

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSU Sembiring Deli Tua

Anggi Maulida Sari<sup>1</sup>, Tasnimin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIKes Medika Seramoe Barat

[anggimaulidaaa@gmail.com](mailto:anggimaulidaaa@gmail.com),(1), [tasnimin@gmail.com](mailto:tasnimin@gmail.com) (2)

### ABSTRAK

Kepemimpinan adalah proses seseorang mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu yang akan dicapai seperti yang diharapkan. Motivasi kerja adalah kemauan untuk bekerja yang muncul karena dorongan dari dalam diri sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Responden penelitian ini adalah 70 orang perawat di ruang c RSU Sembiring Delitua dengan menggunakan teknik total sampling. Data diperoleh melalui wawancara dan observasi dengan menggunakan kuesioner serta dianalisis dengan menggunakan uji Chi-Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif gaya kepemimpinan otoriter ( $p$ -value = 0,002), gaya kepemimpinan demokratis ( $p$ -value = 0,003), dan gaya kepemimpinan laissez-faire ( $p$ -value = 0,005) pada kinerja eksekutif. motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSU Sembiring Delitua. Berdasarkan hasil uji regresi logistik dengan metode Becward memiliki taraf signifikansi = 0,05 setelah diseleksi pada nilai probabilitas ( $p$ ) yang memiliki taraf minimal 0,25 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter ( $p$ -value = 0,007) lebih dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan laissez-faire. Artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana ruang rawat inap di RSU Sembiring Delitua. Peneliti menyarankan kepada responden untuk meningkatkan motivasi kerja seperti memberikan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis, intervensi, implementasi, dan evaluasi di ruang rawat inap.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Perawat Pelaksana

### ABSTRACT

Leadership is the process that someone influences other people to do something that will be achieved as expected. Work motivation is the will to work that appears because of encouragement from themselves. This study aims to analyze the leadership style on the work motivation of implementing nurses. This study uses quantitative method with cross-sectional approach. The respondents of this study were 70 nurses in the c room of RSU Sembiring Delitua by using a total sampling technique. Data obtained through interviews and observations using a questionnaire and analyzed using the Chi-Square test. The results of this study showed that there was a positive influence of authoritarian leadership style ( $p$ -value = 0.002), democratic leadership style ( $p$ -value = 0.003), and laissez-faire leadership style ( $p$ -value = 0.005) on executive nurses' work motivation in patient rooms of the RSU Sembiring Delitua. Based on the results of the logistic regression test with the Becward method has significant level = 0.05 after selection at a probability value ( $p$ ), which has a minimum level of 0.25, it shows that the authoritarian leadership style ( $p$ -value = 0.007) more dominant than the democratic leadership style and laissez-faire leadership style. It means that there is an influence of leadership style on the work motivation of executive nurses in hospitalization rooms at RSU Sembiring Delitua. Researcher suggested to respondents increase their motivation to work such as providing nursing care which includes assessment, diagnosis, intervention, implementation, and evaluation in patient rooms

**Keywords**: Leadership Style, Work Motivation, Executive Nurses

## I. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Saat mengaplikasikan asuhan keperawatan seorang perawat juga dipimpin oleh pemimpinnya seperti kepala ruangan, dan pemimpin tersebut sangat berpengaruh bagi perawat pelaksana. Seorang pemimpin harus memahami dan mengetahui bagaimana caranya memberi motivasi kerja bagi perawat pelaksana dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap pemimpin diharapkan dapat membuat organisasi mencapai tujuannya. Agar seorang pemimpin mencapai tujuannya, maka seorang pemimpin harus bisa membentuk suasana yang dapat diterima bawahannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Deniati & Yanti, 2019). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang diharapkan mampu membangkitkan motivasi bawahannya dalam konteks penelitian ini adalah kepala ruangan dan perawat. Kepemimpinan adalah bagaimana seorang individu mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapan dan kemampuannya, dengan itu setiap pemimpin harusnya memiliki kemampuan *soft skill* dan *hard skill* dalam menjalankan tugasnya memimpin suatu organisasi atau kumpulan orang yang menjalankan tugas dibawah kepemimpinannya. Pemimpin harus mampu mengontrol seluruh aktivitas anggotanya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan beban kerja (Bush et al., 2020). Karakter kepemimpinan yang baik sangat penting seperti berfokus, demokratis, dan cepat mengambil keputusan yang tidak merugikan pihak-pihak terkait. Terpenuhinya gaya kepemimpinan ini karena dapat mempengaruhi jalannya tujuan dalam sebuah tim/organisasi. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai menimbulkan masalah baik pada bawahan dalam hal ini perawat dan pemimpin itu sendiri. Beberapa masalah yang muncul seperti kurangnya motivasi perawat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, kurangnya motivasi ini sangat mempengaruhi keefektifan terlaksananya tugas dalam kelompok (Alexander et al., 2020). Perawat yang memiliki kualitas dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya, meskipun sarana dan prasarana tercukupi, pengelolaan organisasi yang baik, prosedur kerja pun baik namun jika tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi maka bisa menyebabkan perawatan yang diberikan kepada pasien dan keluarga tidak memuaskan. Kemampuan dan hasil kerja setiap perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja individu masing-masing (Kanat-Maymon dkk., 2020). Herzberg dalam (Salawangi, 2019) mengatakan bahwa motivasi memiliki dua faktor, yaitu faktor ekstrinsik (*hygiene*) merupakan dorongan dari luar individu tetapi juga mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, ada 6 indikator yang mempengaruhi *hygiene* yaitu; kondisi kerja, kompensasi, kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, dan keamanan kerja, kemudian faktor intrinsik (*motivators*) merupakan dorongan yang berasal dari dalam individu itu sendiri yang mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan, ada 5 indikator yang mempengaruhi faktor ini, yaitu: pengakuan, pekerjaan itu sendiri, prestasi, tanggung jawab dan pengembangan potensi. Data riset yang pernah dilakukan pada tahun 2013-2015 tentang kinerja perawat rata-rata pada tahun 2013 kinerja perawat di Sumatera Utara hanya 0,52%, tahun 2014 hanya 0,48%, dan tahun 2015 hanya 0,47% (Kemenkes, 2016). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai kinerja perawat khususnya Sumatera Utara sangat rendah dan jauh dari batas rentan angka normal yaitu 1,12%. Rumah Sakit Umum Sembiring Delitua memiliki banyak ruangan instalasi dan perawat pelaksana yang tersebar di seluruh ruang tersebut. Survey awal pada penelitian yang dilakukan dengan wawancara terhadap beberapa orang perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sembiring Delitua tentang gaya kepemimpinan didapatkan bahwa adanya perasaan puas yang dirasakan perawat pelaksana selama bekerja di rumah sakit tersebut, beberapa perawat juga merasa jenuh, dalam hal ini disebabkan oleh minimnya komunikasi antara

kepala bidang keperawatan dan perawat pelaksana dan juga penyampaian informasi yang disampaikan melalui perantara. (Bagian Administrasi RSUD Sembiring Delitua).

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Sembiring Deli Tua.

## 3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Sembiring Deli Tua

## 4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk mengaplikasikan data hasil penelitian dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Sembiring Deli Tua.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dengan pendekatan *cross-sectional*, untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala keperawatan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Sembiring Delitua. Hasil survey awal yang diperoleh peneliti ada 70 orang jumlah perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Sembiring Delitua. Sampel pada penelitian ini merupakan seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Sembiring Delitua. Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yaitu dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel sehingga besar sampel yang ada pada penelitian ini sebanyak 70 perawat pelaksana (Sugiyono, 2017). Pengambilan data primer didapat langsung dari hasil wawancara dan kuesioner terkait gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, dan observasi langsung pada perawat yang sedang bertugas di ruang rawat inap RSUD Sembiring Delitua. Kemudian, pengambilan data sekunder diperoleh dari SDM Rumah Sakit Umum Sembiring untuk pengambilan data.

## III. HASIL PENELITIAN

Distribusi responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Distribusi Responden**

	<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persen-tase (%)</b>
1.	<b>Umur Responden</b>		
	20-30 Tahun	39	55,7
	31-40 Tahun	30	42,9
	>41 tahun	1	1,4
	Total	70	100,0
2.	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-Laki	7	10,0
	Perempuan	63	90,0
	Total	70	100,0
3.	<b>Lama Kerja</b>		
	< 1 tahun	6	8,6
	1-5 tahun	30	42,9

	>5 tahun	34	48,6
	Total	70	100,0
4.	<b>Jam Kerja/Minggu</b>		
	36 jam/minggu	18	25,7
	>36 jam/minggu	52	74,3
	Total	70	100,0

a. Analisis Univariat

Analisis ini digunakan untuk melihat distribusi frekuensi dari variabel yang digunakan pada penelitian. Variabel bebas pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* dan variabel terikatnya adalah motivasi kerja perawat pelaksana. Analisis univariat penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja**

	Variabel	Jumlah (n)	Persen-tase (%)
1.	<b>Gaya Kepemimpinan Otoriter</b>		
	Otoriter	42	60,0
	Tidak Otoriter	28	40,0
	Total	70	100,0
2.	<b>Gaya Kepemimpinan Demokratis</b>		
	Demokratis	41	58,6
	Tidak Demokratis	29	41,4
	Total	70	100,0
3.	<b>Gaya Kepemimpinan Laissez Fair</b>		
	Laissez Fair	23	32,9
	Laissez Fair	47	67,1
	Total	70	100,0
4.	<b>Motivasi</b>		
	Termotivasi	41	58,6
	Tidak Termotivasi	29	41,4
	Total	70	100,0

b. Analisis Bivariat

Untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan variabel terikat motivasi kerja perawat dilakukan analisis bivariat. Uji *chi-square* pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi  $\alpha < 0.05$ .

**Tabel 3. Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi Kerja**

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total		P Value
	Termotivasi		Tidak Termotivasi				
	N	%	N	%	N	%	<b>0,002</b>
Tidak Otoriter	10	35,7	18	64,3	28	100	
Otoriter	31	73,8	11	26,2	42	100	
<b>Total</b>	41	58,6	29	41,4	70	100	
RP: 2,06 (95% CI: 1,21 – 3,50)							

**Tabel 4. Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi Kerja**

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total		P Value
	Termotivasi		Tidak Termotivasi				
	N	%	N	%	N	%	<b>0,003</b>
Tidak Demokratis	11	37,9	18	62,1	29	100	
Demokratis	30	73,2	11	26,8	41	100	
<b>Total</b>	41	58,6	29	41,4	70	100	
RP: 1,92 (95% CI: 1,16 – 3,18)							

**Tabel 5. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* dan Motivasi Kerja**

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total		P Value
	Termotivasi		Tidak Termotivasi				
	N	%	N	%	N	%	<b>0,005</b>
Tidak <i>Laissez Faire</i>	33	70,2	14	29,8	47	100	
<i>Laissez Faire</i>	8	34,8	15	65,2	23	100	
<b>Total</b>	41	58,6	29	41,4	70	100	
RP: 2,01 (95% CI: 1,11 – 3,64)							

Pada tabel 3.3, nilai *chi-square* diperoleh nilai *P-Value*  $(0,002) \leq \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dengan nilai proporsi rasio 2,06 dengan jarak CI 1,21 – 3,50 yang berarti 2,06 kali ber-peluang gaya kepemimpinan otoriter terhadap motivasi kerja perawat, tabel 3.4. diperoleh nilai *P-Value*  $(0,003) \leq \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dengan nilai proporsi rasio 1,92 dengan jarak CI 1,16 – 3,18 yang berarti 1,92 kali berpeluang, dan tabel 3.5 menunjukkan nilai *P-Value*  $(0,005) \leq \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dengan nilai proporsi rasio 2,01 dengan jarak CI 1,11 – 3,64 yang berarti 2,01 kali berpeluang terhadap motivasi kerja perawat.

#### a. Analisis Multivariat

Pada analisis ini ketentuan variabel bebas menunjukkan nilai  $p < 0,25$  bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap terikat. Hasil analisis ini menunjukkan terdapat variabel bebas penelitian ini memiliki nilai signifikan  $p < 0,25$ . Hasil analisa dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Tahap 1.**

Variabel	B	Sig	Exp. B	95% CI	
				Lower	Upper
Gaya Kepemimpinan Otoriter	1,104	0,203	3,017	0,551	16,519
Gaya Kepemimpinan Demokratis	1,381	0,013	3,977	1,340	11,809
Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	0,535	0,551	1,708	0,294	9,933
<b>Constant</b>	-1,410	0,012	0,244		

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Tahap 2.**

Variabel	B	Sig	Exp. B	95% CI	
				Lower	Upper
Gaya Kepemimpinan Otoriter	1,506	0,007	4,510	1,520	13,385
Gaya Kepemimpinan Demokratis	1,368	0,013	3,929	1,329	11,615
<b>Constant</b>	-1,289	0,013	0,276		

Nilai p pada tiap variabel menjadi faktor pertimbangan untuk seleksi pada tahap selanjutnya. Variabel yang tidak memenuhi taraf signifikansi akan dikeluarkan satu persatu pada tahap seleksi, mulai dari variabel yang memiliki nilai p terbesar. Sampai pada tahap akhir hingga diperoleh variabel yang sangat berhubungan dengan taraf signifikansi ( $p < 0,05$ ), pada penelitian ini menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis yang paling berpengaruh. Berdasarkan hasil analisis multivariat gaya kepemimpinan otoriter lebih dominan daripada gaya kepemimpinan demokratis dengan regresi logistic nilai *prevalence ratio* untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter 4,510 artinya gaya kepemimpinan otoriter 4,510 kali lebih besar memungkinkan perawat untuk termotivasi dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana,
2. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana, dan juga
3. Gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana
4. Berdasarkan ketiga gaya kepemimpinan, variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki nilai 4.510 artinya gaya kepemimpinan otoriter 4.510 kali lebih besar memungkinkan perawat untuk termotivasi dibanding variabel lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alexander, C., Wyatt-Smith, C., & Du Plessis, A. (2020). The role of motivations and perceptions on the retention of inservice teachers. *Teaching and Teacher Education*, 96, 103186.

Bagian Administrasi Rumah Sakit Umum Sembiring Delitua (2022).

Bush, S., Michalek, D., & Francis, L. (2020). *Perceived Leadership Styles, Outcomes of Leadership, and Self-Efficacy Among Nurse Leaders: A Hospital-Based Survey to Inform Leadership Development at a US Regional Medical Center*. *Nurse Leader*, 1–5.

Deniati, K., & Yanti, P. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Manuju: Malahayati Nursing Journal*, 1(2655), 90–98.

Kanat-Maymon, Y., Elimelech, M., & Roth, G. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. *European Management Journal*, 38(4), 555–564.

Kemendes. (2016). *Managemen Dan Kepemimpinan Dalam Praktek Keperawatan*

Putra, I. K. A. A. A., Syaifudin, A., & Adinatha, N. N. M. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Pperawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati. *Prosiding Konferensi Nasional II PPNI Jawa Tengah 2014*

Salawangi, G. E. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Kesmas*, 7(5)

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
25 April 2023	01 Mei 2023	08 Mei 2023	Ya