ini menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan peneliti pada perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menunjukkan bahwa dari 60 responden didapatkan mayoritas responden memilih Gaya kepemimpinan kepala ruangan termasuk dalam kategori baik sebanyak 47 orang (78,3%), jumlah responden memilih gaya kepemimpinan kepala ruangan dalam kategori kurang baik sebanyak 13 orang (21,7%).

Dari hasil pengamatan peneliti gaya kepemimpinan baik yang dipilih responden yaitu termasuk dalam tipe gaya kepemimpinan demokratis dalam hal komunikasi, pemecahan masalah dan hubungan antara pemimpin dan bawahan. (Hamdan Dimiyati, 2014 dalam pitasari dkk, 2017). menjelaskan kepemimpinan demokratis merupakan seorang pimpinan yang menunjukkan perilaku yang banyak memberikan arahan dan banyak memberikan dukungan terhadap pengikutnya dan gaya kepemimpinan kurang baik yang di nilai perawat dapat di sebabkan karena ketika terjadi masalah, respon kepala ruangan anda bersikap acuh tak acuh dan menyerahkan semuanya pada bawahan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Pitasari, (2017) menjelaskan gaya kepemimpinan tipe demokratis dikarenakan dalam pengambilan keputusan oleh kepala ruang di IRNA tersebut dilakukan secara bersama dengan melibatkan penuh para perawat di dalamnya. Serta kepala ruang mampu memiliki kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Fatimah et all, (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan berada pada kategori kurang baik sebanyak 13 orang (50,0%). Berdasarkan uraian di atas bahwa gaya kepemimpinann kepala ruangan akan terjalin baik jika komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik, dan kepala ruangan mempunya peran dalam mengambil keputusan yang telah di rundingkan bersama-sama bawahan, hubungan pemimpin dan bawahan merupakan sebuah interaksi antara pemimpin dan bawahan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi seseorang.

Hasil analisis hipotesis Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020 menunjukkan bahwa nilai $p = 0,006$ yang artinya bahwa kedua variabel memiliki hubungan.

Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan kepala ruangan berada pada tingkat baik, sedangkan motivasi kerja perawat termasuk kedalam kategori sedang. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik maka motivasi kerja perawat juga akan baik, sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka motivasi kerja perawat akan rendah.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan adalah suatu cara

pemimpin untuk memengaruhi bawahannya gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Feriyanto dkk, 2015).

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Sandra Rhona (2017). tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang interne dan bedah. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat (p value = 0,013). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap di ruang interne dan bedah. RSUD SOLOK SELATAN.

Menurut Sandra (2017) karena kepemimpinan merupakan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga akhirnya harus disadari bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika gaya kepemimpinan baik, maka motivasi kerja karyawan semakin baik pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka motivasi kerja akan semakin rendah.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pitasari, et al (2017) Hasil penelitian menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat dengan nilai $p = 0,00$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Premagana, Gianyar.

Berdasarkan uraian di atas hal terpenting dari suatu kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya mereka memiliki motivasi untuk

mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, jika gaya kepemimpinan kepala ruangan baik maka motivasi kerja perawat akan semakin baik pula, yang nantinya itu akan memberikan hasil yang baik dalam bekerja atau pun untuk melayani pasien.

5. SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini:

1. Gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020 termasuk pada kategori baik sebanyak 47 orang (78,3%).
2. Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020 termasuk pada kategori sedang sebanyak 28 orang (46,7%)
3. Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan nilai p -value 0,006 dimana ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan 2020.

Saran

1. Bagi pendidikan keperawatan
Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi di bidang keperawatan, dan digunakan pedoman dalam pembelajaran manajemen keperawatan tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat.
2. Bagi Rumah Sakit
Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi manajemen Rumah Sakit dan pemimpin untuk menambah pengetahuan tentang pentingnya gaya kepemimpinan kepala ruangan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
3. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang pentingnya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan

dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alharbi, A. Y. (2017). Leadership styles of nurse managers and their effects on nurse and organisational performance, issues and problems. *International Journal of Information Research and Review*, 04(09), 4516-4525. www.ijirr.com
- Albagawi, Bander. (2019). Leadership Styles of Nurse Managers and Job Satisfaction of Staff Nurses: Correlational Design Study. *European Scientific Journal* ISSN: 1857 - 7881, Vol.15, No.3.
- Baljoon, R. A., Banjar, H., & Banakhar, M. (2019). Factors affecting nurses' work motivation level at a governmental hospital: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Education and Practice*, 9(9), 25.
- Chiuman, L., Wahyuni, A. S., & Lubis, M. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*, 2(1), 26-34.
- Deniati1Kiki, & Yanti, P. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi 1. *IEEE International Conference on Acoustics, Speech, and Signal Processing (ICASSP) 2017*, 41(2), 84-93.
- Fatimah, Rosyana., Wahyuni, Idai & Widjasena, Baju. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal . *Jurnal Kesehatan Masyarakat (JKM)*.(Vol. 4. No 3).
- Feriyanto, Andri & Triana , Endang , Shyta. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta :Mediatera.
- Grove, S. k., & Gray, J. R. (2015). *Understanding Nursing Research E-Book Building an Evidence-Based Practice*. Elsevier Health Sciences.
- Habibi, Alpan., Giyanti, Ummi & Sriningsih, N. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala ruangan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS AN-NISA Tangerang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia* ISSN : 2580-3077 (Vol 2, No 2).
- Irena, R. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Di ruang Rawat Inap RSUD Dr.R.M. PRATOMO BAGANSIAPAPI Tahun 2017 Ria Irena Dosen S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai. 1, 18-26.
- Ibrahim, Sanaa., El Sayed, Rasha., Attala, Magdy & Elmezin, Nehal. (2016). Relationship between Head Nurses' Leadership Styles and Staff Nurses' Job Performance. , *Journal* ,ISSN: 2320-1940 Vol 5, Journa
- Ibrahim, S., Kalil, M., & Abd-elrhman, E. S. A. (2019). Relationship among Nurses' Locus of Control , Work Motivation Factors , and Their Organizational Commitment. 7(2), 167-178. <https://doi.org/10.12691/ajnr-7-2-8>
- Mangkunegara , A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen* . Bogior : In Media.
- N., Hariyati, R. T. S., & Anisah, S. (2018). Penerapan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dalam Pengendalian Mutu Keperawatan. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*. <https://doi.org/10.32419/jppni.v2i3.93>

- Nursalam., (2015). Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam, (2020) Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : pedoman skripsi, tesis dan instrumen penelitian keperawatan. Jakarta : Salembah Medika
- Ovari, I., Setyowati, S., & Yasmi, Y. (2017). Pendelegasian Tugas Kepala Ruangan Menurut Persepsi Perawat Pelaksana Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ipteks Terapan*.<https://doi.org/10.22216/jit.2017.v11i3.1541>
- 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*.
- Polit Denise F & Beck, Cherly Tatano (2012) *Nursing Research Appraising Evidenci For Nursing Practice Ninth Edition*. New York : Lippincot
- Rumondor , Marlisa., Gannika , Lenny & Bataha, Yolanda. (2019). Gaya Pemimpin Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Perawat. *e-journal Keperawatan (e-Kp) (Vol 7 No 2)*.
- Sandra, Rhona. (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).
- Sunyoto. (2016). Teori ,Kuesioner, Dan Analisis Data. Sumber Daya Manusia. Peraktik Penelitian. Yogyakarta : CAPS.
- Tiara, Iljanto, 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.
- Wisuda, A.C. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Dengan Motivasi kerja Perawat . *Jurnal Ilmiah STIKes Citra Delima Bangka Belitung* . ISSN: 2087-2240, Vol.3,No.2.
- Zakaria B, Damme, W. Van, Belalia, A., & Marcha, B. (2019). Leadership Styles And Motivation On Job Performance Of Library Personnel In Public UNIVERSITY LIBRARIES IN NORTH- BY Olukade , Abdullahi Oladimeji College Library College of Education , Ilorin , Ilorin. 1–26.