

**FAKTOR-FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN  
MOTIVASI PERAWAT PELAKSANA DIRUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT  
PERTAMINA BINTANG AMIN**

Ni Wayan Oktavia Anjani<sup>1\*</sup>, Usastiawaty C. A. S Isnainy<sup>2</sup>, Dewi  
Kusumaningsih<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Malahayati

Email Korespondensi: wayanoktavia34@gmail.com

Disubmit: 14 Agustus 2024

Diterima: 21 November 2024

Diterbitkan: 01 Desember 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v6i12.16950>

**ABSTRAK**

*Decline in work motivation in health service workers has a negative impact on the quality of services provided by health workers, one of which is nurses. One of the factors that affect the low motivation of nurses is leadership, Leadership style is a method used in the leadership process, which is carried out through the leadership behavior of the head of the room to influence nurses to act according to the desire to achieve goals. The aim of this research is to determine the leadership style factors that are related to the work motivation of implementing nurses in the inpatient room at Pertamina Bintang Amin Hospital. Type of research used is quantitative where the design in this research uses an analytical survey with a cross sectional approach. The population in this study included nurses in pediatrics, surgery, internal medicine, 3rd floor and 4th floor, totaling 59 respondents. The sampling technique in this research is total sampling. Research shows that there is a relationship between democratic leadership style and work motivation. The result is a p-value of 0.001, where the p-value is <0.05, Odd-Ratio 37.500(7.219-194.796). There is a relationship between the democratic leadership style of the head of the room and the work motivation of implementing nurses at Pertamina Bintang Amin Hospital*

**Keywords:** Leadership Style, Democratic, Authoritarian, Participative, Motivational

**ABSTRAK**

Menurunnya motivasi kerja pada tenaga pelayanan kesehatan berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan salah satunya perawat. Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi perawat adalah kepemimpinan, Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan, yang dilakukan melalui perilaku kepemimpinan kepala ruangan untuk mempengaruhi perawat agar bertindak sesuai dengan keinginan untuk mencapai tujuan. Tujuan penelitian ini adalah diketahui faktor-faktor gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dimana rancangan dalam penelitian ini menggunakan survey analitik dengan pendekatan cross sectional. populasi dalam penelitian ini ada perawat pelaksana di ruang anak, bedah, penyakit

dalam, lantai 3 dan lantai 4 yang berjumlah 59 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah total sampling. pada penelitian ini terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja diperoleh hasil p-value 0,001 dimana nilai p-value  $<0,05$  , dengan *Odd-Ratio* 37.500(7.219-194.796). Adanya hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Demokratis, Otoriter, Partisipatif, Motivasi

## PENDAHULUAN

Perawat dalam rumah sakit memiliki peran yang sangat penting serta memiliki tanggung jawab yang besar sehingga terkadang banyak sekali perawat yang terbebani akan pekerjaan dan tugasnya di rumah sakit, banyak perawat di lapangan yang mengeluh atas beban kerja yang di berikan dan merasa kurangnya motivasi dalam kerjanya berdasarkan fenomena tersebut diketahui bahwa motivasi merupakan hal yang berperan penting pada perawat dalam menjalankan tugasnya agar segala tanggung jawabnya dapat diselesaikan tanpa merasa terbebani. Oleh karena itu dalam pemberian pelayanan kesehatan seorang perawat perlu memiliki motivasi yang baik karena motivasi dapat berpengaruh terhadap cara perawat memberikan suatu pelayanan kesehatan pada pasien (Hayulita, 2023).

Motivasi merupakan faktor penting untuk membangkitkan semangat bekerja. Seorang tenaga pelayanan kesehatan harus memiliki motivasi yang baik untuk melakukan suatu pekerjaan agar dapat memaksimalkan hasil yang baik. Motivasi yang tinggi mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kerja seseorang. Semakin termotivasi seseorang dalam bekerja maka akan semakin positif pula kinerja seorang tersebut. Pekerjaan apa pun membutuhkan motivasi yang kuat dan baik untuk

melakukan yang terbaik, dengan semangat. Seorang dengan motivasi kerja seperti ini dapat merasakan dorongan dan perhatian dari instansi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Rusmitasari et al., 2020).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), menyatakan bahwa 51% perawat yang bekerja di lapangan mengalami stress kerja. Merasa kelelahan karena kekurangan waktu beristirahat yang disebabkan oleh beban kerja yang meningkat serta tidak di dukung dengan insentif yang memadai dan gaji yang rendah, ditambah dengan kurangnya kordinasi antara atasan dan bawahan membuat perawat di lapangan merasa segala pekerjaan dari yang ringan hingga berat dilimpahkan kepadanya, hal ini menjadikan para perawat dilapangan mengalami penurunan atas motivasi pada kerjanya (Shihab, 2022).

Berdasarkan hasil presurvey dan wawancara kepada 10 orang perawat diruang rawat inap penyakit dalam, bedah, anak, lantai 3, dan lantai 4 didapatkan 6 perawat memiliki motivasi yang kurang baik dan 4 perawat memiliki motivasi yang baik, fenomena/permasalahan yang terjadi dilapangan adalah perawat masih mengeluhkan adanya beban kerja dan gaji yang kurang memadai.

Menurunnya motivasi kerja pada tenaga pelayanan kesehatan berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh

tenaga kesehatan salah satu nya perawat. Dalam bekerja, perawat kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya, ketika tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai rencana dan tujuan, merasa cemas, bersikap acuh tak acuh, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, dan kurang semangat, sehingga perlu diperhatikan keluhan fisik dan psikologis yang dirasakan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien. Timbulnya keluhan tersebut dapat berdampak pada motivasi kerja dari seorang perawat, untuk meningkatkan kinerja/motivasi dari perawat pimpinan sebaiknya menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk bawahannya dengan menyesuaikan tingkat kemampuan pada bawahannya. Jika gaya kepemimpinan disamakan maka dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga perawat akan cenderung susah dimotivasi, ingin memperpanjang jam istirahat dan sering mengeluhkan hal-hal sepele. Hal ini dapat memberburuk pelayanan keperawatan kepada pasien (Fajriani S et al., 2022).

Novira, (2021) mengatakan bahwa motivasi memiliki dua faktor, yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik, faktor ekstrinsik merupakan dorongan dari luar individu yang mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, ada lima indikator yang mempengaruhi yaitu; keberhasilan pelaksanaan atau kinerja, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan, kemudian faktor intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam individu itu sendiri yang mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan, ada lima indikator yang mempengaruhi faktor ini, yaitu: kebijaksanaan dan administrasi, supervisi, hubungan

antar pribadi, kondisi kerja, gaji atau upah. Menurut Pujiastuti, (2020) faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi perawat adalah beban kerja, gaji rendah, dan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan (leadership style), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa maupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, di mana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun non ekonomis), berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya, jika pendekatannya menekankan pada hukuman, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi (Salsabilla et al., 2022).

Berdasarkan uraian diatas ada berbagai macam tipe gaya kepemimpinan yang sering digunakan dalam berorganisasi, dalam lingkup keperawatan ada beberapa tipe gaya kepemimpinan yang selalu digunakan yaitu kepemimpinan partisipatif, demokratis, dan otoriter, dalam hal ini ketiga tipe gaya kepemimpinan ini sangat mempengaruhi hubungan antar atasan dan pengikutnya serta mempengaruhi hasil akhir pada sebuah tujuan yang utama, karena ketiga tipe gaya kepemimpinan ini sama sama menggambarkan bahwa adanya peran pemimpin sebagai vasilastor, diskusi menindaklanjuti serta bimbingan yang kolaboratif,

ketiga kepemimpinan ini memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja anggotanya dan meningkatkan keinginan anggotanya dalam mencapai hasil yang maksimal, semua bergantung terhadap bagaimana interaksi yang di bangun antara kepala ruangan dan perawat di lapangan (Rangkuti, 2021).

Kepemimpin yang paling efektif mempunyai hubungan saling mendukung dengan bawahannya, cenderung tergantung pada pembuatan keputusan kelompok dari pada individu dan mendorong perawat untuk menentukan dan mencapai sasaran prestasi kerja yang tinggi. Bagi perawat diruang rawat inap, kepala ruangan adalah pemimpin yang dapat menggerakkan perawat untuk dapat melaksanakan kinerja dengan baik. Gambaran kepemimpinan kepala ruangan dapat dilihat dari perannya sebagai seorang manajer sekaligus menjalankan peran sebagai seorang pemimpin, mengatur, dan mengarahkan para perawat untuk bertugas dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan ( Assa, 2022).

Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin perawat dalam memengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai (Pakpahan, 2021). Untuk dapat mengajak, mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan anggota atau bawahannya untuk siap menerima pengaruh tersebut sehingga dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan, maka pemimpin harus mampu melaksanakan tugas dengan baik (Kartawidjaja, 2021).

Dalam keperawatan peran pemimpin sebagai pengelola atau manajer, dalam tingkatan keperawatan terdiri dari top manajer seperti ada kepala bidang keperawatan, middle manajer seperti kepala seksi bidang keperawatan atau pengawas, dan first line manajer seperti kepala ruangan. Kepala ruangan adalah manajer yang berkewajiban dalam mengawasi seluruh proses untuk menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan (Lembayung, 2022).

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat dengan persentase 65,5% (Dwiya Ningrum et al., 2023). Menurut Ryandini, (2020) terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi perawat. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat dengan presentase 85,7% (Herlina et al., 2023). Berdasarkan hasil presurvey yang telah dilakukan kepada 10 orang perawat, didapatkan bahwa kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Peran pemimpin yang begitu penting dalam suatu organisasi atau sebuah kelompok yang menjadi fokus yang menarik perhatian peneliti. Karena pemimpin disini memegang peranan penting dalam merancang dan melaksanakan suatu srategi yang ada di dalam suatu organisasi atau kelompok.

Berdasarkan studi literatur di atas didapatkan hasil yang berbeda, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul tentang “faktor-faktor gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung”.

## TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang dapat memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Termasuk juga faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia ke dalam suatu arah atau tekad tertentu. Motivasi adalah sesuatu yang bersifat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah pikiran atau perasaan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam hal perilaku. Dari berbagai definisi motivasi, ada tiga hal yang penting dalam pengertian motivasi, yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan dapat muncul karena seseorang

merasa sesuatu yang kurang baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan suatu arahan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan tujuan adalah akhir dari siklus motivasi (Nursalam, 2017).

Nursalam (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah proses manajemen untuk memengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak. Menurut bentuknya, motivasi terdiri atas:

- a) Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari dalam diri suatu individu
- b) Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari luar suatu individu
- c) Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul karena kondisi terjepit.

d) Menurut (Pujiastuti, 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

### 1) Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu

tertentu. . Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Kusumawati, 2021).

### 2) Gaji

Gaji merupakan suatu penghargaan bagi perawat atau karyawan atas kinerja yang diberikan oleh seorang perawat atau karyawan, gaji dihitung secara mingguan, bulanan, hingga tahunan. Tujuan penggajian antara lain: Ikatan kerja sama, kepuasan kerja, dan disiplin. Penentuan tingkat gaji penting bagi sebuah perusahaan atau instansi tempat bekerja karena gaji merupakan komponen terbesar bagi perusahaan sementara bagi perawat atau karyawan, gaji merupakan salah satu alat untuk kelangsungan hidup (Hijri et al., 2023).

### 3) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan membuat seseorang mengerjakan apa yang tidak ingin mereka dan menyukainya (Truman dalam Gilles, 1996). Kepemimpinan merupakan penggunaan ketrampilan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya (Sullivan & Declaur, 1989).

Dari beberapa pengertian kepemimpinan tersebut dapat kita ambil kesimpulan bahwa ada kata kunci yang bisa kita ambil dari pengertian di atas yaitu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sebagai pengikutnya kepemimpinan ada empat aspek, yaitu: 1) Leader, 2) Pengikut, 3)

tujuan, dan 4) situasi dan komunikasi (Mugianti,2016).

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh (Salsabila,B, 2022). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

#### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Penelitian survey adalah suatu penelitian yang dalam prosesnya tidak melakukan intervensi kepada subjek penelitiannya, sehingga sering disebut penelitian non-eksperimen. Jenis penelitian yang digunakan adalah *Kuantitatif* merupakan penelitian yang pada proses pengumpulan data hingga analisisnya menggunakan numerik serta sifatnya yang objektif (Notoadmojo,2018).

#### HASIL PENELITIAN

##### Analisa Univariat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh data yang telah diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
<b>Usia</b>		
- 24-29 tahun	25	42,4
- >30 tahun	34	57,6
Total	59	100%
<b>Jenis Kelamin</b>		
- Laki-Laki	24	40,7

Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 59 responden, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel atau menggunakan Teknik *total sampling*. Penelitian ini dilakukan diruang rawat inap bedah, penyakit dalam, anak, lantai 3, dan lantai 4 di rumah sakit Pertamina Bintang Amin.

Instrument penelitian meliputi data demografi berisikan inisial inisial nama, jenis kelamin, usia, Pendidikan, gaji, dan lama kerja . untuk variabel independent (faktor-faktor gaya kepemimpinan) menggunakan kuisisioner kepemimpinan demokratis dengan 15 item pertanyaan, kepemimpinan otoriter dengan 11 pertanyaan, kepemimpinan partisipatif 15 pertanyaan dan variabel dependen (motivasi kerja) menggunakan kuisisioner dengan 14 item pertanyaan, masing masing kuisisioner memiliki 5 skala ukur : 1. Sangat tidak setuju, 2. Tidak setuju, 3. Ragu ragu, 4. Setuju, 5. Sangat setuju.

Uji etik penelitian yang dilakukan di Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Malahayati Bandar Lampung dengan nomor surat 4242/EC/KEP-UNMAL/V/2024. Untuk Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

- Perempuan	35	59,3
Total	59	100%
<b>Pendidikan</b>		
- DIII	38	64,4
- Ners	21	35,6
Total	59	100%
<b>Lama Kerja</b>		
- <2 tahun	11	19,0
- 2-3 tahun	24	41,4
- 4-5 tahun	16	25,9
- >5 tahun	8	13,8
Total	59	100%
<b>Gaji</b>		
- <2 juta	11	19,0
- 2-3 juta	32	53,4
- 3-4 juta	16	27,6
Total	59	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan table 1 dapat dilihat bahwa responden usia 24-29 tahun berjumlah 25 (42,4%) sedangkan terbanyak adalah perawat dengan usia >30 tahun yaitu 34 (57,6%) responden,. Kemudian lalu untuk responden laki laki yaitu terdapat 24 (40,7%), distribusi frekuensi jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan yaitu 35 (59,3%), Kemudian untuk distribusi frekuensi pendidikan responden terbanyak adalah dengan pendidikan DIII yaitu 38 (64,4%), dan

untuk Pendidikan S1 yaitu 21 (35,6%).

Distribusi frekuensi lama kerja <2 tahun sebanyak 11 (19%), lama kerja terbanyak adalah 2-3 tahun yaitu 24 (41,4%), 4-5 tahun sebanyak 16 (25,9%) responden dan >5 tahun sebanyak 8 (13,8%) responden. Sedangkan distribusi frekuensi gaji <2juta sebanyak 11 (19%) terbanyak dengan gaji 2-3 juta yaitu 32 (53,4%) responden, dan gaji 3-4 juta sebanyak 16 (27,6%) responden.

**Tabel 2. Ditribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bintang Amin**

Keterangan	Frekuensi	(%)
Tidak demokratis	26	44,1
Demokratis	33	55,9
Total	59	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden dengan gaya kepemimpinan tidak demokratis sebanyak 26 (44,1%)

sedangkan responden yang mengatakan kepemimpinan demokratis yaitu 33 (55,9%) responden, dari total 59 responden.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Otoriter Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bintang Amin**

Keterangan	Frekuensi	(%)
Tidak otoriter	34	57,6
Otoriter	25	42,4
Total	59	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa responden dengan gaya kepemimpinan tidak otoriter yaitu 34 (57,6%) responden, sedangkan responden yang mengatakan kepemimpinan otoriter sebanyak 25 (42,4%) dari total 59 responden.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bintang Amin**

Keterangan	Frekuensi	(%)
Tidak partisipatif	25	42,4
Partisipatif	34	57,6
Total	59	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan table 4 dapat dilihat bahwa responden dengan gaya kepemimpinan tidak partisipatif sebanyak 25 (42,4%) responden, sedangkan responden yang mengatakan kepemimpinan partisipatif yaitu 34 (57,6%) responden, dari total 59 responden.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin**

Keterangan	Frekuensi	(%)
Kurang Baik	32	54,2
Baik	27	45,8
Total	59	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan table 5 dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah dengan motivasi kerja yang kurang baik yaitu 32 (54,2%) responden, sedangkan motivasi kerja yang baik sebanyak 27 (45,8%) dari total 59 responden.

#### Analisa Bivariat

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh data yang telah diuraikan sebagai berikut:



**Tabel 6. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bintang Amin**

Kepemimpinan Demokratis	Motivasi Kerja		P Value	OR (CI 95%)
	Kurang Baik	Baik		
	(n)	(%)	(n)	(%)
Tidak demokratis	24	40,7	2	3,4
Demokratis	8	13,5	25	42,4
Total	32	54,2	27	45,9

Berdasarkan table 6 menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan tidak demokratis dengan motivasi kerja kurang baik yaitu 24 (40,7%), sedangkan dengan motivasi kerja yang baik yaitu 2 (3,4%). Pada gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja kurang baik terdapat 8 (13,6%), sedangkan dengan motivasi kerja baik yaitu 25 (42,4%). Hasil uji *chi-square* antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja

diperoleh hasil *p-value* 0,001 dimana nilai *p-value* <0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. Dengan *Odd-Ratio* 37.500 (7.219-194.796) yang artinya gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi kerja sebanyak 37.500 kali.

**Tabel 7. Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bintang Amin**

Kepemimpinan Otoriter	Motivasi Kerja		P Value	OR (CI 95%)
	Kurang Baik	Baik		
	(N)	(%)	(N)	(%)
Tidak otoriter	15	25,4	19	32,2
Otoriter	17	28,8	8	13,6
Total	32	54,2	27	45,8

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan tidak otoriter dengan motivasi kerja kurang baik yaitu 15 (25,4%), sedangkan dengan motivasi kerja yang baik yaitu 19 (32,2%). Pada gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi kerja kurang baik terdapat 17 (28,8%), sedangkan dengan motivasi kerja baik yaitu 8 (13,6%). Hasil uji *chi-square* antara gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi kerja diperoleh hasil *p-*

*value* 0,069 dimana nilai *p-value* >0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. Dengan *Odd-Ratio* 0.372 (0.126-1.093) yang artinya gaya kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan motivasi kerja sebanyak 0.372 kali.

**Tabel 8 Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bintang Amin**

Kepemimpinan Partisipatif	Motivasi Kerja				P Value	OR (CI 95%)
	Kurang Baik (N)	(%)	Baik (N)	(%)		
Tidak Partisipatif	11	18,7	14	23,7	0,176	0.486 (0.170-1.390)
Partisipatif	21	35,6	13	22,0		
Total	32	54,3	27	45,7		

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan tidak partisipatif dengan motivasi kerja kurang baik yaitu 11 (18,6%), sedangkan dengan motivasi kerja yang baik yaitu 14 (23,7%). Pada gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja kurang baik terdapat 21 (35,6%), sedangkan dengan motivasi kerja baik yaitu 13 (22,0%). Hasil uji *chi-square* antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja

diperoleh hasil *p-value* 0,176 dimana nilai *p-value* >0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. Dengan *Odd-Ratio* 0.486 (0.170-1.390) yang artinya gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja sebanyak 0.486 kali.

## PEMBAHASAN

Pada penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan demokratis dengan Motivasi Kerja ini, untuk membuktikan ada tidaknya hubungan variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perawat dilakukan analisa data menggunakan *chi-square*, yang mana hasilnya menunjukkan H<sub>a</sub> di terima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang mengartikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan terhadap motivasi kerja, dengan nilai *p-value* 0,000 <0,05, Didapati pula *Odd-Ratio* 37.500 (7.219-194.796) yang artinya gaya kepemimpinan demokratis meningkatkan motivasi kerja sebanyak 37.500 kali. menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan tidak demokratis dengan motivasi kerja yang kurang baik yaitu 24 (40,7%), sedangkan

gaya kepemimpinan tidak demokratis dengan motivasi kerja yang baik yaitu 2 (3,4%). Pada gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja yang kurang baik terdapat 8 (13,6%), sedangkan pada gaya kepemimpinan yang baik dengan motivasi kerja yg baik terdapat 25 (42,4%) responden.

Penelitian ini sejalan dengan teori (Mugianti, 2016), dimana dikatakan kepemimpinan demokratis adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri antara lain wewenang pimpinan tidak mutlak, pimpinan bersedia melimpahkan wewenang kepada bawahan, keputusan dibuat Bersama antara pimpinan dan bawahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningrum, (2023) bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat, hal ini dikarenakan dalam pengambilan keputusan oleh kepala ruangan tersebut dilakukan secara bersama dengan melibatkan penuh para perawat didalamnya, serta kepala ruangan mampu memiliki kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan, bawahan juga terlihat tidak canggung terhadap kepala ruangan ketika ingin memberikan pendapat. Didukung oleh penelitian Pujiastuti, (2020) kepala ruang mampu memiliki kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.

Menurut pendapat peneliti Gaya kepemimpinan demokratis memungkinkan perawat untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kinerja mereka sehari-hari. Mereka merasa didengar dan memiliki pengaruh nyata dalam kebijakan, prosedur, dan perubahan di tempat kerja. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Perawat yang bekerja dalam lingkungan demokratis cenderung mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka. Penghargaan ini bisa berupa apresiasi verbal, penghargaan formal, atau kesempatan untuk memimpin pekerjaan dalam suatu kelompok. Pengakuan ini memperkuat rasa nilai diri mereka dan meningkatkan motivasi untuk berkinerja lebih baik.

Pada penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Motivasi Kerja ini, untuk membuktikan ada tidaknya hubungan variabel gaya kepemimpinan otoriter dengan

motivasi kerja dilakukan analisa data menggunakan *chi-square*, yang mana hasilnya menunjukkan  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak, yang mengartikan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki hubungan terhadap motivasi kerja, dengan nilai *p-value* 0,069 >0,05, Didapati pula *Odd-Ratio* 0.372 (0.126-1.093) yang artinya gaya kepemimpinan otoriter meningkatkan motivasi kerja sebanyak 0.372 kali. menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan tidak otoriter dengan motivasi kerja yang kurang baik yaitu 15 (25,4%), sedangkan gaya kepemimpinan tidak otoriter dengan motivasi kerja yang baik yaitu 19 (32,2%). Pada gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi kerja yang kurang baik terdapat 17 (28,8%), sedangkan pada gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi kerja yang baik terdapat 8 (13,6%) responden.

Penelitian ini sejalan dengan teori (Mugianti,2016), gaya kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan tanpa melibatkan bawahannya. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri keputusan mutlak berada di tangan pimpinan, tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran atau pendapat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Janur, (2022) bahwa Kepemimpinan yang otoriter tidak memiliki hubungan terhadap motivasi kerja, hal ini disebabkan kepemimpinan otoriter tidak memungkinkan perawat untuk merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau untuk mengembangkan ide-ide baru. Ini dapat menurunkan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja perawat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Dalam perawatan kesehatan, kolaborasi

antarperawat dan dengan anggota tim kesehatan lainnya sangat penting. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung menekankan pada perintah dan kontrol dari atas ke bawah, yang dapat menghambat kolaborasi dan inovasi dalam perawatan pasien.

Menurut pendapat peneliti Gaya kepemimpinan otoriter cenderung fokus pada pelaksanaan perintah dan aturan yang telah ditetapkan, tanpa memberikan banyak ruang untuk inisiatif atau pengembangan profesional perawat. Ini dapat menghambat kemampuan perawat untuk belajar, tumbuh, dan mengembangkan keterampilan baru yang dapat meningkatkan motivasi mereka. Kepemimpinan otoriter sering kali ditandai dengan keputusan di tangan pemimpin atau manajemen tingkat atas. Hal ini mengurangi kesempatan bagi perawat untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka sehari-hari.

Pada penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan partisipatif dengan Motivasi Kerja ini, untuk membuktikan ada tidaknya hubungan variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja dilakukan analisa data menggunakan *chi-square*, yang mana hasilnya menunjukkan  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak, yang mengartikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak memiliki hubungan terhadap motivasi kerja, dengan nilai *p-value* 0,176 >0,05, Didapati pula *Odd-Ratio* 0.486 (0.170-1.390) yang artinya gaya kepemimpinan partisipatif meningkatkan motivasi kerja sebanyak 0.486 kali. menunjukkan bahwa pada gaya kepemimpinan tidak partisipatif dengan motivasi kerja yang kurang baik yaitu 11 (18,6%), sedangkan gaya kepemimpinan tidak partisipatif dengan motivasi kerja

yang baik yaitu 14 (23,7%). Pada gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja yang kurang baik terdapat 21 (35,6%), sedangkan pada gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi kerja yg baik terdapat 13 (22,0%) responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningrum, (2023) bahwa Kepemimpinan yang partisipatif tidak memiliki hubungan terhadap motivasi kerja, hal ini disebabkan Gaya kepemimpinan partisipatif dapat memperlambat proses pengambilan keputusan karena memerlukan diskusi, konsensus, dan pembahasan lebih lanjut. Jika tidak dikelola dengan efisien, ini dapat menyebabkan frustrasi di antara perawat yang mungkin menginginkan kejelasan atau respons yang cepat dalam situasi tertentu.

Hasil penelitian ini membantah penelitian Janur, (2022) penelitian ini mengatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja, hal ini di sebabkan bahwa kepala ruangan selalu berkomunikasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan dan melibatkan bawahan dalam pemberian kewenangan atau tanggung jawab kepada bawahan dalam menjalankan tugas. kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang mengajak anggotanya untuk memberi saran dan gagasan dalam setiap pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif ialah pemimpin secara serius mendengarkan dan menilai pendapat para bawahannya dan menerima pendapat bawahannya selagi pendapat itu dapat dipraktikkan.

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa Sebagian responden dengan gaya kepemimpinan partisipatif memiliki

motivasi kerja yang rendah, dan sebagian besar responden dengan gaya kepemimpinan tidak partisipatif justru memiliki motivasi kerja yang baik hal ini disebabkan, menurut teori Amaliani, (2022), selain memiliki banyak kelebihan nyatanya kepemimpinan partisipatif juga memiliki kekurangan antara lain, tidak cocok jika para pengikut bersifat pasif, tidak cocok dalam situasi darurat dan kritis, memerlukan pengertian dan kesabaran lebih dari pemimpin, pembuatan keputusan cenderung lambat.

Menurut pendapat peneliti Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan partisipatif masih dianggap sebagai pendekatan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat karena memfasilitasi keterlibatan, kolaborasi, dan pengembangan profesional. Namun, seperti halnya dengan semua gaya kepemimpinan, implementasinya harus dipertimbangkan dengan konteks organisasi dan karakteristik tim untuk memaksimalkan manfaatnya dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.

## KESIMPULAN

Mayoritas responden Sebagian besar memiliki usia 24-32 tahun, jenis kelamin responden terbanyak yaitu perempuan, sebagian besar responden menempuh pendidikan di jenjang DIII, sebagian besar reponden memiliki lama kerja 2-3 tahun, dan Sebagian besar responden mempunyai gaji sebesar 2-3 juta. Diketahui adanya hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi perawat di rumah sakit Pertamina Bintang Amin adalah gaya kepemimpinan demokratis (p value 0,00 OR 37,500).

## Saran

1. Bagi rumah sakit  
Setelah melihat hasil penelitian diharapkan pihak rumah sakit lebih meningkatkan kepemimpinan demokratis kepada perawat pelaksana, tidak hanya sebatas rekan kerja saja, namun juga memberikan bentuk penghargaan/apresiasi, perhatian dan sikap bersahabat dengan anggotanya. Selain itu pemimpin juga bisa melakukan diskusi rutin dengan anggota agar efektivitas kerja anggota dapat terkontrol dan meningkat.
2. Bagi perawat  
Diharapkan perawat dapat harus tetap bisa memotivasi dirinya untuk tetap memberikan pelayanan terbaik kepada pasien serta lebih memperhatikan kepala ruangan saat menanamkan sikap berinisiatif dan saat memberikan dorongan untuk mencapai prestasi. Selain itu motivasi kerja perawat dapat ditingkatkan salah satunya dengan meningkatkan peran pemimpin kepala perawat untuk lebih banyak memberikan dorongan bagi perawat agar dapat bekerja lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dengan variabel berbeda dengan penelitian ini.
4. Bagi instansi pendidikan  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan bagi keputakaan Universitas Malahayati mengenai gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit : Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 14. <https://doi.org/10.30659/eko-bis.24.1.14-27>
- Amaliani, A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Studi Kasus Pada Bank BNI KK Ciomas Bogor). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas PAKUAN Bogor*.
- Fajriani S, S., Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makassar. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4), 424-430. <https://doi.org/10.55123/inso-logi.v1i4.789>
- HAYULITA, S., ANDRIANI, M., & NINGSIH, A. M. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rsi Ibnu Sina Padang Panjang. *Jurnal Ners*, 7(1), 20-26. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.8301>
- Kartawidjaja, J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mahameru Mekar Djaya. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(7), 3280. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i7.3504>
- Kusumawati, D., & Istiqomah, K. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Syndrome pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 13(1), 153-162. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Lembayung, Z. D., Kusumaningsih, D., Zainaro, M. A., & Nopriyanto, D. (2023). The Relationship Between Head Nurse Leadership Style and Healthcare Associated Infections (Hais) Prevention Efforts During Of Covid-19 Pandemic In The HM. Ryacudu Hospital Year 2022. *Jurnal Kesehatan Pasak Bumi Kalimantan*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.30872/j.ke-s.pasmi.kal.v6i1.10227>
- Lubis, M. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Kecamatan Ciputat dan Ciputat Timur Tahun 2022. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67140>
- Ningrum, I. D., Budhiana, J., & Ede, R. A. L. E. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society*, 12(1), 1-6.
- Novira, A., Patima, P., & Syisnawati, S. (2021). Analisis Motivasi Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19. *Alauddin Scientific Journal of Nursing*, 2(2), 93-105. <https://doi.org/10.24252/asjn.v2i1.23645>
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *Jurnal Darma Agung Husada*, 8(1), 69-77.

- Rangkuti, I. Y., & Yazid, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di RSUD Sundari Medan. *Jurnal Keperawatan Flora*, 14(1), 51-56.
- Rivki, M., Bachtiar, A. M., Informatika, T., Teknik, F., Royani, & Pakpahan, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit X. *Jurnal Kesehatan STIKes IMC Bintaro*, 4(1), 22-28.
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47.  
<https://doi.org/10.26714/jkmi.15.1.2020.47-51>
- Yuliana Janur, Hidayat, W., & Lindriani. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Batara Guru Belopa, Luwu. *Jurnal Ilmiah Kedokteran Dan Kesehatan*, 1(1), 22-28.  
<https://doi.org/10.55606/klinik.v1i1.120>
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan* (P. Lestari, Ed.; Vol. 5).
- Mugianti, sri. (2016). *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Praktek Keperawatan*
- Salsabilla, B., Indah Lestari, F., Erlita, M., Dian Insani, R., Santika, R., Amalia Ningsih, R., & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Ilmiah*, 6(Gaya Kepemimpinan), 9979-9985.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Assa, A. A. Y., & Ulfiafebriani, U. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Poso. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1517-1521.