

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH TAHUN 2021

Sarlia¹ Sumarni² Imram Radne Rimba Putri²

Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan¹, Administrasi Rumah Sakit²

Universitas Alma Ata

sarliaali36@gmail.com¹arniandigali@gmail.com²imramradne@almaata.ac.id³

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana pimpinan mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai misi tugas agar mencapai tujuan organisasi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Tahun 2021. Metode Penelitian yang digunakan adalah *deskriptif corelasional* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap dengan jumlah 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, dimana nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,343 dengan sig. 0,044 ($p < 0,05$). Di ketahui gaya kepemimpinan dalam kategori rendah sebagian besar memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 28 (80%) responden, kategori rendah sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 5 (14,3%) responden. Kesimpulan terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik *Spearman Rank* yang diperoleh nilai p value 0,044 ($p < 0,05$). Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah tahun 2021.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Leadership style is a complex way and process in which the leader influences the behavior of employees to achieve the task mission in order to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine the relationship between leadership style and work motivation of nurses in the Inpatient Room of Nur Hidayah Hospital in 2021. The research method used was correlational descriptive with sectional cross approach. The population in this study were nurses in the inpatient room with a total of 35 respondents. The results of the research show that there is a relationship between leadership style and work motivation, where the correlation coefficient (r) is 0.343 with sig. 0.044 ($p < 0.05$). It is known that leadership styles in the low category mostly have work motivation in the medium category as many as 28 (80%) respondents, the low category mostly have high work motivation as many as 5 (14.3%) respondents. The conclusion is that there is a relationship between leadership style and work motivation of inpatient nurses at Nur Hidayah Hospital. This can be proven by the results of the Spearman Rank statistical test analysis which obtained a p value of 0.044 ($p < 0.05$). There is a relationship between leadership style and work motivation of nurses in the inpatient room at Nur Hidayah Hospital in 2021.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation

PENDAHULUAN

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit (RS) adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat (*World Health Organization*). Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi

tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna menyediakan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Al Anfal 2018). Dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan, beberapa kewajiban Rumah sakit sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2018 yakni memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang kepala ruangan akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Secara umum ada tiga gaya kepemimpinan yang sudah sangat dikenal didalam manajemen keperawatan yaitu gaya autoriter, demokratis dan *laissez faire*. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya (Afi Purnawi 2010). Istilah gaya adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya kepemimpinan disuatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, yang bertujuan menyeleraskan persepsi diantara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Tahun 2021”. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Tahun 2021.

METODE

Jenis penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah deksriptif *corelational* dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah dan dilaksanakan pada bulan juli sampai dengan agustus 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah tahun 2021. Populasi pada penelitian ini berjumlah 35 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Pengambilan sampel dilakukan dengan sisystem komputerisasi dengan cara data responden di ambil berdasarkan nama, jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

HASIL

Analisa Univariat

Karakteristik Responden

Analisa univariat dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja . responden dalam penelitian ini adalah merupakan perawat di ruang rawat inap di rumah sakit nur hidayah sebanyak 35 responden.

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	10	28,6%
	Perempuan	25	71,4%
	Jumlah	35	100%
Usia	17-5	9	25,7%
	26-35	19	54,3%
	36-45	7	20 %
	Jumlah	35	100%
Pendidikan	D III/ D IV	31	88,6%
	S1	4	11,4%
	Jumlah	35	100%
Lama Kerja	1-2 Tahun	9	25,7%
	>2 Tahun	26	74,3%
	Jumlah	35	100%

Sumber data primer 2021

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 (71,4%) responden. Karakteristik responden menurut usia terbanyak perawat berada pada usia 25-35 tahun (54,3%) responden. Berdasarkan karakteristik responden menurut tingkat pendidikan mayoritas perawat berpendidikan adalah diploma sebanyak 31 (88,6%) responden. Karakteristik responden menurut masa kerja terbanyak < 2 tahun sebanyak 26 (74,3%).

Gaya Kepemimpinan di Rumah Sakit Nur Hidayah

Analisa deskriptif pada gaya kepemimpinan diperoleh nilai minimum 5, maksimum 35 dan mean sebesar 24. Selanjutnya gaya kepemimpinan dikategorikan standar deviasi sebesar 4. Selanjutnya gaya kepemimpinan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpang baku (SD). Jumlah pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 15 butir yang mempunyai skor 1, 2, dan 3. Kategorisasi untuk variabel gaya kepemimpinan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2 Gaya Kepemimpinan di Rumah Sakit Nur Hidayah

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Presentase
Tinggi	2	5,7%
Sedang	30	85,7%
Rendah	3	8,6%
Jumlah	35	100%

Sumber data primer 2021

Berdasarkan tabel 2 sebagian besar responden dalam melihat gaya kepemimpinan paling tinggi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 30 (85,7%) responden, kemudian responden yang memberikan penilaian dalam kategori rendah sebanyak 3 (8,6%) responden. Dan yang memberikan penilaian dalam kategori tinggi sebanyak 2 (5,7%) responden.

Motivasi Kerja di Rumah Sakit Nur Hidayah

Analisa deskriptif pada motivasi kerja diperoleh nilai minimum 5, nilai maksimum sebesar 28 dan mean sebesar 35, dan standar deviasi sebesar 4. Selanjutnya gaya kepemimpinan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 11 butir yang mempunyai skor 1, 2 dan 3. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Motivasi Kerja perawat di Rumah Sakit Nur Hidayah

Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase
Tinggi	2	5,7%
Sedang	28	80%
Rendah	5	14,3%
Jumlah	35	100%

Sumber data primer 2021

Berdasarkan tabel 3 sebagian besar responden memiliki motivasi kerja paling tinggi berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 28 (80%) responden, kemudian responden motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 5 (14,3%) responden. Dan yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 2 (5,7%) responden.

Analisa Bivariat

Analisis bivariate ini dilakukan untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat dengan melakukan uji *spearman rank*.

Tabel 4 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakt Nur Hidayah

Gaya Kepemimpinan	Tinggi	Motivasi Kerja		Total	P Value
		Sedang	Rendah		
Tinggi	0 0,0%	2 5,7	0 0,0%	2 5,7%	1,000
Sedang	2 5,7%	25 71,4%	3 8,6%	30 85,7%	
Rendah	2 5,7%	1 2,9%	2 5,7%	3 8,6%	
Jumlah	2 5,7%	28 80,%	5 14,3%	100%	

Sumber data primer 2021

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori sedang sebanyak 2 (5,7%) responden, sedangkan gaya kepemimpinan dalam kategori rendah sebagian memilih sebanyak 2 (5,7%) responden. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil *correlation coefficient* sebesar 0,343 yang artinya keeratan hubungan dalam penelitian ini rendah dan hasil *correlation coefficient* menunjukkan arah korelasi positif yang dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan di rektur Rumah Sakit Nur Hidayah maka semakin baik pula seorang karyawan di rumah sakit tersebut. Hasil uji statistik diperoleh nilai *p value* 0,044 ($p < 0,05$) dimana nilai sig. 0,044 lebih kecil dari nilai nilai sig 0,05 sehingga hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah tahun 2021.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik jenis kelamin responden di ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 (71,4 %) responden, sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 (28,6%) responden. Jenis kelamin merupakan salah satu faktor internal atau faktor individu dalam demografi yang mempengaruhi motivasi dari seorang karyawan. perempuan biasanya memiliki sikap yang ulet dan cenderung tinggi, sehingga mereka dapat menciptakan sebuah motivasi yang baik dalam sebuah organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Saparidah tahun 2015 dengan hasil bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja kerja dari seorang karyawan dimana kinerja karyawan dengan jenis kelamin perempuan lebih baik dari karyawan jenis kelamin laki-laki. Hasil penelitian lain juga yang dilakukan oleh Chreisy K.F. Mandagi tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan motivasi kerja dengan nilai *p value* ($p=0.917$). Jenis kelamin adalah suatu pembagian dua jenis kelamin atau pensifatan manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Menurut Wade Tavis istilah jenis kelamin dengan gender memiliki arti yang berbeda, yaitu “jenis kelamin” adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dipelajari. Gender merupakan bagian dari system sosial, seperti status sosial, usia, dan etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap kepribadian tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang cukup berarti antara pria dan wanita.

Hasil analisis penelitian di rumah Sakit Nur Hidayah menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik jenis kelamin dengan motivasi kerja. Hasil uji *statistic spearman rank* diperoleh hasil *correlation coefficient* sebesar -0,136 dan diperoleh nilai *p value* 0,436 ($>0,05$) yang artinya tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman Engkeng 2014 bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan motivasi kerja. Setiap individu dalam organisasi itu unik. Tidak ada orang sama persis. Meskipun ada kemiripan dan kesamaan secara fisik, kepribadian ataupun karakter maupun perilaku tidaklah sama. Seseorang bisa mempengaruhi oleh orang lain berdasarkan kebutuhan, situasi, dan pengalaman masa lalu. Perawat di ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Jenis kelamin tidak terlalu berpengaruh terhadap motivasi dari seorang karyawan akan tetapi seorang dengan jenis kelamin perempuan akan cenderung lebih semangat.

Usia

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik usia responden di ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah mayoritas responden berusia 25-35 tahun sebanyak 19 (54,3%) responden, sedangkan responden yang berusia 17-25 tahun sebanyak 9 (25,7%) responden. Hasil ini menunjukkan rata-rata perawat berada pada usia yang cukup produktif, motivasi karyawan pun belum mengalami penurunan karena rata-rata usia mereka masih tergolong

produktif. Hubungan antara usia dengan motivasi menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang.

Hasil analisis penelitian di Rumah Sakit Nur Hidayah menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik usia dengan motivasi kerja. Hasil uji statistik *spearman rank* diperoleh hasil *correlation coefficient* sebesar -0,297 dapat diperoleh nilai *p value* 0,083 (>0,05) yang artinya tidak ada hubungan usia dengan motivasi kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Mansur Zulkarnaen 2017 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan motivasi kerja tenaga keperawatan.

Menurut Robbins usia juga mempengaruhi produktivitas, dimana makin tua pekerja makin merosot produktivitasnya, karena keterampilan, kecepatan, kecekatan, kekuatan menurun dengan berjalannya waktu. Menurut Giliies semakin bertambah usia seseorang dan semakin lama ia bekerja, maka semakin mahir ia dalam pekerjaannya. Pada usia tersebut seseorang cenderung mulai menguasai pekerjaannya dan memilih pekerjaan yang disukainya, serta kritis pada pekerjaannya.

Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah mayoritas berada pada usia produktif dimana usia produktif sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi organisasi, akan tetapi usia bukanlah faktor penentu untuk baiknya motivasi seseorang. Usia bersifat natural dengan kata lain mengikuti melekat pada diri seseorang dalam hal ini adalah responden. Semakin bertambah usia maka kemampuan, daya tahan tubuh, ingatan akan berkurang suatu waktu, tanpa disertai dengan pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman.

Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik tingkat pendidikan responden di ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah mayoritas responden berpendidikan diploma sebanyak 31 (88,6%) responden, sedangkan responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 4 (11,4%) responden. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi harapan dan persepsi pasien terhadap pelayanan kesehatan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar pula keinginan dan harapannya.

Hasil analisis penelitian di Rumah Sakit Nur Hidayah menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik tingkat pendidikan dengan motivasi kerja. Hasil uji statistik *spearman rank* diperoleh hasil *correlation coefficient* sebesar -0,032 dan diperoleh nilai *p value* 854 (>0,05) yang artinya tidak ada hubungan tingkat pendidikan dengan motivasi kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Maulana Dasuki menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja. Dan juga penelitian dari Ni Nyoman Diah Pitasari 2017 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja.

Menurut Herzberg menyatakan pendidikan dapat memacu peningkatan diri seseorang. Pendidikan secara tidak langsung mengarahkan perilaku kearah konstruktif termasuk dalam perilaku bekerja agar terpenuhi tujuan. Memaparkan tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerja, pekerjaan berlatar pendidikan tinggi menunjukkan motivasi kerja relative lebih baik bila dibandingkan bila dibandingkan berlatar pendidikan rendah. Pendidikan dapat memacu peningkatan diri seseorang. Azyumardi azra menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Dalam kamus besar bahasa Indonesia tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasaan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum.

Lama Bekerja

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik masa kerja responden di ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah mayoritas responden dengan masa kerja 1-5 > 2 tahun sebanyak 26 (74,3%) responden, sedangkan responden masa kerja 1-2 tahun 9 (25,7%) responden. Setiap organisasi tentunya menginginkan para pegawainya terus berkarya selama masa kerjanya. Hal itu cukup penting demi menjaga kelangsungan hidup organisasi. Penempatan tenaga kerja oleh manajemen sumber daya manusia sangat penting berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu departemen sumber daya manusia harus berhati-hati dalam memilih tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan pekerjaan yang akan diberikan.

Hasil analisis penelitian di Rumah Sakit Nur Hidayah menunjukkan bahwa ada hubungan antara karakteristik lama kerja dengan motivasi kerja. Hasil uji statistic *spearman rank* diperoleh hasil *correlation coefficient* sebesar -0,446 yang artinya hubungan lama kerja dengan motivasi kerja dalam kategori rendah dan diperoleh nilai *p value* 0,007 (<0,05) yang artinya ada hubungan lama kerja dengan motivasi kerja. Di dukung dari penelitian Arip Hidayat 2013 ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan motivasi kerja perawat. Hal ini sesuai dengan teori Gibson bahwa masa kerja seseorang akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja organisasi.

Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu masa kerja. Maksud dari masa kerja yaitu lamanya seorang bekerja dalam ruang lingkup pekerjaan yang dapat dihitung dengan satuan bulan atau tahun. Semakin lama masa kerja maka diharapkan dapat menghasilkan produktivitas yang baik dengan cara menguasai dan berkembangnya suatu pemikiran dalam melakukan pekerjaan. Pencapaian pekerja secara maksimal dapat disesuaikan dengan waktu yang telah ditempuh selama bekerja, karena tidak jarang ditemukan bahwa pekerja tersebut belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Keadaan ini dapat terjadi di karenakan kurangnya pemahaman mengenai tugas atau pekerjaannya, sehingga membutuhkan waktu tertentu baik dalam waktu yang singkat atau dengan waktu yang cukup lama.

Gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Nur Hidayah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori sedang sebanyak 30 (85,75%) responden. Gaya kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mencari seorang pemimpin yang tepat memang tidak mudah karena hal tersebut disebabkan kebanyakan orang yang cenderung kurang siap untuk menjadi pemimpin yang matang. Para profesional juga memiliki pendidikan yang sangat tinggi tetapi sayangnya tidak didukung oleh pengalaman yang cukup.

Pemimpin yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, dimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu sangat berpengaruh besar terhadap motivasi kerja anggota atau bawahannya untuk memiliki pengaruh kuat yang mampu mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mendorong karyawan untuk mengejar visi, misi, dan tujuan perusahaan. Penelitian ini didukung oleh Marina Sulistyati yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar (0,779). Pemimpin merupakan panutan dalam perusahaan, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Penelitian ini juga didukung oleh Muhammad Heri Kiswanto 2018 bahwa terdapat pengaruh positif terhadap motivasi bekerja pegawai yang berarti bahwa gaya pimpinan dalam

memimpin bawahannya mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik hal ini terlihat dari besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja pegawai kantor dinas Kominfo Surakarta sebesar 65,8%.

Motivasi Kerja di Rumah Sakit Nur Hidayah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat di ruang rawat inap memiliki motivasi yang sedang sebanyak 28 (80,%) responden, kategori rendah sebanyak 5. Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan yang bekerja. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang mempekuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Anoraga motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Penelitian dari Muhammad Ali Maulidan 2014 terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar (0,779).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, oleh karena itu pemimpin dengan gaya kepemimpinan tertentu berperan dalam membina motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan instansi. Kesungguhan pegawai dalam bekerja dapat dipicu dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Nur Hidayah bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori sedang sebagian besar memilih motivasi kerja sebanyak 2 (5,7%) responden. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil *correlation coefficient* sebesar 0,343 yang artinya keeratan hubungan dalam penelitian ini rendah dan hasil *correlation coefficient* menunjukkan arah korelasi positif yang dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dilakukan di rektur Rumah Sakit Nur Hidayah maka semakin baik pula seorang karyawan di rumah sakit tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan uji sperman rank didapatkan nilai *p value* 1,000 ($p < 0,05$) dimana nilai sig. 0,044 lebih kecil dari nilai nilai sig 0,05 sehingga hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah kelompok/organisasi karena mempunyai pengaruh yang kuat bagi kelangsungan hidup organisasi menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah, banyak keahlian harus dimiliki dan menjadi tanggung jawab seorang pemimpin untuk mencapai visi misi, tujuan dari organisasi. Penelitian ini di dukung oleh penelitian Putri Levina Maria de Hasan harapan dengan hasil terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat.

Seorang pemimpin mempunyai peran dalam memberikan arahan, motivasi, dan semangat terhadap bawahan atau karyawannya. Karismatik seorang pemimpin merupakan komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal menjelaskan seorang pimpinan yang memotivasi adalah pemimpin yang memberikan harapan yang tinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada, dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi. Pemimpin yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri seperti juga nilai keyakinan

pemimpin serta organisasi. Pemimpin mampu memberikan dukungan, dimana mereka memahami dengan benar kebutuhan masing-masing pengikut.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Nur Hidayah paling tinggi berada dalam kategori sedang sebanyak 30 (85,7%) responden. Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nur Hidayah paling tinggi berada dalam kategori sedang sebanyak 28 (80%) responden. Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Nur Hidayah. Hal ini dapat di buktikan dengan hasil analisis uji *spearman rank* yang diperoleh nilai $p > 0,044$ ($p < 0,05$).

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada Universitas Alma Ata Yogyakarta dosen pembimbing dan seluruh pihak-pihak yang telah membantu dalam jalannya penelitian ini serta seluruh teman-teman yang telah membantu dan ikut memberikan masukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- World Health Organization. *Rumah Sakit*.
- AL Anfal. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Rumah Sakit Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan*.
- Afi Purnawi. (2020). *Optimisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Fakih M. (2010). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*.
- Tavrise W. (2014). *Psikologi*.
- Herawati Azzuhri M. (2014). *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Kepala Ruangan terhadap Komitmen Organisasi Perawat di RSI UNISMA Malang*. *J Apl Manaj (internet)*.
- Sulaeman Engkeng. (2014). *Hubungan Antara Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. dr. V.I. Ratumbuang Sulawesi Utara*.
- Mansur Zulkarnaen. (2017). *Pengaruh Usia dan Jenis Kelamin Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah DR. Soedarso Pontianak*.
- Robbins. (2009). *Oranisasi Manajemen Leadrship*.
- Syafutri M. (2012). *Hubungan Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Profil Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian SDM RSUP Fatmawati*.
- Pitasari NND. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Premagana, Gianyar*.
- Azra A. (2017). *Esai-esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*.
- Yulistiana R. (2011). *Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya*.
- Arip Hidayat. (2013). *Hubungan Lama Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pendokumentasian Proses Keperawatan di Gedung Fresia DR. Hasan Sadikin Bandung*.
- Sastrohadiwiryo DS. (2007). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.
- Muhammad Heri Kiswanto. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta*.
- Drs. H. Malayu S.P Hasibuan. (2015). *Organisasi & Motivasi*.

- Muhammad Ali. (2014). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai.*
- Artaningsih dan Dwi Wahyu. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Brigjenj H. Hasan Basry Kandangan Kalimantan Selatan. J Ekon dan Bisnis.*
- Haan PLM (2019). *Gaya kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V.L Ratumbuysang.*