

**PENGARUH KOMPETENSI KEPALA RUANG TERHADAP MOTIVASI PERAWAT
PELAKSANA DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GAMPING****Alliyah Zahra Salsabilah^{1*}, Moh. Afandi²**¹⁻²Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah

Email Korespondensi: alliyahzahra3@gmail.com

Disubmit: 26 Desember 2025 Diterima: 30 Januari 2026 Diterbitkan: 01 Februari 2026
Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v8i2.24213>**ABSTRACT**

The competency of head nurses plays an important role in nursing management and is expected to enhance staff nurses' motivation in delivering quality nursing care. However, nurses' work motivation may also be influenced by various workplace factors. This study aimed to analyze the effect of head nurse competency on the motivation of staff nurses at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital. This study employed a quantitative correlational non-experimental design with a cross-sectional approach. The population consisted of 338 nurses, with 183 respondents selected using stratified random sampling. Data were collected using the Nurse Executive Competencies Assessment Tool (AONE) and a staff nurse motivation questionnaire based on a Likert scale. Data analysis was performed using the Spearman Rank correlation test. The analysis showed a correlation coefficient of -0.308 with a significance value of $p = 0.283$ ($p > 0.05$), indicating no significant relationship between head nurse competency and staff nurse motivation. Head nurse competency does not significantly affect staff nurse motivation, suggesting that nurse motivation is influenced by other factors beyond head nurse competency.

Keywords: Head Nurse Competency, Nurse Motivation, Nursing Management, Hospital.

ABSTRAK

Kompetensi kepala ruang memiliki peran penting dalam pengelolaan pelayanan keperawatan dan diharapkan mampu meningkatkan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan yang optimal. Namun, motivasi kerja perawat juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepala ruang terhadap motivasi perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional non-eksperimental dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian berjumlah 338 perawat, dengan sampel sebanyak 183 responden yang diambil menggunakan teknik *stratified random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah *Nurse Executive Competencies Assessment Tool* (AONE) untuk mengukur kompetensi kepala ruang dan kuesioner motivasi perawat pelaksana dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,308 dengan nilai signifikansi $p = 0,283$

($p > 0,05$), yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepala ruang dan motivasi perawat pelaksana. Kompetensi kepala ruang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi perawat pelaksana, sehingga motivasi perawat dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompetensi kepala ruang.

Kata Kunci: Kompetensi Kepala Ruang, Motivasi, Perawat Pelaksana, Manajemen Keperawatan, Rumah Sakit.

PENDAHULUAN

Manajemen keperawatan memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin mutu pelayanan kesehatan, khususnya dalam pelaksanaan asuhan keperawatan yang efektif dan berkesinambungan. Dalam konteks tersebut, manajer perawat merupakan individu yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja perawat, serta menekan angka pergantian perawat dalam tim keperawatan (Penconek et al., 2021). Sebagai manajer keperawatan, kepala ruang mengelola hubungan dan pelaksanaan asuhan keperawatan di bangsal perawatan sehingga kepala ruang dapat memastikan kinerja perawat yang lebih baik dan profesional (Noor Sahda Jauhari et al., 2023). Untuk mencapai tujuan bersama, seorang kepala ruang harus memiliki kompetensi dan pemahaman tentang prinsip-prinsip manajemen kepala ruang (Hasugian & Tarigan, 2024). Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi ciri individu (Purwanto & Fanji Pradiptha, 2020). Studi penelitian menunjukkan bahwa kompetensi diartikan sebagai kumpulan keterampilan, sifat perilaku, dan sikap pribadi yang berkontribusi besar terhadap efektivitas manajer dibanding

kualitas formal atau pengalaman beberapa tahun (Afandi, 2014).

Kompetensi kepala ruang yang baik akan berdampak terhadap motivasi perawat pelaksana, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepala ruang yang mampu memotivasi stafnya melalui imbalan dan dukungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga perawat merasa lebih dihargai dan termotivasi (Puspanegara et al., 2022). Motivasi adalah dorongan untuk memulai, mempertahankan, dan memandu perilaku dengan tujuan tertentu, perilaku ini dipicu oleh faktor sosial, biologis, emosional, dan kognitif yang berkontribusi pada motivasi (Smama'h et al., 2023). Motivasi dapat mendorong perawat untuk memberikan perawatan yang optimal dan mengutamakan keselamatan pasien (Paramita et al., 2020). Seorang perawat yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja (Indrayanti et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang baik antara kompetensi kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana (Puspanegara et al., 2022). Dari hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Kota Medan yang dilakukan pada 106 perawat

pelaksana menunjukkan bahwa kompetensi kepala ruang sangat mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana (Sofyan et al., 2020). Hasil penelitian terhadap perawat pelaksana di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta menunjukkan sebagian besar memiliki motivasi kerja yang tinggi, ini membuktikan bahwa manajemen rumah sakit berhasil dalam memotivasi perawat (Asda et al., 2020).

Kepala ruang adalah bagian penting dari organisasi perawatan, oleh sebab itu kepala ruang harus memiliki kompetensi dasar yang diperlukan untuk memastikan perawat pelaksana memberikan perawatan dengan baik (ahmed et al., 2021). Kompetensi kepala ruang mencakup kumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan mereka mengatasi kesulitan sistem perawatan, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan memastikan bahwa perawatan yang diberikan berkualitas tinggi adalah bagian penting dari keberhasilan perawatan kesehatan (Gunawan et al., 2023). Kompetensi kepala ruang yang tidak tepat dapat menghilangkan motivasi dan kinerja perawat pelaksana (Purwanto & Fanji Pradipta, 2020). Jika perawat pelaksana tidak memiliki motivasi dalam bekerja akan berdampak buruk terhadap kualitas perawatan yang diberikan (Indrayanti et al., 2022).

Kompetensi kepala ruang dalam manajemen keperawatan menunjukkan bahwa kepala ruang memiliki tanggung jawab yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi perawat pelaksana. Dengan kompetensi yang baik dari kepala ruang dapat meningkatkan motivasi perawat sehingga berdampak pada kualitas yang

diberikan kepada pasien. Berdasarkan penelitian sebelumnya, menurut Purwanto & Fanji Pradipta (2020) adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat pelaksana, dimana kompetensi kepala ruang sangat mempengaruhi motivasi perawat pelaksana. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepala ruang diperlukan untuk meningkatkan motivasi perawat pelaksana dalam memberi asuhan keperawatan.

Penelitian dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Gamping karena RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan salah satu badan amal usaha organisasi Islam Muhammadiyah. Berdasarkan penelitian mengenai motivasi kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping menunjukkan bahwa motivasi perawat di RS tersebut sudah baik, namun peneliti ingin meneliti sejauh mana kepala ruang di bangsal RS PKU Muhammadiyah Gamping menerapkan kompetensi dan pengaruh kompetensi terhadap motivasi perawat. Penelitian ini akan meneliti lebih lanjut terkait pengaruh kompetensi kepala ruang terhadap tingkat motivasi perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Gamping, karena dengan motivasi kerja yang baik akan berdampak positif terhadap semangat, ketekunan, dan kinerja perawat (Kartikaningrum & Kurniyati, 2025).

Berdasarkan latar belakang di atas hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Kompetensi kepala ruang berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat pelaksana. Kompetensi kepala ruang tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat pelaksana.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Kepala Ruang

Kepala ruang adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk menetapkan konsep praktik, prinsip dan manajemen keperawatan, serta mengelola organisasi dengan baik agar perawat dapat memberikan perawatan secara optimal (Ayu, 2022). Kepala ruang bertanggung jawab dalam merencanakan dan mengelola sumber daya, mendukung kerja tim, mengatur perawatan keperawatan, melakukan evaluasi terhadap layanan yang diberikan, dan memastikan hasil yang baik untuk pasien dan organisasi (ahmed et al., 2021). Menurut Ofeidan dalam (Paarima et al., 2022) peran utama kepala ruang adalah memastikan perawatan yang aman dan berkualitas, selain itu kepala ruang juga berfungsi sebagai penghubung antara manajemen puncak dan perawat.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh pekerjaan (Puspanegara et al., 2022). Kompetensi diartikan sebagai serangkaian keterampilan, sifat, dan perilaku seseorang yang diperlukan dalam posisi tertentu, kompetensi sangat penting untuk kinerja perawat yang efektif (Gunawan et al., 2023). Kompetensi menurut McClelland adalah keterampilan, pengetahuan, sifat, dan citra diri yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan efektif (Abd Hakim & Singh, 2024). Kompetensi kepala ruang menurut AONE mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam memimpin praktik keperawatan, terlepas dari jenjang Pendidikan, jabatan, atau lingkungan kerja. Model kompetensi ini mencakup 5 kompetensi yaitu:

manajemen komunikasi dan hubungan, pengetahuan tentang lingkungan perawatan kesehatan, kepemimpinan, keterampilan, dan prinsip bisnis (Organization of Nurse Executives, 2015). Menurut Solimkin dalam (Puspanegara et al., 2022) kompetensi kepala ruang adalah kemampuan dalam melakukan tugasnya dengan memperhatikan pengetahuan, keterampilan, dan tujuan yang terukur serta konsisten. Kepala ruang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi perawat pelaksana (Purwanto & Fanji Pradiptha, 2020).

Motivasi Perawat Pelaksana

Motivasi yang berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti “menggerakkan” (Wihardja et al., 2021). Menurut Nursalam dalam (Pujiastuti, 2021) Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong manusia untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan. Menurut Wijayanti dalam (Puspanegara et al., 2022) Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong dan mempengaruhi seseorang untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan menghasilkan perilaku bekerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka.

Teori dua faktor Herzberg dikenal juga sebagai Teori Higiene Motivasi (*Motivation-Hygiene Theory*) menunjukkan bahwa ada dua faktor dalam membangun motivasi, yaitu faktor pendorong/pemuas (*motivational*) dan faktor syarat bekerja (*hygiene*) (Karaferis et al., 2022). Faktor motivasi adalah faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, sedangkan faktor higiene adalah faktor yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan yang

apabila tidak terpenuhi akan mengakibatkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja seseorang (Wihardja et al., 2021).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional non-eksperimental dengan pendekatan cross-sectional yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kepala ruang terhadap motivasi perawat pelaksana. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping pada bulan April-Desember 2025. Populasi penelitian berjumlah 338 perawat, terdiri dari 16 kepala ruang dan 322 perawat pelaksana. Pendekatan cross-sectional digunakan karena pengambilan data dilakukan dalam satu waktu untuk melihat hubungan antarvariabel tanpa adanya intervensi dari peneliti.

Pengambilan sampel dilakukan dengan probability sampling menggunakan teknik stratified random sampling berdasarkan bangsal perawatan. Besar sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 159 responden,

yang kemudian didistribusikan secara proporsional pada setiap bangsal. Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner kompetensi kepala ruang menggunakan *Nurse Executive Competencies Assessment Tool* (AONE) dengan 75 item pertanyaan dan kuesioner motivasi perawat pelaksana dengan 24 item skala Likert. Kedua instrumen telah diuji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya dan dinyatakan reliabel.

Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan *software microsoft excel* dan SPSS 25 melalui tahapan *editing*, *coding*, dan tabulasi data. Analisis data meliputi uji normalitas, analisis univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman karena data berskala ordinal. Penelitian ini menerapkan prinsip etika penelitian, meliputi *respect for person*, *beneficence*, *informed consent*, serta menjaga privasi dan kerahasiaan responden, dengan persetujuan etik yang diperoleh dari Komite Etik Penelitian Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristiki Kepala Ruang

Indikator	Frekuensi (f)	%
Usia		
20-40 (Dewasa awal)	10	71.4%
41-60 (Dewasa madya)	4	28.6%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	5	35.7%
Perempuan	9	64.3%
Masa Kerja		
≤ 1 tahun		
2-5 tahun	1	7.1%
6-10 tahun	4	28.6%

>10 tahun	9	64.3%
Tingkat pendidikan		
DIII	1	7.1%
S1	1	7.1%
Profesi Ners	12	85.7%
Mengikuti Pelatihan Kepala Ruang		
Belum pernah	1	7.1%
Aessor Kompetensi Kep	1	7.1%
IHT	1	7.1%
Leadership dan Manager	1	7.1%
Manajemen Kepala Ruang	9	64.3%
Pembekalan Supervisor	1	7.1%
Total	14	100%

Karakteristik kepala ruang menunjukkan bahwa sebagian besar kepala ruang berada pada rentang usia 20-40 tahun (dewasa muda), yaitu sebanyak 10 orang (71,4%), sedangkan sisanya berada pada usia 41-60 tahun (dewasa tua) sebanyak 4 orang (28,6%). Dari segi jenis kelamin, mayoritas kepala ruang adalah perempuan sebanyak 9 orang (64,3%), sementara laki-laki berjumlah 5 orang (35,7%). Hal ini menunjukkan bahwa jabatan kepala ruang lebih banyak diisi oleh perawat perempuan dan didominasi oleh kelompok usia produktif, yang secara potensial memiliki energi dan kemampuan adaptasi yang baik dalam menjalankan fungsi manajerial. Ditinjau dari masa kerja, sebagian besar kepala ruang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 9 orang

(64,3%), yang mengindikasikan pengalaman kerja yang cukup panjang dalam bidang keperawatan. Dari tingkat pendidikan, mayoritas kepala ruang telah memiliki pendidikan Profesi Ners sebanyak 12 orang (85,7%), yang mencerminkan kualifikasi pendidikan yang memadai untuk menjalankan peran kepemimpinan. Kepala ruang tersebar merata di berbagai bangsal, masing-masing satu orang (7,1%). Terkait pelatihan, sebagian besar kepala ruang telah mengikuti pelatihan manajemen kepala ruang sebanyak 9 orang (64,3%), sedangkan pelatihan lainnya diikuti oleh masing-masing satu orang. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar kepala ruang telah dibekali kompetensi manajerial yang mendukung pelaksanaan tugas supervisi dan kepemimpinan.

Tabel 2. Karakteristik Perawat Pelaksana

Indikator	Frekuensi (f)	%
Usia		
20-40 (Dewasa awal)	139	95.9%
41-60 (Dewasa madya)	6	4.1%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	13.1%
Perempuan	126	86.9%
Masa Kerja		
≤ 1 tahun	14	9.7%
2-5 tahun	29	20.0%

6-10 tahun	33	22.8%
>10 tahun	69	47.6%
Tingkat pendidikan		
DIII	51	35.2%
S1	7	4.8%
Profesi Ners	87	60.0%
Bangsal		
Al-Kautsar	8	5.5%
At-Tin	11	7.6%
Az-Zahra	9	6.2%
Darussalam	10	6.9%
Hemodialis	8	5.5%
ICCU	12	8.3%
ICU	13	9.0%
IGD	18	12.4%
Jabal Nur	9	6.2%
Bayi	9	6.2%
Naim	8	5.5%
Poli Klini	15	10.3%
Wardah	7	4.8%
Zaitun	8	5.5%
Total	145	100.0%

Karakteristik perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping menunjukkan bahwa hampir seluruh responden berada pada kelompok usia 20-40 tahun (dewasa muda), yaitu sebanyak 139 orang (95,9%), sedangkan usia 41-60 tahun (dewasa tua) hanya 6 orang (4,1%). Dari segi jenis kelamin, mayoritas perawat pelaksana adalah perempuan sebanyak 126 orang (86,9%), sementara laki-laki berjumlah 19 orang (13,1%). Kondisi ini mencerminkan bahwa profesi perawat pelaksana masih didominasi oleh perempuan dan berada pada usia produktif, yang berpotensi memiliki stamina dan kemampuan kerja yang optimal dalam pelayanan keperawatan. Dilihat dari masa kerja, hampir setengah perawat

pelaksana memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 69 orang (47,6%), diikuti masa kerja 6-10 tahun sebanyak 33 orang (22,8%), 2-5 tahun sebanyak 29 orang (20,0%), dan ≤ 1 tahun sebanyak 14 orang (9,7%). Dari tingkat pendidikan, sebagian besar perawat pelaksana telah memiliki pendidikan Profesi Ners sebanyak 87 orang (60,0%), diikuti DIII sebanyak 51 orang (35,2%), dan S1 sebanyak 7 orang (4,8%). Perawat pelaksana tersebar di berbagai bangsal dengan jumlah yang bervariasi, terbanyak di IGD (12,4%) dan ICU (9,0%). Distribusi ini menunjukkan keberagaman latar belakang pengalaman dan pendidikan perawat pelaksana yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan di setiap unit kerja.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Uji Normalitas Kompetensi Kepala Ruang

Indikator	Frekuensi (f)	%	Shapiro-Wilk	
			Statistik	Sig.
Komunikasi dan Membangun Hubungan Tinggi	14	100	0.986	0.995
Pengetahuan terhadap Lingkungan Pelayanan Kesehatan Tinggi	14	100	0.974	0.920
Kepemimpinan Sedang Tinggi	1 (Zaitun) 13	7.1 92.9	0.889	0.077
Profesionalisme Tinggi	14	100	0.895	0.097
Keterampilan Bisnis Sedang Tinggi	1 (Bayi) 13	7.1 92.9	0.959	0.714
Kompetensi Kepala Ruang Sedang Tinggi	1 13	7.1 92.9	0.960	0.724
Total	14	100.0		

Hasil uji normalitas Shapiro-Wilk untuk masing-masing indikator menunjukkan nilai komunikasi (Sig. 0.995), pengetahuan terhadap lingkungan pelayanan kesehatan (Sig. 0.920), kepemimpinan (Sig. 0.077), profesionalisme (Sig. 0.097), dan ketrampilan bisnis (Sig. 0.714), yang menunjukkan distribusi normal. Satu responden diberikan untuk setiap unit perbangsal (f=1, 100%)

yaitu Wardah, Naim, Jabalnur, Al-Kautsar, At-Tin, Zaitun, ICCU, Hemodialisa, Azzahra, ICU, Darussalam, Bayi, Poliklinik, dan IGD. Beberapa bangsal seperti Wardah, Naim, Jabalnur, dan Al-Kautsar menunjukkan nilai tinggi pada semua indikator, tetapi pada bangsal Zaitun dan Bayi dinilai sedang.

Tabel 4. Distribusi Gambaran Motivasi Perawat Pelaksana

Indikator	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah	Min	Max	Mean	SD
P1	F 52	41	27	25	1	4	3.77	0.47
	% 35.9%	28.3%	18.6%	17.2%				
P2	F 64	69	10	2	1	4	3.47	0.58
	% 44.1%	47.6%	6.9%	1.4%				
P3	F 69	72	3	1	1	4	2.26	1.02
	% 47.6%	49.7%	2.1%	0.7%				
P4	F 67	74	4	0	1	4	2.90	0.90
	% 46.2%	51.0%	2.8%	0.0%				

Indikator	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah	Min	Max	Mean	SD
P5	F	113	31	0	1	4	3.32	0.81
	%	77.9%	21.4%	0.0%	0.7%			
P6	F	73	68	3	1	2	3.92	0.29
	%	50.3%	46.9%	2.1%	0.7%			
P7	F	20	38	46	41	1	2.78	1.19
	%	13.8%	26.2%	31.7%	28.3%			
P8	F	42	57	36	10	1	2.97	0.94
	%	29.0%	39.3%	24.8%	6.9%			
P9	F	73	50	17	5	1	3.08	0.84
	%	50.3%	34.5%	11.7%	3.4%			
P10	F	135	9	1	0	2	3.70	0.50
	%	93.1%	6.2%	0.7%	0.0%			
P11	F	59	26	29	31	1	2.75	0.96
	%	40.7%	17.9%	20.0%	21.4%			
P12	F	50	52	32	11	1	2.02	1.28
	%	34.5%	35.9%	22.1%	7.6%			
P13	F	49	66	22	8	2	3.41	0.64
	%	33.8%	45.5%	15.2%	5.5%			
P14	F	104	38	3	0	2	3.72	0.46
	%	71.7%	26.2%	2.1%	0.0%			
P15	F	34	60	32	19	2	3.59	0.56
	%	23.4%	41.4%	22.1%	13.1%			
P16	F	33	21	7	84	3	3.76	0.43
	%	22.8%	14.5%	4.8%	57.9%			
P17	F	72	61	12	0	3	3.79	0.41
	%	49.7%	42.1%	8.3%	0.0%			
P18	F	106	38	1	0	3	3.75	0.43
	%	73.1%	26.2%	0.7%	0.0%			
P19	F	91	49	5	0	1	3.12	0.89
	%	62.8%	33.8%	3.4%	0.0%			
P20	F	110	35	0	0	2	3.74	0.46
	%	75.9%	24.1%	0.0%	0.0%			
P21	F	114	31	0	0	2	3.59	0.60
	%	78.6%	21.4%	0.0%	0.0%	1	3.77	0.47
P22	F	109	36	0	0			
	%	75.2%	24.8%	0.0%	0.0%	1	3.47	0.58
P23	F	60	50	28	7			

Indikator	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Tidak pernah	Min	Max	Mean	SD
	% 41.4%	34.5%	19.3%	4.8%	1	4	2.26	1.02
P24	F 108	36	1	0				
	% 74.5%	24.8%	0.7%	0.0%	1	4	2.90	0.90
							2.02	
							3.92	
							3.29	

Berdasarkan Tabel 4, gambaran motivasi perawat pelaksana secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai grand mean sebesar 3,29 dengan rentang nilai mean antara 2,02 hingga 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat pelaksana memiliki

Ditinjau dari nilai standar deviasi (SD), sebagian besar indikator memiliki SD yang relatif rendah hingga sedang, yaitu berkisar antara 0,29 hingga 1,28. Nilai SD yang rendah, seperti pada indikator dengan mean tertinggi 3,92 dan SD 0,29, menunjukkan bahwa jawaban responden relatif homogen atau seragam. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi dan tingkat motivasi yang hampir sama pada indikator tersebut. Kondisi ini mencerminkan kesepahaman yang kuat di antara perawat pelaksana terkait aspek-aspek motivasi tertentu, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional.

Pada aspek kompetensi dan pelaksanaan praktik keperawatan, sebagian besar indikator menunjukkan nilai mean tinggi dengan SD yang relatif kecil, seperti mean 3,72 dengan SD 0,46 dan mean 3,79 dengan SD 0,41. Nilai SD yang rendah pada indikator-indikator ini menunjukkan konsistensi persepsi responden bahwa kompetensi, kepatuhan terhadap SOP, serta

tingkat motivasi kerja yang baik dalam menjalankan praktik keperawatan. Mayoritas indikator didominasi oleh jawaban selalu dan sering, yang mencerminkan adanya motivasi internal yang kuat, baik dari aspek profesionalisme, tanggung jawab, maupun komitmen terhadap pelayanan keperawatan.

kemampuan menjalankan tugas keperawatan merupakan faktor motivasi yang kuat dan dirasakan secara merata oleh perawat pelaksana. Hal ini menguatkan temuan bahwa kompetensi profesional berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.

Sebaliknya, pada indikator-indikator dengan nilai mean lebih rendah, seperti mean 2,26 dengan SD 1,02 dan mean 2,02 dengan SD 1,28, terlihat nilai standar deviasi yang relatif lebih tinggi. Nilai SD yang tinggi menunjukkan adanya variasi jawaban yang lebih besar di antara responden. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi perawat terhadap aspek pengembangan diri, legalitas praktik, dan penghargaan finansial belum seragam. Sebagian perawat mungkin merasa cukup termotivasi, sementara sebagian lainnya merasa kurang puas atau kurang termotivasi pada aspek tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor finansial dan kesempatan pengembangan profesional masih menjadi isu yang sensitif dan berpotensi memengaruhi

motivasi kerja perawat secara berbeda.

Pada aspek lingkungan kerja dan hubungan interpersonal, nilai mean yang tinggi disertai dengan SD yang relatif rendah, seperti mean 3,72 dengan SD 0,46 dan mean 3,75 dengan SD 0,43. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki persepsi yang positif dan relatif seragam terhadap lingkungan kerja, kerja sama tim, serta dukungan dari rekan dan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang baik terbukti berperan dalam menjaga stabilitas motivasi kerja perawat pelaksana.

Secara keseluruhan sebagian besar indikator menunjukkan bahwa motivasi perawat pelaksana tidak hanya berada pada kategori tinggi, tetapi juga relatif konsisten antar responden. Meskipun demikian, indikator dengan standar deviasi tinggi dan mean rendah perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen, terutama terkait penghargaan finansial, legalitas praktik, dan kesempatan pengembangan diri, agar motivasi kerja perawat dapat ditingkatkan secara lebih merata dan berkelanjutan.

Tabel 5. Uji Normalitas Motivasi Perawat Pelaksana

Indikator	Frekuensi (f)	%	Shapiro-Wilk		Ket
			Statistik	Sig.	
Motivasi Perawat Pelaksana					
Bangsar Wardah Kuat	7	100.0	0.861	0.156	Berdistribusi normal
Bangsar Naim Kuat	8	100.0	0.958	0.788	Berdistribusi normal
Bangsar Jabalnur Kuat	9	100.0	0.830	0.044	Tidak Berdistribusi normal
Bangsar Al- Kautsar Sedang Kuat	1 7	12.5 87.5	0.867	0.140	Berdistribusi normal
Bangsar At-Tin Sedang Kuat	1 10	9.1 90.9	0.935	0.464	Berdistribusi normal
Bangsar Zaitun Kuat	8	100.0	0.971	0.908	Berdistribusi normal
Bangsar ICCU Sedang Kuat	1 11	8.3 91.7	0.973	0.938	Berdistribusi normal
Bangsar Hemodialisa Sedang Kuat	2 6	25.0 75.0	0.988	0.992	Berdistribusi normal
Bangsar Azzahra Sedang Kuat	1 8	11.1 88.9	0.894	0.221	Berdistribusi normal
Bangsar ICU Kuat	13	100.0	0.920	0.248	Berdistribusi normal

Bangsals Darussalam Kuat	10	100.0	0.803	0.016	Tidak Berdistribusi normal
Bangsals Bayi Kuat	9	100.0	0.908	0.302	Berdistribusi normal
Bangsals Poliklinik Kuat	15	100.0	0.897	0.085	Berdistribusi normal
Bangsals IGD Kuat	18	100.0	0.920	0.129	Berdistribusi normal
Motivasi Perawat Pelaksana Seluruh Bangsals	6	4.1	0.052	0.200	Berdistribusi normal
Sedang Kuat	139	95.9			
Total	145	100.0			

Berdasarkan tabel 5, mayoritas perawat pelaksana memiliki motivasi dengan kategori kuat. Seluruh perawat pelaksana (100 %) di bangsals Wardah, Naim, Jabalnur, Zaitun, ICU, Darussalam, Bayi, Poliklinik, dan IGD memiliki motivasi dengan kategori kuat. Pada bangsals Al-Kautsar satu perawat (12,5%) dengan motivasi kategori sedang dan tujuh perawat (87,5%) dengan motivasi kuat. Bangsals At-Tin memiliki satu perawat (9.1%) dengan motivasi kategori sedang dan sepuluh perawat (90.9%) dengan motivasi kategori kuat. Hasil uji

normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai motivasi perawat pelaksana (Sig. 0.200) yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Karena tidak seluruh data motivasi perawat pelaksana per bangsals berdistribusi normal, khususnya pada Bangsals Jabalnur dan Bangsals Darussalam, maka analisis lanjutan menggunakan uji non-parametrik Spearman. Pemilihan uji Spearman dilakukan untuk memastikan hasil analisis hubungan antar variabel tetap valid meskipun asumsi normalitas data tidak sepenuhnya terpenuhi.

Tabel 6. Hubungan Kompetensi Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev	Spearman Rank	
						Correl . Coeff	Sig
Motivasi Perawat	1	72.2	88.2	79.195	4.7523	-0.308	0.283
Kompetensi Kepala Ruang	4	2.97	4.97	3.8185	.49273		

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman's rank* menunjukkan bahwa nilai rata-rata kompetensi kepala ruang adalah 3,81 dengan standar deviasi 0,49, yang mengindikasikan bahwa kompetensi

kepala ruang berada pada kategori cukup hingga tinggi dan relatif homogen. Sementara itu, rata-rata motivasi perawat pelaksana sebesar 79,19 dengan standar deviasi 4,75, yang menunjukkan tingkat motivasi

perawat pelaksana yang cenderung baik. Nilai minimum dan maksimum pada kedua variabel menunjukkan variasi data yang masih berada dalam rentang wajar. Hasil uji korelasi *Spearman Rank* menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,308 dengan nilai signifikansi $p = 0,283$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepala ruang terhadap motivasi perawat pelaksana. Arah korelasi yang

negatif menunjukkan kecenderungan hubungan yang berlawanan, namun kekuatannya lemah dan secara statistik tidak bermakna. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh kompetensi kepala ruang terhadap motivasi perawat pelaksana ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat pelaksana dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompetensi kepala ruang.

PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Usia dewasa adalah tahapan pertumbuhan dan perkembangan manusia dengan rentang usia 18-65 tahun, yang terbagi menjadi dewasa muda (18-39 tahun) dan dewasa tua (40-65 tahun) (Pulungan & Purnomo, 2022). Berdasarkan karakteristik responden menunjukkan usia rata-rata subjek adalah 18-39 tahun (88.1%) yang termasuk dalam kelompok dewasa muda. Kelompok dewasa muda ini biasanya berada pada fase produktif dengan tingkat energi, kematangan emosional, stabilitas sosial, dan pembentukan identitas diri yang kuat (Dwilianto et al., 2024).

Karakteristik responden menunjukkan bahwa rata-rata perawat berjenis kelamin perempuan (85.5%). Sepanjang sejarah, keperawatan telah menjadi pekerjaan yang terikat pada perempuan karena sifat kasih sayang dan lemah lembutnya dalam memberikan pelayanan kesehatan (Nugraheni et al., 2024). Persepsi bahwa keperawatan adalah sesuatu yang alami bagi wanita karena peran biologis dan reproduktif mereka dianggap tidak alami bagi pria yang bekerja dalam bidang yang berfokus pada hal-hal feminim sehingga

gagasan ini menyebabkan stereotip tentang peran perempuan dan laki-laki dan mempengaruhi individu dalam dunia keperawatan (Prosen, 2022).

Pada penelitian ini menunjukkan tingkat pendidikan terakhir perawat sebagian besar adalah profesi Ners, yaitu sebanyak 98 responden (61.6%), hal ini sejalan dengan penelitian R. A. Putri et al., (2024) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping adalah S1 Ners, sedangkan pendidikan perawat paling sedikit adalah pendidikan S1 dengan jumlah 10 responden (6.3%). Menurut Notoatmodjo (2012) dalam (Soekarjo & Purwokerto, 2025) tingkat pendidikan yang tinggi akan menunjukkan kualitas kerja yang baik karena mereka memiliki kemampuan berpikir kritis dan rasional.

Masa kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat bekerja lebih dari 10 tahun yaitu 62 responden (39.0%). Lamanya bekerja dapat digambarkan sebagai pengalaman yang dimiliki seseorang untuk menguasai bidang pekerjaan mereka. Semakin lama seseorang berada di tempatnya bekerja, semakin banyak

pengalaman yang mereka miliki yang akan meningkatkan partisipasi dan produktivitas pekerjaan (Mannasiah et al., 2023). Menurut Sri Melfa (2020) dalam (R. A. Putri et al., 2024) mengatakan bahwa perawat yang telah lama bekerja berarti telah melakukan banyak pelatihan, maka kemampuan yang dimiliki perawat jauh lebih baik.

Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa mayoritas kepala ruang telah melakukan pelatihan kepala ruang yaitu 13 responden (92.9%). Tujuan pelatihan kepala ruang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kepala ruang (Tondang et al., 2023). Menurut Greta (2017) dalam (Hutasoit et al., 2022) kepala ruang yang telah melakukan pelatihan maka kinerjanya juga baik. Menurut penelitian Rahmayanti (2018) dalam (Tondang et al., 2023) mengatakan bahwa setelah dilakukan pelatihan kepada kepala ruang melalui pendidikan, pelatihan, dan penerapan kepemimpinan yang efektif adanya pengaruh yang efektif terhadap motivasi dan kepuasan perawat.

Gambaran Kompetensi Kepala Ruang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepala ruang di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping secara umum berada di level tinggi dengan distribusi normal pada semua indikator. Sebagian besar bangsal mencapai kategori tinggi, kecuali pada bangsal Zaitun dan Bayi dengan kategori sedang. Kompetensi kepala ruang meliputi komunikasi dan membangun hubungan, pengetahuan lingkungan pelayanan kesehatan, kepemimpinan, profesionalisme, dan keterampilan bisnis. Kompetensi komunikasi dan hubungan kepala ruang tinggi di bangsal, selaras

dengan *literature review* yang menemukan bahwa kompetensi komunikasi adalah kunci untuk kepala ruang di unit rawat inap. Kepala ruang memerlukan kompetensi komunikasi untuk membangun hubungan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif (Rini & Suryani, 2025).

Kompetensi pengetahuan lingkungan pelayanan kesehatan pada kepala ruang dinilai tinggi, mendukung pemahaman kepala ruang tentang regulasi rumah sakit dan dinamika pelayanan klinis rumah sakit. Pada penelitian (Hasibuan et al., 2025) kompetensi pengetahuan lingkungan memiliki kolerasi signifikan dengan kepatuhan standar pelayanan di bangsal. Menurut Hasugian (2024) pengetahuan lingkungan sebagai faktor determinan kompetensi kepala ruang, mempengaruhi motivasi perawat dan kualitas asuhan keperawatan melalui pengembangan *leadership education* (Hasugian & Tarigan, 2024).

Kompetensi kepemimpinan yang tinggi di sebagian besar bangsal, mencerminkan kemampuan manajemen yang strategis dalam pengambilan keputusan dan pengarahan. (Rini & Suryani, 2025) menekankan bahwa kepala ruang sebagai manajer operasional membutuhkan pelatihan kepemimpinan untuk tata kelola unit bangsal. Berdasarkan penelitian (Hasibuan et al., 2025) menunjukkan bahwa pelatihan manajemen meningkatkan kompetensi kepemimpinan kepala ruang.

Kompetensi profesionalisme di beberapa bangsal termasuk tinggi, (Hasugian & Tarigan, 2024) mengatakan profesionalisme sebagai faktor determinan, dengan *emotional intelligence* berkorelasi positif terhadap kinerja staf melalui edukasi kepemimpinan. (Perez-

ramirez, 2025) Mendefinisikan profesionalisme sebagai kompetensi inti keenam, di mana kepala ruang mengembangkan profesionalisme melalui pengembangan terus-menerus, termasuk *soft skills* dan SWOT analisis.

Kompetensi keterampilan bisnis di bangsal tinggi di beberapa bangsal. Hal ini menunjukkan kemampuan kompetensi kepala ruang dalam mengatur sumber daya dan menyelesaikan konflik. Dalam penelitian (Perez-ramirez, 2025) menunjukkan bahwa kompetensi keterampilan bisnis seperti pengelolaan sumber daya manusia dan penyelesaian konflik sangat penting untuk efisiensi rumah sakit, termasuk sistem penghargaan dan jadwal fleksibel yang membantu tim tetap termotivasi dalam bekerja.

Gambaran Motivasi Perawat Pelaksana

Memberikan motivasi kerja kepada perawat adalah cara untuk mendorong dan meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan (Layli et al., 2023). Motivasi perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Gamping pada penelitian ini mendapatkan hasil dengan kategori kuat, dengan sebagian kecil yang berada pada kategori sedang dengan data motivasi terdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping mampu menjaga perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang optimal, baik dari aspek tanggung jawab maupun komitmen terhadap profesi. Sejalan dengan itu, penelitian di Rumah Sakit TK II Putri Indah Medan menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat umumnya berada pada kategori baik dan berperan penting dalam menjaga kualitas asuhan keperawatan (Siregar et al., 2025).

Pada penelitian ini seluruh perawat di bangsal Wardah, Naim, Jabalnur, ICU, Zaitun, dan IGD berada pada kategori motivasi kuat yang menggambarkan adanya dorongan kerja yang kuat di sebagian besar unit layanan. Motivasi kerja perawat yang baik di bangsal didorong oleh pemenuhan faktor intrinsik dan ekstrinsik yang saling melengkapi dan menciptakan dorongan berkelanjutan untuk asuhan keperawatan yang optimal. Berdasarkan penelitian (Siregar et al., 2025) hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor pendorong motivasi seperti prestasi, tanggung jawab, hubungan kerja yang baik, dan dukungan dari supervisi terpenuhi sehingga perawat merasa terdorong untuk bekerja sesuai standar dan memberikan asuhan keperawatan yang optimal. Pakpahan (2025) menyatakan bahwa supervisi dan kondisi kerja sangat berpengaruh pada motivasi perawat yang kuat. Penelitian pada perawat di Rumah Sakit Ajibarang menunjukkan kinerja perawat dipengaruhi positif oleh kompensasi, perawat yang senang mendapatkan kompensasi yang memadai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik (Rizqiani & Sutarmin, 2025).

Beberapa bangsal seperti At-Tin, ICCU, Al-Kautsar dan Azzahra masih terdapat perawat dengan kategori motivasi sedang, hal ini mengisyaratkan bahwa pada bangsal tertentu mungkin terdapat faktor penghambat seperti beban kerja yang lebih berat, atau kompleksitas kasus sehingga mempengaruhi persepsi dan dorongan motivasi perawat. Motivasi perawat dapat menurun ketika beban kerja tinggi, tuntutan emosional besar, dan dukungan dari teman atau tim yang tidak optimal, sehingga perawat hanya berada pada kategori motivasi sedang meskipun bekerja di instusi

yang sama (Senbetu et al., 2025). Studi lain juga menyebutkan bahwa beban serta stress kerja yang meningkat, bila tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif pada kinerja perawat (Wulandari et al., 2025).

Pengaruh Kompetensi Kepala Ruang terhadap Motivasi Perawat Pelaksana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepala ruang di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping berada pada kategori cukup hingga tinggi dengan nilai rata-rata 3,81 dan standar deviasi 0,49. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum kepala ruang telah memiliki kompetensi yang relatif baik dan merata dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin keperawatan. Sementara itu, motivasi perawat pelaksana juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 79,19 dan standar deviasi 4,75, yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi.

Hasil uji korelasi *Spearman Rank* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepala ruang dengan motivasi perawat pelaksana ($p = 0,283$; $p > 0,05$), dengan koefisien korelasi sebesar $-0,308$. Arah korelasi yang negatif menunjukkan kecenderungan hubungan yang berlawanan, tetapi dengan kekuatan hubungan yang lemah dan secara statistik tidak bermakna. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh kompetensi kepala ruang terhadap motivasi perawat pelaksana tidak terbukti.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg

yang membedakan antara faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Menurut Herzberg, motivasi kerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti supervisi atau kompetensi pimpinan, tetapi lebih dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri. Kompetensi kepala ruang lebih banyak berperan sebagai faktor hygiene yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak selalu mampu meningkatkan motivasi secara langsung apabila kebutuhan intrinsik perawat belum terpenuhi (Munir, 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan meskipun kepala ruang memiliki kompetensi yang cukup baik, hal tersebut belum tentu secara langsung memengaruhi motivasi perawat pelaksana. Perawat pelaksana kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan terhadap gaji, beban kerja, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Hal ini sejalan dengan indikator motivasi ekstrinsik yang dikemukakan oleh Sari dalam Putri et al. (2024), yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang baik, kebijakan kerja, dan kompensasi memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Purwanto & Fanji Pradiptha (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi kepala ruang berhubungan dengan kinerja perawat, tetapi tidak secara langsung menilai aspek motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kepala ruang mungkin lebih berdampak pada aspek teknis dan operasional kerja perawat dibandingkan aspek psikologis

seperti motivasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian Sofyan et al. (2020) dan Putri et al. (2024) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi pimpinan terhadap motivasi kerja perawat. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem manajemen di masing-masing rumah sakit.

Penelitian Puspanegara et al. (2022) menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi perawat manajer dengan motivasi perawat pelaksana, namun hubungan tersebut bersifat korelasional dan dilakukan pada konteks yang berbeda. Dalam penelitian ini, kepala ruang mungkin telah menjalankan fungsi manajerial dengan baik secara administratif, tetapi belum sepenuhnya menyentuh aspek pemberian penghargaan, pengakuan, dan pengembangan potensi individu yang merupakan faktor motivator utama menurut Herzberg.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa motivasi kerja perawat bersifat multidimensional dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Kompetensi kepala ruang hanya merupakan salah satu faktor eksternal, sehingga pengaruhnya terhadap motivasi perawat pelaksana menjadi tidak signifikan apabila faktor lain lebih dominan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Afandi (2014) yang menekankan bahwa kompetensi kepala perawat penting untuk efektivitas manajerial, tetapi tidak secara otomatis menjamin peningkatan motivasi bawahan tanpa didukung sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi

kepala ruang saja belum cukup untuk meningkatkan motivasi perawat pelaksana. Rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor lain seperti sistem penghargaan, kesejahteraan, pengembangan karier, serta iklim kerja yang mendukung. Upaya peningkatan motivasi perawat sebaiknya dilakukan secara komprehensif dengan mengintegrasikan kompetensi kepemimpinan kepala ruang dan pemenuhan kebutuhan intrinsik serta ekstrinsik perawat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai manajemen keperawatan, khususnya terkait pengaruh antara kompetensi kepala ruang terhadap motivasi perawat pelaksana. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja perawat tidak hanya bergantung pada kompetensi pimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi dan individu lainnya. Oleh karena itu, strategi peningkatan motivasi perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping perlu dilakukan secara holistik dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepala ruang di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping berada pada kategori cukup hingga tinggi dan motivasi perawat pelaksana berada pada kategori baik, namun tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepala ruang terhadap motivasi perawat pelaksana. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi perawat pelaksana tidak hanya ditentukan oleh kompetensi kepala ruang, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti sistem penghargaan, beban dan

kondisi kerja, hubungan interpersonal, serta kebijakan organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi perawat pelaksana perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan dengan mempertimbangkan faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam lingkungan kerja keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. (2014). Development Of An Assessment Tool In Measuring Competencies Of Head Nurse. *The Malaysian Journal Of Nursing*, 5(2), 27.
- Aliakbari, F., Pirani, T., Heidari, M., & Kheiri, S. (2023). Effects Of Empowerment Programs On Nurses' Competence In Disaster Response. *Health In Emergencies And Disasters Quarterly*, 8(2), 87-94. <https://doi.org/10.32598/Hdq.8.2.143.1>
- Anggraeni, N. D., & Irawady, C. (2023). The Influence Of Work Experience And Training On Internal Auditor Competence. *Ijhcm (International Journal Of Human Capital Management)*, 7(1), 28-37. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.07.01.2>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role Of Work Motivation And Work Environment In Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V1i2.54>
- Chrimilasari, L. A., Machelia C.N, S., & Handieni, F. (2021). Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Pelaksanaan Timbang Terima Oleh Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tamiang Layang. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (Jksi)*, 6(1), 83-88. <https://doi.org/10.51143/Jksi.V6i1.256>
- Dzimbi, G. L., Molefi, A., Psychology, I., Resource, H., & Busro, M. (2021). The-Impact-Of-Talent-Management-On-Job-Satisfaction-Of-Registered-Nurses-In-Malawian-Public-Hospitalssa-Journal-Of-Human-Resource-Management.Pdf. *Prenadamedia Group*, 66(December), 1-9.
- Firman, A., & Kurniasih, Y. (2024). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rsd Nyi Ageng Serang The Relationship Between The Headward Supervision And Caregiver Job Satisfaction At Rsd Nyi Ageng Serang. 2(September), 767-772.
- Ginting, L., Susilaningih, F. S., Suryati, Y., & Dedi, B. (2022). Komparasi Kompetensi Kepemimpinan Klinis Perawat Primer Berdasarkan Perspektif Evaluasi Diri Dan Evaluasi Kepala Ruang. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1259-1267. <https://doi.org/10.31539/Jks.V5i2.3483>
- Gunawan, J., Aunguroch, Y., Fisher, M. L., Marzilli, C., Nazliansyah, & Hastuti, E. (2023). Refining Core Competencies Of First-Line Nurse Managers In The Hospital Context: A Qualitative Study. *International Journal Of Nursing Sciences*, 10(4), 492-502. <https://doi.org/10.1016/J.ijnss.2023.08.001>
- Hakami, A., Almutairi, H., Alsulyis,

- R., Rrwis, T. Al, & Battal, A. Al. (2020). The Relationship Between Nurses Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Health Science Journal*, 14(1), 1-5.
<https://doi.org/10.36648/1791-809x.14.1.692>
- Handayani, E., Noviestasari, E., Wildani, A. A., & Yatnikasari, A. (2024). Optimalisasi Fungsi Perencanaan Kepala Ruang Pada Bedside Handover. *Journal Of Telenursing (Joting)*, 6(1), 37-48.
- Hasugian, E. E. F., & Tarigan, E. (2024). Hasugian & Tarigan Analysis Of Determinant Factors Of Head Of Treatment Room Competence. *Jksp*, 7(1), 117-128.
<https://doi.org/10.32524/Jksp.V7i1.1126>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
<https://doi.org/10.38035/Jmpis.V3i1.866>
- Indriaty, J., Kusumapradja, R., & Wahidi, K. R. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Ruangant Erhadap Pencegahan Risiko Jatuh Dalam Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit. *Journal Of Hospital Management Issn*, 4(1), 420.
- Istiqomah, I., & Afriani, T. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat. *Journal Of Telenursing (Joting)*, 5(1), 1327-1336.
<https://doi.org/10.31539/Jot>
- ing.V5i1.6131
- Malini, H., Dokter Hadari Nawawi, P. H., & Barat, K. (2023). *Indexing Abstract*. 2(2), 2443-4019.
- Nawangwulan, R., Fitriani, D., Yuannita, R., Utami, S. S., & Widya Dharma Husada Tangerang, Stik. (2021). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. *The Journal Of Nursing Management Issues*, 1(1), 1-09.
- Nelma, H. (2021). Gambaran Kepuasan Kerja Pada Profesional Kesehatan Jiwa Di Jakarta. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan Sdm*, 10(1), 11-21.
- Noor Sahda Jauhari, N., Zunaedi, R., Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama Husada Malang, S., & Noor Sahda Jauhari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama Husada Malang, N. (2023). Hubungan Fungsi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan. *Media Husada Journal Of Nursing Science*, 4(3), 157-165.
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P. M., Balsanelli, A. P., De Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants Of Nurse Manager Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Journal Of Nursing Studies*, 118, 103906.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>
- Praba, S., Aprilianawati, S., Rokhmah, N. A., & Imallah, R. N. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja The Relationship Of Room Chief ' S Leadership Style And Nurses ' Job Satisfaction In Rsu Pku

- Muhammadiyah Bantul. 2(September), 1911-1917.
- Purwanto, I., & Fanji Pradipta, I. D. A. G. (2020). Hubungan Kompetensi (Pengaruh) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Adjidarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 477. <https://doi.org/10.52822/jwk.v5i1.114>
- Puspanegara, A., Nurazizah, N., Wulan, N., & Heryanto, M. L. (2022). Hubungan Kompetensi Perawat Manajer Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kuningan Medical Center Tahun 2022. *Journal Of Public Health Innovation*, 3(01), 13-21. <https://doi.org/10.34305/jphi.v3i01.574>
- Saman, & Sova Evie. (2022). Hubungan Kompetensi Ketua Tim Terhadap Kepuasan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Model Praktik Keperawatan Profesional Metode Tim. *Poltekita: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 16(3), 327-335. <https://doi.org/10.33860/jik.v16i3.1413>
- Siagian, H. S., Gultom, R. P., & Munthe, P. . (2020). Hubungan Supervisi Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia. *Jifi (Jurnal Ilmiah Farmasi Imelda)*, 3(2), 39-41.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership Styles And Nurses' Job Satisfaction. Results Of A Systematic Review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(4), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Syah, D. Z. R., & Iskandar, R. (2022). Analisis Leadership Style Kepala Ruang Keperawatan Di Rs Pku Muhammadiyah Bantul The Analysis Of Leadership Style Head Of Nursing Room In Effort To Improve Nurse Performance * Deby Zulkarnain Rahadian Syah , 2 Rahayu Iskandar Universitas Jenderal Achmad Y. *Jurnal Kesehatan Poltekkes Palembang*, 17(1), 128-133.
- Wati, N. M. N. (2020). Peran Caring Leadership Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar. *Bhj*, 4(2), 2020.
- Widyana, R., Handiyani, H., & Kuntarti. (2019). Self-Efficacy And Organizing Competency Of Head Nurse Dominant Factors Determining Of Nursing Job Satisfaction Implemented In Two Hospitals In Riau Province. *Enfermeria Clinica*, 29(Insc 2018), 625-628. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.095>
- Wijaya, I. W. S., Mutiarahati, N. L. A. C., Rosita, N. P. I., & Wira, I. Ayu D. (2023). Kompetensi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review. *Media Bina Ilmiah*, 4(1), 88-100.