

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN
MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN
ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG PERAWATAN
RSUD K.H. HAYYUNG KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

SKRIPSI



Oleh :

FITRI ARIANI

NIM. A.21.13.079

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
PANRITA HUSADA BULUKUMBA**

2025

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN
MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN ASUHAN
KEPERAWATAN DI RUANG PERAWATAN RSUD K.H
HAYYUNG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Pada Program Studi S1 Keperawatan
Stikes Panrita Husada Bulukumba



**OLEH:
FITRI ARIANI
NIM: A 21 13 079**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
PANRITA HUSADA BULUKUMBA
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN
MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN ASUHAN
KEPERAWATAN DI RUANG PERAWATAN RSUD K.H
HAYYUNG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

TAHUN 2025

PROPOSAL SKRIPSI

Disusun Oleh :

FITRI ARIANI

Proposal Skripsi ini Telah Disetujui
Tanggal 13 Maret 2025

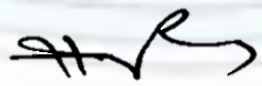
Pembimbing Utama


Nurlina, S.Kep., Ners., M.Kep
NIDN. 0328108601

Pembimbing Pendamping


Dr. Haerani, S.Kep.Ners., M.Kep
NIDN. 0030038404

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Keperawatan
Stikes Panrita Husada Bulukumba


Dr. Haerani, S.Kep.Ners., M.Kep
NIP 198403302010 01 2 023

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN
MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN ASUHAN
KEPERAWATAN DI RUANG PERAWATAN RSUD K.H
HAYYUNG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

TAHUN 2025

PROPOSAL SKRIPSI

Disusun Oleh :

FITRI ARIANI

Diujikan Pada Tanggal 19 Maret 2025

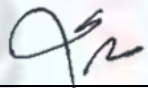
1) Ketua Penguji 1

Dr.Hj.Fatmawati,S.Kep,Ns,M.Kep
NIDN. 0009098009

()

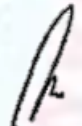
2) Anggota Penguji 2

Safruddin, S.Kep., Ns., M.Kep
NIDN. 0001128108

()

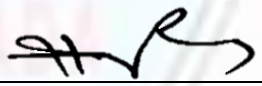
3) Pembimbing Utama

Nurlina, S.Kep., Ners., M.Kep
NIDN.0328108601

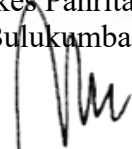
()

4) Pembimbing Pendamping

Dr. Haerani, S.Kep., Ns, M.Kep
NIDN. 0030038404

()

Mengetahui,
Ketua Stikes Panrita Husada
Bulukumba


Dr. Muriyati, S.Kep., Ns, M.Kep
NIP. 19770926 200212 2 007

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Keperawatan


Dr. Haerani, S.Kep., Ns, M.Kep
NIP. 198403302010 01 2 023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitri Ariani
Nim : A2113079
Program Studi : S1 Keperawatan
Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan
Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan
Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD K.H Hayyung
Kabupaten Kepulauan Selayar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tugas akhir yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa tugas akhir saya ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Selayar, 22 juli 2025

Yang membuat pernyataan



FITRI ARIANI
NIM.A2113079

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada ALLAH SWT karena telah melimpahkan rahmat beserta karunianya, dan salawat beserta salam kita kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga dalam hal ini penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar ” dengan tepat waktu. Skripsi yang juga sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana keperawatan (S.Kep) pada program Studi ilmu Keperawatan Stikes Panrita Husada Bulukumba. Bersama dengan ini, izinkan saya memberikan ucapan terimah kasih yang yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus kepada:

1. Bapak H. Muh. Idris Aman, S.Sos selaku ketua yayasan STIKES Panrita Husada Bulukumba yang telah menyiapkan sarana dan prasarana sehingga proses belajar dan mengajar berjalan dengan lancar.
2. Ibu Dr. Muriyati, S.Kep, Ns, M.Kes selaku ketua STIKES Panrita Husada Bulukumba yang memberikan motivasi sebagai bentuk kepedulian dan telah merekomendasikan penelitian.
3. Ibu Dr. Asnidar, S.Kep.,Ns, M.Kes Selaku Wakil Ketua Stikes Panrita Husada Bulukumba yang telah merekomendasikan pelaksanaan penelitian.
4. Ibu Dr. Haerani, S.Kep, Ns, M.Kep Selaku Ketua Program Studi S1 keperawatan yang telah merekomendasikan pelaksanaan penelitian dan juga

Selaku Pembimbing pendamping yang telah bersedia memberikan bimbingan mulai awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Nurlina,S.Kep.,Ners.,M.Kep. Selaku pembimbing Utama yang telah bersedia memberikan bimbingannya, serta memberikan arahan pada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Dr. Hj Fatmawati,S.Kep.,Ners.,M.Kep Selaku penguji I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji hasil penelitian ini.
7. Pak Safruddin, S.Kep., Ns,M.Kep. Selaku penguji II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji hasil penelitian ini.
8. Bapak/Ibu dosen serta para seluruh staf kampus stikes panrita husada bulukumba atas ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah diberikan kepada penulis selama proses perkuliahan.
9. Teristimewa penulis ucapkan banyak terimakasih kepada ayahanda tercinta saya Kiswandi dan ibunda tercinta Andi Lena terimakasih untuk setiap tetesan keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, serta kedua kakak saya Fajar Juliansyah dan Nurul Athfal Dwiansyah terima kasih atas seluruh bantuan dan dorongan yang selalu di berikan baik secara moral, material maupun spiritual kepada penulis selama perkuliahan.
10. Kepada saudara-saudaraku terimakasih banyak atas dukungan yang telah diberikan serta motivasi dan seluruh bantuan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana, terimakasih sudah menjadi orang yang baik.

11. Kepada teman-teman angkatan Enfermeira21 yang telah ikut membantu dalam penulisan proposal ini semoga kita semua dapat melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritikan dan saran sangat diperlukan oleh penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi penelitian ini bisa bermanfaat bagi pembaca serta kepada semua pihak khususnya dalam bidang pendidikan keperawatan di indonesia terutama sulawesi selatan.

Bulukumba, Maret 2025

Penulis

ABSTRAK

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. Fitri Ariani¹, Nurlina², Haerani³.

Latar Belakang: Motivasi kerja perawat merupakan faktor penting dalam pemberian asuhan keperawatan yang bermutu. Kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh motivasi kerja perawat. Motivasi ini akan mendorong perawat untuk memberikan asuhan keperawatan secara optimal kepada pasien. Salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kepala ruangan berperan langsung dalam mengarahkan, membimbing, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan kinerja perawat. Namun jika gaya kepemimpinan kurang sesuai, motivasi kerja perawat dapat menurun. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi tinggi (71,2%), namun masih ditemukan perawat dengan motivasi rendah meskipun gaya kepemimpinan efektif.

RSUD K.H. Hayyung juga memperlihatkan adanya variasi gaya kepemimpinan, mulai dari demokratis, partisipatif, hingga otoriter, beberapa perawat mengatakan motivasi kerjanya terkadang menurun karena disebabkan oleh tugas yang diberikan kepala ruangan yang cukup banyak. Perawat lain juga mengatakan kepala ruangnya kurang memberikan arahan dan pengawasan. 3 orang perawat mengatakan intensif yang di terima biasanya rendah dan terkadang lambat diberikan.

Tujuan Penelitian: Diketuinya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar

Metodologi: Desain penelitian *cross sectional*, penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai dengan Juli 2025. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Hasil Penelitian: Sebagian besar perawat yang berdinis diruang rawat inap menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan ruang rawat inap kategori demokratis yaitu sebanyak 22 responden (36,67%), Sebagian besar perawat yang berdinis diruang rawat inap memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 48 responden (80%), dan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar ($p=0,01$).

Kesimpulan Dan Saran: Berdasarkan hasil yang diteliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki hubungan atau dampak terhadap motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten kepulauan selayar. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD K. H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar berada pada kategori demokratis, sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di RSUD K. H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. Diharapkan kepala ruangan dapat mempertahankan gaya kepemimpinannya sehingga perawat diruang perawatan dapat terus memiliki motivasi yang tinggi dan memberikan kontribusi terhadap kualitas pelayanan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kepala ruangan, motivasi kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	5
DAFTAR ISI.....	6
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan.....	8
1. Tujuan umum.....	8
2. Tujuan khusus	9
D. Manfaat.....	9
1. Manfaat teoritis	9
2. Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Konsep Motivasi Kerja Perawat	11
1. Pengertian Motivasi kerja Perawat	11
2. Teori Motivasi Kerja.....	13
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	15
4. Jenis jenis Motivasi.....	17
5. Tugas dan tanggungjawab perawat.....	18

B. Konsep Kepemimpinan	19
1. Pengertian Kepemimpinan.....	19
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
3. Macam-macam gaya kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan	27
C. Konsep Kepala Ruangan	31
1. Pengertian Kepala Ruangan.....	31
2. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Ruangan	31
3. Fungsi Kepala Ruangan	33
D. Kerangka Teori	35
BAB III KERANGKA KONSEP, HIPOTESIS, VARIABEL PENELITIAN, DAN	
DEFINISI OPERASIONAL	36
A. Kerangka Konsep	36
B. Hipotesis	36
C. Variabel penelitian.....	37
D. Definisi operasional.....	37
BAB IV METODE PENELITIAN	39
A. Desain penelitian	39
B. Waktu dan lokasi penelitian	39
1. Waktu.....	39

2. Lokasi Penelitian.....	39
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	39
D. Instrumen Penelitian	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Pengelolaan dan Analisa Data.....	43
G. Etika penelitian	46
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. HASIL PENELITIAN	47
B. PEMBAHASAN.....	50
C. KETERBATASAN PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
BAB VI PENUTUP	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Distribusi karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, lama kerja di Ruang Perawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar.....	51
Table 5.2 Distribusi Frekuensi gaya kepemimpinan di ruang keperawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar.....	52
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Motivasi responden di Ruang Keperawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar.....	52
Table 5.4 Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Keperawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	39
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Surat Izin Pengambilan Data Awal

Lampiran Surat Izin Penelitian

Lampiran Lembar Permohonan Informed Consent

Lampiran Kuesioner Penelitian

Lampiran Surat Izin Penelitian Provinsi Sulawesi Selatan

Lampiran Surat Izin Etik Penelitian

Lampiran Surat Izin Penelitian Kantor DPMPTSP Kabupaten Kepulauan Selayar
dari Kesbangpol

Lampiran Surat Telah Melakukan Penelitian

Lampiran Master Tabel

Lampiran Hasil Olah Data SPSS

Lampiran Surat Implementation Arrangement

Lampiran Laporan Pelaksanaan Kerja Sama

Lampiran Dokumentasi Penelitian

Lampiran Planning Of Action

RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia, terdapat sumber daya yang paling penting dalam menentukan keberhasilan instansi yaitu sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam instansi karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas dalam instansi.

Hal ini dapat dimengerti karena material, mesin, dan metode tidak dapat digerakkan tanpa adanya manusia. Mengelola sumber daya manusia yang ada disuatu instansi tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Terdapat berbagai aspek yang dapat mempengaruhi peningkatan tujuan dan fungsi perawat, yang dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori umum diantaranya ialah gaya kepemimpinan serta motivasi.

Untuk mencapai tujuan utama profesi serta mewujudkan visi dan misi unit organisasi dalam memberikan pelayanan keperawatan, seorang perawat dituntut untuk melaksanakan wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya secara optimal (Perceka, 2018). Sebagai bagian dari tenaga kesehatan, perawat bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan perawatan kepada pasien.

Tugas ini harus dijalankan secara efektif dan efisien guna mendukung peningkatan mutu pelayanan keperawatan selama proses perawatan langsung.

Perawat membutuhkan kemampuan kepemimpinan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Konsep kepemimpinan tidak terbatas dimiliki oleh seorang perawat manajer namun juga harus dimiliki oleh seorang perawat primer dan perawat pelaksana dalam melaksanakan layanan keperawatan. Peranan kepemimpinan bagi perawat dapat menjadikan perawat sebagai sumber daya manusia yang berkualitas dalam Rumah sakit. Perawat yang berkompeten dengan kinerja baik akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perawatan pasien dan juga keluarga, sehingga terciptalah pelayanan yang bermutu tinggi (Rembet et al., 2023).

Pemimpin di ruangan merupakan salah satu unsur yang sangat berpengaruh terhadap kelompok atau organisasi untuk menentukan dan mencapai tujuan. Upaya peran pemimpin yang efektif yaitu perlunya menyesuaikan diri dengan gaya-gaya kepemimpinannya terhadap situasi. Dalam sebuah organisasi di rumah sakit, kepala ruangan yang memimpin langsung terhadap perawat pelaksana dan pelaksanaan tugas perawat di rawat inap merupakan unsur suatu proses dalam manajemen rumah sakit.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan situasi, kondisi, serta karakteristik individu yang dipimpinnya (Fazirah & Mirani, 2019). Kepemimpinan semacam ini berperan penting dalam memberikan pengaruh positif terhadap organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja para anggotanya. Hal ini tidak terlepas dari

penerapan gaya kepemimpinan yang tepat di dalam lingkungan organisasi atau unit kerja, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang mendukung dan berujung pada peningkatan kinerja (Fardiansyah, 2019).

Kepemimpinan yang berkualitas dapat diberikan oleh kepala ruangan dengan mengenal program pengawasan dan pelatihan untuk kepala ruangan, membantu kepala ruangan memperoleh kompetensi kepemimpinan yang sesuai (Zaghini et al., 2020). Dalam menyempurnakan kepemimpinan dapat juga dicapai melalui pelatihan pengembangan kepemimpinan, penilaian diri, refleksi, dan bimbingan, yang semuanya dapat berdampak positif pada hasil organisasi salah satunya yaitu kinerja dari perawat (Manning, 2018).

Motivasi sendiri berpengaruh terhadap kinerja sebab motivasi merupakan keinginan untuk berbuat sebagai kemauan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Rismayadi & Maemunah, 2016). Motivasi kerja juga merupakan dorongan atau kehendak yang memengaruhi perilaku pekerja untuk meningkatkan kinerja. Suci (2022) juga mengemukakan bahwa setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi dengan bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Motivasi diperlukan untuk memahami perawat karena perawat memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda dan pola berpikir yang berbeda-beda pula. Selain itu, pelaksanaan asuhan keperawatan yang berkualitas di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh motivasi dari setiap perawat itu sendiri.

Motivasi kerja menurut para ahli dapat dibagi menjadi beberapa bentuk, seperti motivasi positif, motivasi negatif, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Selain itu, ada juga motivasi yang berdasarkan kebutuhan (Hasibuan) dan motivasi yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, prestasi, dan loyalitas. Motivasi kerja yang positif umumnya mendorong kinerja yang lebih baik, produktivitas meningkat, kepuasan kerja lebih tinggi, dan menciptakan budaya kerja yang lebih positif. Sebaliknya, motivasi kerja yang negatif dapat menyebabkan penurunan kinerja, stres, absensi yang tinggi, dan bahkan masalah kesehatan mental.

Motivasi perawat dalam bekerja masih merupakan masalah yang aktual, hal ini tidak berarti bahwa perawat pelaksana tidaklah baik, mungkin organisasi atau pemimpin mereka yang tidak menggunakan cara yang tepat untuk memotivasi mereka menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa mayoritas responden menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif, yaitu sebanyak 48 orang (92,3%), sementara hanya 4 orang (7,7%) yang menunjukkan gaya kepemimpinan tidak efektif. Selain itu, diketahui bahwa Sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, yakni sebanyak 37 orang (71,2%), sedangkan 15 orang (28,8%) memiliki motivasi kerja rendah. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Rumas Sakit Umum Daerah dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. (Eka, 2023).

Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2022) menunjukkan meskipun gaya kepemimpinan diketahui meningkatkan motivasi kerja. Namun, masih ditemukan perawat dengan motivasi kerja yang rendah. Beberapa penelitian menunjang hal tersebut seperti penelitian Gianyar didapatkan perawat dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 13 orang dengan model gaya kepemimpinan demokratis dan perawat yang menilai dengan gaya kepemimpinan partisipatif sebanyak 15 orang dengan motivasi kerja sedang, serta perawat dengan motivasi kerja rendah sebanyak 6 orang dengan gaya kepemimpinan laissez faire. Penelitian di Palembang didapatkan model gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan hasil perawat dengan motivasi tinggi sebanyak 21 orang dan perawat dengan motivasi rendah sebanyak 17 orang. Hasil penelitian lain juga menunjukkan perawat di Solok Selatan tepatnya di Ruang internal dan bedah melalui gaya kepemimpinan otoritatif didapatkan hasil 90 % perawat yang bekerja dengan motivasi yang rendah.

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif secara menyeluruh kepada semua lapisan masyarakat (Parashakti and Setiawan 2019). Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini rumah sakit tergantung dari berbagai sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumber terpenting yaitu sumber daya manusia (SDM) termasuk perawat (Putra et al. 2019). Selain itu, terdapat faktor yang memegang peranan penting didalam organisasi demi

terwujudnya tujuan utama organisasi tersebut yaitu kepemimpinan (De Haan, Bidjuni, and Kundre 2019).

RSUD K. H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar sebagai salah satu rumah sakit umum milik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki sebaran perawat di beberapa ruang perawatan diantaranya yang menjadi lokasi penelitian ini ialah sebagai berikut.

Rumah Sakit K. H. Hayyung Kepulauan Selayar memiliki 8 ruangan perawatan diantaranya ruang perawatan jeruk memiliki 18 perawat, perawatan bedah memiliki 19 perawat, perawatan melinjo 22 perawat, perawatan PICU 18 perawat, perawatan NICU 20 perawat, perawatan ICU 22 perawat, perawatan delima 21 orang, dan keperawatan jiwa 13 perawat. Jadi populasi pada penelitian ini sebanyak 153 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang perawat di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar gambaran gaya kepemimpinan dari beberapa orang perawat yang menyatakan bahwa kepala ruangan mereka selalu mendengarkan masukan dari perawat (demokratis) dan memberikan kesempatan perawat untuk ikut andil dalam menyelesaikan masalah (partisipatif). Perawat lainnya menyatakan pula bahwa kepala ruangnya memimpin dengan tegas, disiplin dan teliti, sehingga membuat anggota meminimalisir membuat kesalahan. Ada juga perawat menyatakan bahwa tidak mau berkomentar mengenai kepala ruangnya, perawat tidak diberikan kesempatan untuk berpendapat jika terjadi masalah (otoriter). Dalam pengamatan sementara ini tidak ditemukan gaya kepemimpinan bebas tindak (*Laissez-faire*) di ruangan-ruangan tersebut.

Beberapa orang perawat mengatakan motivasi kerjanya terkadang menurun karena disebabkan oleh tugas yang diberikan kepala ruangan yang cukup banyak. Perawat lain juga mengatakan kepala ruangnya kurang memberikan arahan dan pengawasan.

3 orang perawat mengatakan insentif yang diterima biasanya rendah dan terkadang lambat diberikan. 4 orang perawat mengatakan semangat bekerja karena kepala ruangnya selalu memberikan bimbingan dalam melaksanakan pekerjaan dan kepala ruangnya menaruh kepercayaan dalam melaksanakan tugas dibawah bimbingannya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang peneliti temukan di RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar.

B. Rumusan Masalah

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi motivasi dalam berbagai cara diantaranya otoriter dapat menghasilkan keputusan cepat dan efisiensi tinggi dalam jangka pendek, demokratis dimana proses pengambilan keputusan

mungkin lebih lambat karena partisipasi yang luas, tetapi keputusan yang dihasilkan biasanya lebih baik dipahami dan diterima oleh tim, partisipatif dapat menumbuhkan inovasi, kreativitas, dan komitmen tinggi dari perawat, dan bebas tindak perawat yang sangat mandiri mungkin berkembang, tetapi kurangnya arahan dapat mengarah pada kebingungan dan penurunan motivasi. Di RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar secara umum dapat digambarkan menggunakan gaya kepemimpinan otoritatif.

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang dapat diambil adalah “apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar”

C. Tujuan

1. Tujuan umum

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar

2. Tujuan khusus

- a. Diketuainya karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja) di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar.
- b. Diketuainya gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar.
- c. Diketuainya motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar.
- d. Diketuainya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar.

D. Manfaat

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan , berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien di Rumah Sakit tersebut. Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan acuan dan pembanding bagi penelitian lain yang berminat dalam mengembangkan topik bahasan ini dan melakukan penelitian ini lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Motivasi Kerja Perawat

1. Pengertian Motivasi kerja Perawat

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi memiliki beberapa makna, salah satunya adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu Tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai rangkaian upaya yang mendorong individu atau kelompok untuk bertindak, karena adanya keinginan mencapai tujuan yang diinginkan atau memperoleh kepuasan dari tindakannya.

Menurut Duttweiler, motivasi merupakan elemen yang mendorong, mengarahkan, dan secara konsisten mendukung pencapaian hasil yang semakin meningkat. Sementara itu, vroom memandang motivasi sebagai suatu proses pengambilan keputusan dalam memilih di antara berbagai alternatif Tindakan yang tersedia (Suci, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat adalah dorongan internal yang memberikan energi, arahan, dan dukungan secara berkelanjutan, serta menjadi proses dalam menentukan berbagai pilihan Tindakan yang bisa dilakukan oleh perawat untuk meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi kerja merupakan dorongan dan keinginan yang mendorong staf untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara optimal demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen dan organisasi, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal yang membuat seseorang berperilaku sesuai dengan arah pencapaian tujuan tertentu (Hartono, 2019). Pada perawat, motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan atas kinerja, peluang pengembangan karir, dukungan dari atasan, penghasilan yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, serta rasa memiliki kendali atau otonomi dalam menjalankan tanggung jawabnya (Herlina et al., 2023).

Secara prinsip, pemberian motivasi kepada pegawai bertujuan untuk mendorong peningkatan dalam berbagai aspek, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2007:146). Salah satu tujuan utama dari motivasi ini adalah :

a. Meningkatkan produktivitas pegawai

Tingkat produktivitas yang tinggi memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan optimal, sehingga memberikan dampak positif dan keuntungan bagi perusahaan.

b. Meningkatkan kedisiplinan pegawai

Disiplin merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi menunjukkan kesadaran serta kesiapan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan optimal.

c. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai

Kepuasan kerja menjadi elemen penting yang mempengaruhi semangat, kedisiplinan, dan pencapaian kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan.

Mengalami penurunan motivasi sendiri bisa terjadi karena banyak hal mulai dari tingginya tekanan, hilangnya penyemangat, bosan dengan pekerjaan rutin, maupun tubuh merasa kelelahan. Saat hal tersebut terjadi tentunya dapat menurunkan kualitas kerja. Teori Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020), terdapat berbagai teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli, di antaranya adalah teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor dari Herzberg, teori kebutuhan McClelland, serta teori X dan Y.

a. Teori Kebutuhan Maslow:

1. Teori ini diperkenalkan oleh Abraham Maslow, yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara berjenjang, dimulai dari kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan, kemudian kebutuhan social, penghargaan, hingga pencapaian aktualisasi diri.
2. Karyawan yang kebutuhan dasarnya sudah terpenuhi, seperti mendapatkan gaji yang memadai dan bekerja di lingkungan yang aman, cenderung lebih termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, seperti mendapatkan penghargaan dan mengembangkan potensi diri.

b. Teori Dua Faktor Herzberg:

1. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor higienis (faktor yang dapat mencegah ketidakpuasan) dan faktor motivator (faktor yang dapat meningkatkan kepuasan).
2. Faktor higienis meliputi gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal, sementara faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk tumbuh.

c. Teori Kebutuhan McClelland:

1. David McClelland menyatakan bahwa ada tiga jenis kebutuhan yang memotivasi seseorang, yaitu kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan.
2. Karyawan yang memiliki kebutuhan akan prestasi akan lebih termotivasi untuk mencapai target dan meningkatkan kinerja, sementara karyawan yang memiliki kebutuhan akan afiliasi akan lebih termotivasi untuk bekerja sama dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja.

d. Teori X dan Y:

1. Douglas McGregor menyatakan bahwa ada dua pandangan tentang karyawan, yaitu teori X yang beranggapan bahwa karyawan cenderung tidak termotivasi dan memerlukan pengawasan ketat, dan teori Y yang beranggapan bahwa karyawan cenderung termotivasi dan bertanggung jawab.

2. Teori Y menekankan pentingnya memberikan karyawan kebebasan dan kepercayaan untuk bekerja, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Munandar menjelaskan beberapa hal yang menjadi aspek motivasi diantaranya adalah (1) sikap disiplin dari karyawan; (2) imajinasi dan daya kombinasi yang mampu menciptakan inovasi; (3) rasa percaya diri yang baik; (4) kemampuan untuk bertahan dalam tekanan kerja; serta (5) rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Aspek-aspek tersebut dapat terlihat dari motivasi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dijelaskan bahwa motivasi muncul karena beberapa faktor, seperti keinginan, kebutuhan, dan rasa takut. Rasa takut ini dijelaskan sebagai konsekuensi dari Tindakan seseorang, jika ia tidak melakukan apa-apa, maka tidak akan ada hasil yang tercapai, sehingga hal ini mendorong mereka untuk bekerja dengan maksimal (Setiawan, 2021).

Kemampuan perusahaan dalam mempertahankan motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pemberian intensif sebagai bentuk penghargaan dan kompensasi atas kerja keras individu. Menurut teori motivasi Herzberg, faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua, yaitu motivator dan hygiene. Motivator berasal dari dalam diri individu, meliputi sikap seperti keinginan, kebutuhan, rasa tanggung jawab, pengakuan, serta kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaan yang dijalani. Sementara itu, hygiene

mencakup faktor-faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta elemen-elemen seperti gaji, intensif, kebijakan perusahaan, dan ikatan emosional antara pimpinan dan karyawan. Semua aspek tersebut perlu diperhatikan jika ingin meningkatkan motivasi kerja (Barusman & Amelia, 2021).

Motivasi memunculkan berbagai macam kebutuhan, seperti kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial, dan kebutuhan terhadap keberadaan dalam suatu organisasi. Gibson juga menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mendorong munculnya motivasi, yaitu faktor individu yang mencakup kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, status sosial, dan kondisi demografis. Selain itu, faktor psikologis mencakup persepsi, sikap, kepribadian, serta kapasitas dan kemauan untuk belajar. Terakhir, faktor organisasi meliputi struktur organisasi, perancangan pekerjaan, gaya kepemimpinan, serta bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak manajemen (Nurfadilah & Farihah, 2021).

Menurut Sunyoto, motivasi muncul karena dua jenis faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup berbagai bentuk keinginan, seperti keinginan untuk bertahan hidup, memiliki sesuatu, memperoleh pengakuan, serta mendapatkan kekuasaan. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi aspek-aspek seperti kondisi lingkungan kerja yang mendukung, pemberian kompensasi yang layak, supervise yang efektif, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab yang dimiliki oleh

karyawan, serta kebijakan yang fleksibel memungkinkan pegawai terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan penyampaian ide di dalam perusahaan (Khanady et al., 2021).

3. Jenis jenis Motivasi

Motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, yaitu motivasi intrinsic, ekstrinsik, positif dan negatif.

a. Motivasi intrinsik

Motivasi ini merupakan dorongan yang muncul dari dalam individu itu sendiri. Motivasi ini muncul karena adanya keinginan untuk bekerja secara optimal berdasarkan keyakinan pribadi atau rasa percaya diri.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi yang dipicu oleh keinginan untuk memperoleh imbalan atau menghindari hukuman. Contohnya adalah seseorang mengikuti perlombaan dengan tujuan untuk memenangkan hadiah.

c. Motivasi positif

Motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan Contohnya, pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, dan jaminan keselamatan Motivasi yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi di atas standar.

d. Motivasi negatif

Bentuk motivasi yang didasarkan pada rasa takut atau ancaman. Contohnya meliputi tekanan, intimidasi atau hukuman.jenis

motivasi ini umumnya diberikan kepada karyawan yang menunjukkan performa kerja yang kurang memuaskan.

Menurut (Ambali et al., 2023), bahwa terdapat klasifikasi motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Tinggi

Motivasi dikatakan tinggi apabila dalam diri seseorang yang kegiatan sehari-hari memiliki harapan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi, dan memiliki keyakinan yang tinggi bahwa penderita akan menyelesaikan pengobatannya tepat pada waktu yang telah ditentukan.

2. Motivasi Rendah

Motivasi dikatakan rendah apabila didalam diri manusia memiliki harapan dan keyakinan yang rendah, bahwa dirinya dapat berprestasi. Misalnya bagi seseorang dorongan dan keinginan mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru merupakan mutu kehidupannya maupun mengisi waktu luangnya agar lebih produktif.

4. Tugas dan tanggung jawab perawat

Kristanto dalam Aditama (2022) menyatakan bahwa perawat di rumah sakit mempunyai beberapa tugas seperti :

- a. Menyediakan asuhan keperawatan kepada pasien, baik dalam rangka penyembuhan maupun pemulihan kondisi fisik dan mental.
- b. Memberikan layanan tambahan yang mendukung kenyamanan dan keselamatan pasien, seperti pengaturan tempat tidur dan hal lainnya.
- c. Menjalankan tugas-tugas administratif yang menjadi bagian dari tanggung jawab profesi.
- d. Melaksanakan program Pendidikan keperawatan secara berkesinambungan.
- e. Melakukan kegiatan penelitian guna terus meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.
- f. Beradaptasi aktif dalam program pendidikan untuk calon perawat.

Selanjutnya, berdasarkan jenis tanggung jawab tugas dan peran perawat dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yaitu :

- a. Tanggung jawab utama kepada Tuhan.
- b. Tanggung jawab terhadap pasien dan masyarakat
- c. Tanggung jawab kepada sesama rekan kerja dan atasan.

B. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi individu maupun kelompok untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama dalam situasi tertentu. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi biasanya memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Sagala & Syaiful, 2018).

Menurut Barsuki & Sari (2018), kepemimpinan merupakan seni sekaligus proses dalam memengaruhi perilaku seseorang dalam situasi tertentu agar ia bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Albagawi (2019) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah seni dan disiplin dalam membimbing, mengarahkan, memotivasi, serta menginspirasi sebuah kelompok atau organisasi menuju pencapaian tujuan Bersama.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menumbuhkan semangat pada orang lain sehingga mereka memiliki motivasi kerja, bersedia bekerja sama dalam kelompok, serta mampu mencapai tujuan yang diharapkan secara efektif.

Secara umum, terdapat beberapa teori tentang kepemimpinan, antara lain teori kelebihan, teori sifat, teori keturunan, teori karismatik, teori bakat, dan teori sosial. Namun dalam perkembangannya, teori-teori tersebut kemudian dikaji lebih mendalam oleh para ahli seperti Lunenburg & Ornstein, Handoko, Gomes, Mejian & Balkin, serta Wirjana & Supardo. Mereka sepakat bahwa teori kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, pendekatan perilaku, dan pendekatan situasional (Jahari & Rusdiana, 2019). Ketiga pendekatan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Teori Sifat

Menurut teori ini, seseorang hanya bisa menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki kelebihan tertentu dibandingkan orang lain. Seorang pemimpin dituntut untuk bersikap adil, mampu melindungi, percaya diri, serta memiliki kekuatan spiritual, mental, dan fisik (Jahari & Rusdiana, 2019). Teori sifat berasumsi bahwa individu mewarisi kualitas atau karakteristik tertentu yang membuat mereka lebih layak untuk memimpin. Teori ini menekankan bahwa seorang pemimpin yang hebat memiliki karakteristik tertentu yang mendukung terciptanya kepemimpinan yang efektif. Karakteristik tersebut antara lain kejujuran, dorongan untuk berprestasi, kompetensi, inisiatif, rasa tanggung jawab, serta kemampuan untuk memberi inspirasi (Uzohue et al., 2016).

Dari teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa teori sifat merupakan suatu teori yang menggambarkan bahwa seorang yang mewarisi intelektual (karisma, kecerdasan, kepercayaan diri), fisik (daya taik), dan ciri-ciri kepribadian (ekstraversi) dapat menjadikannya pemimpin yang hebat.

b. Teori Perilaku

Perilaku pemimpin memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja bawahan dalam proses kepemimpinan. Terdapat dua dimensi utama kepemimpinan, yaitu konsiderasi dan struktur inisiasi. Dimensi konsiderasi menggambarkan sikap pemimpin yang menunjukkan

kepedulian, bersahabat, saling percaya, serta menciptakan suasana hangat dalam hubungan kerja dengan bawahannya. Sementara itu, struktur inisiasi berkaitan dengan perilaku pemimpin dalam menjalin hubungan kerja dengan anggota yang dipimpinnya, sekaligus upaya membentuk pada organisasi, saluran komunikasi, serta prosedur kerja yang jelas (Basuki, 2018).

Teori perilaku ini fokus dengan apa yang dilakukan pemimpin serta bagaimana ia bertindak. Dalam teori ini terdapat dua jenis perilaku, yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas berfokus pada penyelesaian pekerjaan, sedangkan perilaku hubungan lebih menekankan pada upaya memotivasi pengikut agar mau berkontribusi. Teori ini berasumsi bahwa perilaku dan gaya kepemimpinan dapat dipelajari serta dikembangkan melalui pelatihan (Asrar-ul-Haq & Anwar, 2018).

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa fokus teori ini lebih pada tindakan daripada kualitas intelektual dan pribadi para pemimpin, ini menunjukkan bahwa orang dapat menjadi pemimpin yang hebat melalui pelatihan dan observasi.

c. Teori Situasional

Menurut Basuki (2018), kepemimpinan situasional berlandaskan pada interaksi timbal balik antara arahan yang diberikan pemimpin dengan dukungan emosional yang ditunjukkan bawahan dalam menjalankan tugas, fungsi, maupun sasaran tertentu.

Pemahaman terhadap setiap komponen yang memengaruhi sekelompok orang dalam situasi dan lingkungan tertentu menjadi aspek penting dalam teori ini. Daya Tarik utama model ini terletak pada hubungan antara pengikut dan tugas. Penting untuk menyesuaikan tingkat kesiapan pengikut dengan cara mereka menjalankan tugas yang ada. Tingkat kemampuan dan kemauan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu disebut sebagai kapasitas.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa teori situasional menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk semua kondisi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat bergantung pada berbagai faktor, seperti kualitas serta situasi para pengikut atau anggota tim.

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi pengikutnya sehingga mereka dengan sukarela melaksanakan berbagai Tindakan Bersama tanpa merasa tertekan demi mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018). Marsam (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi yang lahir dari perpaduan falsafah, keterampilan, sifat, serta sikap yang kerap digunakan pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Sementara itu, menurut Khajeh (2018), gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari karakteristik, sifat, dan perilaku yang dipakai pemimpin untuk

berinteraksi dengan bawahan, serta dipandang sebagai pola manajerial yang dirancang untuk menyelaraskan kepentingan pribadi maupun organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang diperankan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut para ahli, ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang dapat diaplikasikan di sebuah organisasi, antara lain: Gaya kepemimpinan berdasarkan wewenang dan kekuasaan dikelompokkan menjadi empat Gillies dalam (Nursalam, 2020)

a. Otoriter

Merupakan kepemimpinan yang berfokus pada tugas atau pekerjaan. Kepemimpinan ini menggunakan kekuasaan dan kekuatan dalam memimpin. Pemimpin lebih menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Informasi yang diberikan hanya seputar kepentingan tugas. Motivasi yang diberikan berupa imbalan dan hukuman. Menurut (Wang et al., 2019) kepemimpinan otoriter mengacu pada perilaku pemimpin yang memberikan otoritas dan kendali mutlak atas bawahannya dan menuntut kepatuhan tanpa syarat.

Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin otoriter mengharapkan bawahannya untuk mematuhi permintaan tanpa perselisihan dan disosialisasikan untuk menerima dan menghormati hirarki yang ketat dan terpusat.

b. Demokratis

Merupakan gaya kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap stafnya. Kepemimpinan ini mengguakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk memberikan motivasi ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Membuat rencana dan pengontrolan dalam penerapannya. Informasi yang diberikan seluas-luasnya dan terbuka. Menurut (Khajeh, 2018) kepemimpinan demokratis adalah dimana pengambilan Keputusan didesentralisasi dan dimiliki bersama oleh semua bawahan. Gaya kepemimpinan ini juga dikenal dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, karena pandangan dan pendapat mereka dihargai.

Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat dan nasehat dari anggotanya.

c. Partisipatif

Merupakan gabungan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil dari analisis masalah dan kemudian menyampaikan tindakan tersebut kepada

bawahannya. Pemimpin meminta kritik dan saran kepada staf serta mempertimbangkan respon staf terhadap usulannya. Keputusan akhir yang diambil bergantung pada kelompok. Menurut (Akpoviroro et al., 2018) kepemimpinan partisipatif diartikan sebagai proses pengambilan keputusan bersama atau setidaknya berbagi pengaruh dalam pengambilan keputusan oleh atasan dan bawahannya.

Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang menggabungkan antara otoriter dan demokratis, dimana pemimpin menyampaikan analisis masalah kepada anggotanya dan kemudian mengambil keputusan secara bersama-sama.

d. Bebas tindak (*Laissez-faire*)

Merupakan kepemimpinan *official*, karyawan menentukan kegiatan sendiri tanpa pengarahan supervisi dan koordinasi. Staf atau bawahan mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. Pimpinan hanya sebagai sumber informasi dan pengendalian secara minimal. Menurut (Otieno & Njoroge, 2019) gaya kepemimpinan dimana otoritas dan kekuasaan diberikan kepada karyawan untuk menentukan tujuan dan pemimpin memberikan sedikit atau tidak sama sekali arahan kepada bawahan.

Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada tatap muka antara bawahan dan pemimpin. Pemimpin

terlihat menghindari tanggung jawab, tidak memberikan umpan balik dan selalu menunda pengambilan keputusan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam (Rahayu et al., 2017). Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian, pengalaman masalah dan harapan pemimpin. Hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

Ricardianto (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Karakteristik Pemimpin:
 - 1) Kepribadian, pengalaman, latar belakang, dan harapan pemimpin
 - 2) Kepercayaan diri, empati, integritas, dan kharisma
 - 3) Pengetahuan dan keterampilan

b. Situasi:

- 1) Tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan
- 2) Iklim organisasi dan perilaku
- 3) Kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai

c. Lingkungan Organisasi:

- 1) Budaya organisasi
- 2) Struktur tugas
- 3) Kejelasan tujuan dan sasaran dari suatu tugas
- 4) Hubungan antar pemimpin, bawahan, dan manajemen
- 5) Dukungan manajemen

d. Faktor Lain:

- 1) Nilai-nilai dan keyakinan
- 2) Pengalaman dan pendidikan
- 3) Kompetensi tim
- 4) Faktor biologis atau keturunan
- 5) Faktor religius atau agama
- 6) Faktor kekuatan (power)
- 7) Faktor sosial ekonomi
- 8) Faktor profesional

Faktor eksternal gaya kepemimpinan adalah berbagai pengaruh dari luar organisasi yang dapat memengaruhi bagaimana seorang pemimpin memimpin. Faktor-faktor ini meliputi kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, perubahan teknologi, perilaku konsumen, dan lain-

lain. Perubahan lingkungan ini dapat memaksa pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka agar tetap efektif.

Berikut beberapa contoh faktor eksternal gaya kepemimpinan:
(ProMedShow 2022)

a. Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi yang sedang terjadi (kemakmuran, resesi, dll) dapat mendorong pemimpin untuk berfokus pada pertumbuhan, perluasan, atau pemangkasan biaya.

b. Peraturan Pemerintah

Peraturan baru yang dikeluarkan pemerintah (misalnya peraturan tentang lingkungan, tenaga kerja, atau pajak) dapat mengharuskan pemimpin untuk mengubah cara mereka mengelola organisasi.

c. Perubahan Teknologi

Kemajuan teknologi baru (misalnya otomatisasi, kecerdasan buatan) dapat memengaruhi cara pemimpin mengelola sumber daya dan talentanya.

d. Perilaku Konsumen

Perubahan perilaku konsumen (misalnya tren belanja online, preferensi produk yang berbeda) dapat memaksa pemimpin untuk menyesuaikan strategi pemasaran dan produk mereka.

e. Lingkungan Kompetisi

Persaingan yang ketat dapat mendorong pemimpin untuk menjadi lebih inovatif, efisien, dan fokus pada kualitas produk atau layanan.

f. Kebutuhan Karyawan

Perubahan harapan dan kebutuhan karyawan (misalnya keinginan untuk bekerja secara fleksibel, peningkatan kesejahteraan) dapat mendorong pemimpin untuk mengubah gaya kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

g. Ketersediaan Sumber Daya

Ketersediaan sumber daya yang terbatas (misalnya tenaga kerja, modal, infrastruktur) dapat memengaruhi gaya kepemimpinan pemimpin.

h. Tekanan Kelompok

Pemimpin juga dapat dipengaruhi oleh tekanan dari berbagai kelompok, seperti anggota tim, atasan, dan bawahannya.

i. Keberagaman di Tempat Kerja

Keberagaman karyawan (ras, jenis kelamin, usia, latar belakang budaya) dapat memengaruhi gaya kepemimpinan pemimpin dalam hal komunikasi, interaksi, dan pengelolaan tim.

j. Tuntutan Eksternal

Tuntutan eksternal dari berbagai pihak (misalnya pemegang saham, masyarakat umum) dapat memengaruhi gaya kepemimpinan pemimpin.

k. Keseimbangan Lingkungan Organisasi

Keseimbangan lingkungan organisasi (internal dan eksternal) juga dapat memengaruhi gaya kepemimpinan pemimpin.

Pemimpin yang efektif akan mampu mengenali dan memahami faktor-faktor eksternal ini, dan menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka agar dapat menghadapi tantangan dan peluang yang muncul di lingkungan organisasi

C. Konsep Kepala Ruangan

1. Pengertian Kepala Ruangan

Kepala ruangan adalah manajer tingkat pemula yang fokus utama kegiatannya berada di unit kerja. Kepala ruangan, dalam melakukan kegiatannya dibantu oleh orang-orang yang bekerja di tingkat manajer pemula antara lain wakil kepala ruangan dan ketua tim serta perawat pelaksana (Kurniadi, 2018) mendefinisikan kepala ruangan adalah seorang tenaga keperawatan yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap. Menurut (Setiowati, 2020) kepala ruangan adalah perawat yang memiliki tanggung jawab, wewenang untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan asuhan di ruang rawat inap serta memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari pada perawat pelaksana.

Dari beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala ruangan adalah seorang perawat yang diberi tugas memimpin satu ruang rawat dan bertanggung jawab terhadap pemberian asuhan keperawatan.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Ruangan

Burges dalam (Kurniadi, 2018) menjelaskan tanggung jawab kepala ruangan sebagai berikut:

a. Ketenagaan

Mengidentifikasi dan mengusulkan jumlah kebutuhan tenaga keperawatan dan non keperawatan di unitnya kepada atasan dan memberdayakan tenaga yang sudah ada.

b. Manajemen operasional

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai manajer pemula dalam berhubungan dengan atasan dan bawahan guna mendukung tugas pokoknya.

c. Manajemen kualitas pelayanan

Melaksanakan asuhan keperawatan professional berdasarkan kaidah ilmiah dan etika profesi agar bisa dirasakan langsung oleh pasien, keluarga dan masyarakat serta menjamin mutu pelayanan keperawatan yang memuaskan semua pihak.

d. Manajemen finansial

Melaksanakan tugas perhitungan keuangan dan logistic keperawatan (pengadaan dan pemanfaatan alat kesehatan dan material kesehatan) (Kurniadi, 2018) menyatakan bahwa seorang kepala ruangan mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Merencanakan kebutuhan tenaga perawat.
- 2) Mengembangkan pelayanan keperawatan.
- 3) Melaksanakan penilaian kinerja perawat.
- 4) Memberikan orientasi kepada perawat baru.
- 5) Melakukan SAK (Standar Asuhan Keperawatan) dan SOP

(Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan pimpinan bidang keperawatan.

- 6) Melaksanakan pembimbingan mahasiswa keperawatan.
 - 7) Memberikan laporan berkala tentang pelayanan keperawatan
- (Nandra, 2016)

3. Fungsi Kepala Ruangan

Tanggung jawab kepala ruangan terbagi menjadi empat, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

a. Perencanaan

Tugas bagian perencanaan ialah: 1) menunjuk ketua tim untuk bertugas di ruang masing-masing, 2) mengikuti serah terima pasien di shift sebelumnya, 3) mengidentifikasi tingkat ketergantungan pasien, 4) mengidentifikasi jumlah perawat yang dibutuhkan berdasarkan aktivitas dan kebutuhan klien Bersama ketua tim, serta mengatur penugasan/penjadwalan, 5) merencanakan strategi pelaksanaan keperawatan, 6) mengikuti visite dokter untuk mengetahui kondisi, patofisiologi, tindakan medis yang dilakukan, program pengobatan, dan mendiskusikan dengan dokter tentang tindakan yang akan dilakukan terhadap pasien, 7) membantu mengembangkan niat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan diri, 8) membantu membimbing peserta didik keperawatan, 9) menjaga terwujudnya visi dan misi keperawatan dan rumah sakit.

b. Pengorganisasian

Tahap pengorganisasian dalam melaksanakan tugas meliputi:

1) merumuskan metode penugasan yang digunakan, 2) merumuskan tujuan metode penugasan, 3) membuat rentang kendali kepala ruangan yang membawahi dua ketua tim dan ketua tim yang membawahi 2-3 perawat, 4) membuat rincian tugas ketua tim dan anggota tim secara jelas, 5) mengatur dan mengendalikan logistik ruangan, 6) mengatur dan mengendalikan situasi tempat praktik, 7) mendelegasikan tugas saat tidak berada ditempat kepada ketua tim, 8) memberi wewenang kepada tata usaha untuk mengurus administrasi pasien, 9) mengidentifikasi masalah dan cara penanganan.

c. Pengarahan

Tahap pengarahan meliputi: 1) memberi pengarahan, melatih dan membimbing tentang penugasan kepada ketua tim, 2) memberi pujian kepada anggota tim yang melaksanakan tugas dengan baik, 3) memberi motivasi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap, 4) menginformasikan hal-hal yang dianggap penting dan berhubungan dengan asuhan keperawatan pasien, 5) meningkatkan kolaborasi dengan anggota tim lain.

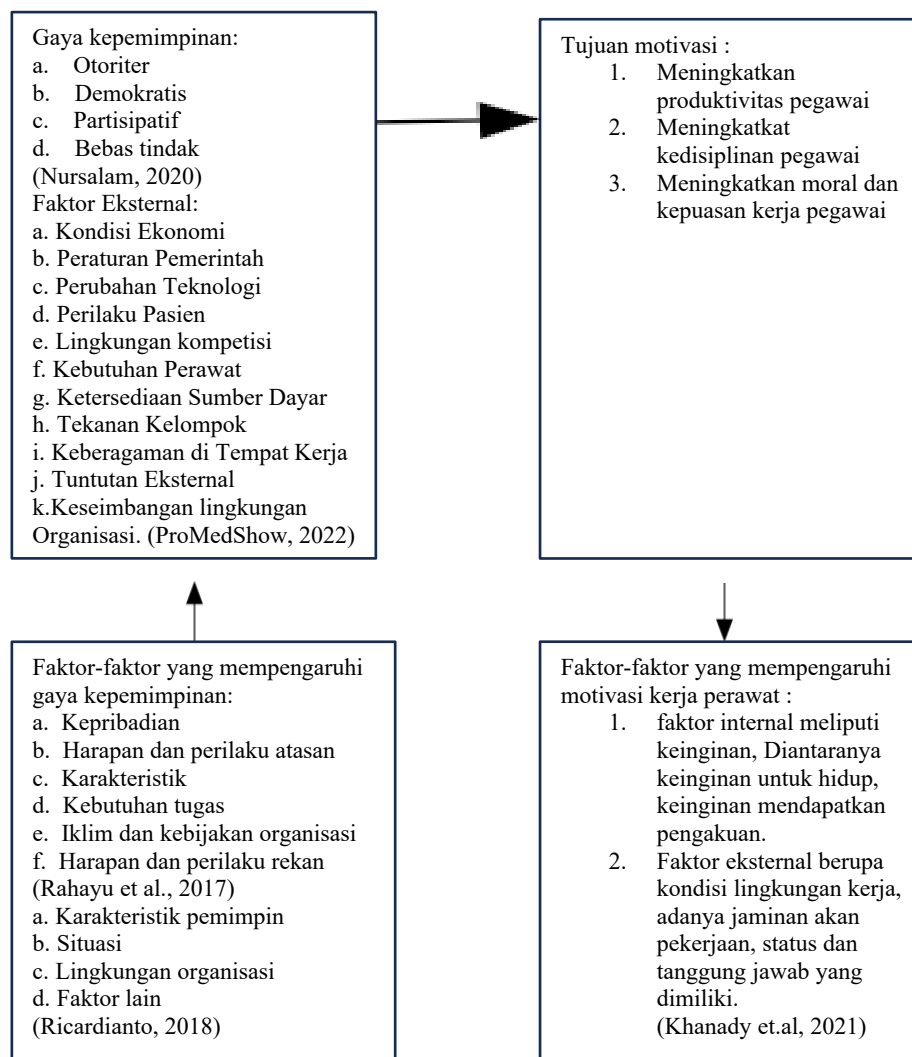
d. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan rencana, pedoman, ketentuan, kebijakan, tujuan dan sasaran yang sudah ditentukan

sebelumnya. Fungsi pengawasan adalah kegiatan mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan dan ketidaksesuaian yang dapat mengakibatkan tujuan dan sasaran organisasi tidak tercapai dengan baik, karena pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan tidak efisien dan efektif.

D. Kerangka Teori

Kerangka Teori



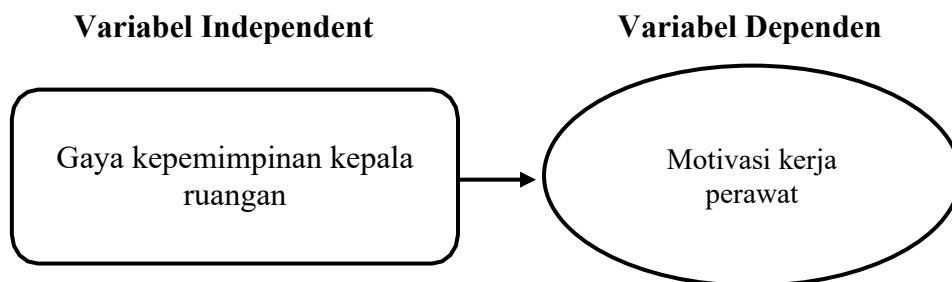
Gambar 2.1 Kerangka Teori

BAB III

KERANGKA KONSEP, HIPOTESIS, VARIABEL PENELITIAN, DAN DEFINISI OPERASIONAL

A. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan tahap yang penting dalam suatu penelitian karena merupakan abstraksi dari suatu realitas agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel baik variabel yang diteliti maupun yang tidak diteliti (Notoatmodjo, 2020). Kerangka konsep dari penelitian, sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

B. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan awal peneliti mengenai hubungan antar variabel yang merupakan jawaban peneliti tentang kemungkinan hasil penelitian. Hipotesis berdasarkan rumusan pernyataannya dibagi menjadi dua yaitu hipotesis kerja (hipotesis alternatif) dan hipotesis statistik (hipotesis null), (Notoatmodjo, 2020). Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Ha: Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar

C. Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2018:57) mengemukakan bahwa pengertian Variabel penelitian merupakan suatu sifat atau nilai dari objek kegiatan yang mempunyai indikator tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Menurut sugiono (2018) variabel terdiri atas dua yaitu :

1. Variabel independen (variabel bebas) : merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan
2. Variabel dependen (variabel terikat): merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan

D. Definisi operasional

1. Gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah cara kepala ruang memimpin perawat dalam pelaksanaan tugas pokok asuhan keperawatan kepada pasien di ruang rawat inap RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar dengan kriteria objektif.
 - a. Otoriter, jika jawaban responden mayoritas mengarah ke pernyataan gaya kepemimpinan otoriter
 - b. Demokratis, jika jawaban responden mayoritas mengarah ke pernyataan gaya kepemimpinan demokratis

- c. Partisipatif, jika jawaban responden mayoritas mengarah ke pernyataan gaya kepemimpinan partisipatif
 - d. Bebas tindak, jika jawaban responden mayoritas mengarah ke pernyataan gaya kepemimpinan bebas tindak
 - e. Alat ukur
Lembar kuesioner
 - f. Skala
Ordinal
2. Motivasi kerja perawat adalah adanya dorongan perawat untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil kerja yang berkualitas.
- a. Kriteria Objektif terdiri atas dua kategori :
 - 1. Tinggi : jika responden mendapat Skor = ≥ 23
 - 2. Rendah : jika responden mendapat Skor = < 23
 - b. Alat Ukur
Lembar Kuesioner
 - c. Skala
Likert

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif analitik yang mempelajari dan menganalisis tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di RSUD K.H. Hayyung kabupaten Kepulauan Selayar dengan menggunakan desain penelitian *Cross sectional*

B. Waktu dan lokasi penelitian

1. Waktu

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan juni-juli 2025.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian diartikan sebagai seluruh elemen atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi fokus dalam penelitian. (Arikunto, S. 2024).

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung Kepulauan Selayar yang terdiri dari 8 ruangan perawatan diantaranya ruang perawatan jeruk

memiliki 18 perawat, perawatan bedah memiliki 19 perawat, perawatan melinjo 22 perawat, perawatan PICU 18 perawat, perawatan NICU 20 perawat, perawatan ICU 22 perawat, perawatan delima 21 orang, dan keperawatan jiwa 13 perawat. Jadi populasi pada penelitian ini sebanyak 153 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dengan cara tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* artinya pengambilan sampel didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Notoatmodjo, 2020). Untuk menentukan besar sampel peneliti menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (d)^2}$$

$$n = \frac{153}{1 + 153 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{153}{2,53}$$

$$n = 60$$

Keterangan :

n = Perkiraan jumlah sampel

N = Perkiraan besar populasi

d = Tingkat signifikansi dipilih (p=0,1)

Sampel yang digunakan di RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 60 responden yang terbagi atas:

Ruangan	Populasi	Persentase	Sampel
Jeruk	18	12%	7
Bedah	19	12%	7
Melinjo	22	14%	9
PICU	18	12%	7
NICU	20	13%	8
ICU	22	14%	9
Delima	21	14%	8
Keperawatan Jiwa	13	8%	5
<i>Total</i>	153	100%	60

D. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur konsep minat dalam suatu penelitian. Instrumen dapat berupa tes tertulis atau angket, wawancara terstruktur atau suatu alat (Nursalam, 2020). Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner.

1. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Kuesioner penelitian ini meliputi pernyataan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang berisi 15 pernyataan dengan menggunakan alat ukur lembar kuesioner dengan skala *ordinal*. Dari 15 pernyataan dibagi menjadi 4 bagian yaitu Otoriter, Demokratis, Partisipatif, dan Bebas Tindak. Gaya kepemimpinan kepala ruangan dinilai dengan kriteria otoriter jika jawaban responden mayoritas mengarah ke pernyataan gaya kepemimpinan otoriter, dinilai dengan kriteria demokratis jika jawaban responden mayoritas mengarah ke

pernyataan gaya kepemimpinan demokratis, dinilai dengan kriteria partisipatif jika jawaban responden mayoritas mengarah ke pernyataan gaya kepemimpinan partisipatif dan dinilai dengan kriteria bebas tindak jika jawaban responden mayoritas mengarah ke pernyataan gaya kepemimpinan bebas tindak.

2. Kuesioner Motivasi Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan

Kuesioner penelitian ini meliputi pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana yang berisi 15 pernyataan menggunakan alat ukur lembar Kuesioner dengan skala *Likert*. Setiap pernyataan diberi Kriteria Tinggi, jika responden mendapat skor ≥ 23 , dan Kriteria Rendah jika responden mendapat skor < 23 .

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui kuesioner, wawancara, atau observasi untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data penelitian ini dilakukan di UPT RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain atau lembaga lain dan digunakan oleh peneliti untuk tujuan penelitiannya sendiri (Sugyono, 2023).

2. Teknik Pengambilan Data

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan harapan mereka akan merespon sesuai dengan petunjuk yang diberikan (Arikunto, 2024).

b. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber atau responden, untuk memperoleh keterangan yang sesuai dengan tujuan penelitian (Arikuton, 2024)

F. Tehnik pengelolaan dan Analisa data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan salah satu bagian rangkaian kegiatan penelitian setelah pengumpulan data. Tahapan pengolahan data dilakukan dengan tahapan *editing, coding, entry & cleaning*

a. *Editing*

Editing data dilakukan untuk memeriksa kelengkapan data, kesinambungan data dan keseragaman data. Dilakukan dengan mengoreksi data yang diperoleh meliputi kebenaran pengisian,

kelengkapan dan kecocokan data yang dihasilkan. Editing langsung dilakukan setelah pengisian kuesioner. Peneliti memeriksa lembar kuesioner yang telah selesai diisi oleh responden.

b. Coding

Memberikan kode atau simbol tertentu untuk setiap jawaban. Hal ini dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan tabulasi dan analisa data. Pada penelitian ini, setelah data dikoreksi dan lengkap maka diberi kode sesuai dengan definisi operasional. Kode yang digunakan berupa angka yang disesuaikan dengan masing-masing variabel.

c. Entry

Peneliti melakukan entry data sudah benar, baik dari kelengkapan maupun pengkodeannya. Berikutnya peneliti memasukkan data satu persatu kedalam program software Statistical Product and Service Solution (SPSS) untuk kemudian dilanjutkan dengan pengolahan data.

d. Cleaning

Data yang telah dientry dilakukan pembersihan terlebih dulu, agar seluruh data yang diperoleh terbebas dari kesalahan sebelum dilakukan analisis. Sebelum lanjut pada pengolahan data, peneliti memeriksa kembali data yang sudah dientry. Peneliti memeriksa apakah ada data yang tidak tepat yang masuk kedalam program software Statistical Product and Service Solution (SPSS) misalnya

pada saat memasukkan variable gaya kepemimpinan kepala ruangan, peneliti memeriksa kembali apakah sudah benar kode yang dimasukkan. Begitu juga untuk data lainnya. Setelah peneliti yakin semua data telah dibersihkan maka dilanjutkan dengan analisa data.

2. Analisis Data

a. Analisis Univariat

Analisa univariat bertujuan untuk menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terkait) (Notoadmodjo, 2020). Analisis ini dilakukan untuk memberikan gambaran deskriptif yang disajikan dalam distribusi frekuensi untuk jenis data kategorik. Analisis univariat ini menggunakan perangkat software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25.0

b. Analisa Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (Gaya kepemimpinan kepala ruangan) dan variabel dependen (motivasi kerja). Adapun uji statistik yang digunakan adalah uji Chi Square, karena variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) pada penelitian ini merupakan data katagorik, dengan batas kemaknaan alfa 0,05 dengan uji ini dapat diketahui kemaknaan hubungan antara variabel independen dan dependen.

G. Etika penelitian

Penulis mengajukan izin kepada pihak RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. Setelah di izinkan maka kemudian dilakukan penelitian dengan menekankan pada masalah etik. Penelitian ini telah dilakukan uji etik dengan no.003405/KEP STIKES PANRITA HUSADA BULUKUMBA/2025. Berikut adalah beberapa karakteristik etika penelitian yang diterapkan di Stikes Panrita Husada Bulukumba, yang diselenggarakan melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) :

1. *Respect for persons* (menghormati individu)

Penelitian yang melibatkan manusia sebagai subjek harus memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati, termasuk hak untuk mendapatkan informasi yang jelas tentang penelitian, hak untuk berpartisipasi secara sukarela, dan hak untuk menarik diri dari penelitian kapan saja.

2. *Beneficience* (berbuat baik)

Penelitian harus memberikan manfaat bagi subjek penelitian dan masyarakat. Risiko yang mungkin timbul dari penelitian harus diminimalkan dan sebanding dengan manfaat yang diharapkan.

3. *Juctice* (Keadilan)

Beban dan manfaat penelitian harus didistribusikan secara adil kepada semua subjek penelitian. Pertimbangan harus diberikan pada kelompok rentan dan memastikan bahwa mereka tidak termarginalisasi dalam proses penelitian.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 5.1

Distribusi karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Kerja di Ruang Perawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar

Karakteristik	Frekuensi	Persen
Usia		
21 - 37 Tahun (Dewasa Awal)	53	88,3
38 - 45 Tahun (dewasa akhir)	7	11,7
Jenis Kelamin		
Laki Laki	15	25
Perempuan	45	75
Pendidikan		
D3	17	28,3
Ners	43	71,6
Lama Kerja		
1 – 5 Tahun	41	68,3
6 – 12 Tahun	15	25,0
>12 Tahun	4	6,7
Total	60	100

Sumber : Data Primer 2025

Pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa rentan umur responden berturut turut berada pada rentan umur 21 – 37 Tahun sebanyak 53 orang (88,3%) dan 7 orang responden berada pada rentan umur 38 – 45 Tahun (11,7%). Jenis kelamin berturut turut perempuan sebanyak 45 orang (75%) dan laki laki 15 orang (25%). Pendidikan responden D3 sebanyak 17 orang (28,03%) dan Pendidikan Ners sebanyak 43 orang (71,6%). Responden dengan lama kerja 1

– 5 Tahun sebanyak 41 orang (68,3%) 6 – 12 Tahun sebanyak 15 orang (25,0%) dan >12 Tahun sebanyak 4 orang (6,7%).

2. Analisis Univariat

1. Gaya Kepemimpinan

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi gaya kepemimpinan di ruang keperawatan RSUD K.H Hayyung
Kabupaten Kepulauan Selayar

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Otoriter	18	30
Demokratis	22	36,67
Partisipatif	17	28,33
Bebas tindak	3	5
Total	60	100

Sumber data primer 2025

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan Gaya Kepemimpinan di ruang keperawatan dengan kategori Otoriter sebanyak 18 responden (30%), kategori Demokratis sebanyak 22 responden (36,67%), kemudian kategori Partisipatif terdapat sebanyak 17 responden (28,33%) sedangkan pada kategori Bebas Tindak terdapat sebanyak 3 responden (5%).

2. Motivasi

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Motivasi responden di Ruang Keperawatan RSUDK.Hhayyung
Kabupaten Kepulauan Selayar

Motivasi	Frekuensi(f)	Presentase (%)
Tinggi	48	80
Rendah	12	20
Total	60	100

Sumber data primer 2025

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa motivasi responden berada di kategori tinggi sebanyak 48 orang (80%), dan motivasi responden yang kategori rendah sebanyak 12 orang (20%).

3. Analisis Bivariat

Tabel 5.4
Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Keperawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	Motivasi Perawat				Jumlah		<i>P value</i>
	Tinggi		Rendah				
	N	%	n	%	N	%	
Otoriter	12	25	6	50	18	30	0,01
Demokratis	18	37,5	4	33,33	22	36,67	
Partisipatif	15	31,25	2	16,67	17	28,33	
Bebas Tindak	3	6,25	0	0	3	5	
Jumlah	48	100	12	0	60	100	

Uji Chisquare 2025

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa yang memilih gaya kepemimpinan otoriter sebanyak 18 responden (30%) dengan motivasi tinggi sebanyak 12 responden (25%) dan motivasi rendah sebanyak 6 responden (50%), gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 22 responden (36,67%) dengan motivasi tinggi sebanyak 18 responden (37,5%) dan motivasi rendah sebanyak 4 responden (33,33%), gaya kepemimpinan partisipatif sebanyak 17 responden (28,33%) dengan motivasi tinggi sebanyak 15 responden (31,25%) dan motivasi rendah sebanyak 2 responden (16,67%), gaya kepemimpinan bebas tindak sebanyak 3 responden (5%) dengan motivasi tinggi sebanyak 3 responden (6,25%) dan motivasi rendah 0 (0%).

Hasil Uji Chi Square didapatkan *pvalue* = 0,01 ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di RSUD K. H. Hayyung Kepulauan Selayar.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan di RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar adalah gaya kepemimpinan demokratis. penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu (2019) di Rumah Sakit Umum Premagana terkait gaya kepemimpinan, dari 48 responden yang diteliti diketahui kecenderungan memilih gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis sebanyak 20 orang (41,7%).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiki dan Putri (2019) yang melakukan penelitian di ruang rawat inap RSUD Kota Bekasi menunjukkan bahwa 60 responden (76,67%) perawat memilih gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dikarenakan kepala ruangan RSUD Kota Bekasi selalu menjelaskan hal yang harus dicapai dari bawahannya, sehingga bawahan tahu apa saja yang akan dilakukan. Sehingga perawat dalam melakukan tugasnya tidak dengan paksaan ataupun tekanan. Disamping itu, RSUD Kota Bekasi juga menggunakan sistem MAKP sehingga perawat bekerja dengan menggunakan tim work antara perawat pelaksana dengan ketua tim.

Gaya kepemimpinan kepala ruangan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan seluruh anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi terbuka, serta mendorong partisipasi aktif staf dalam pelaksanaan tugas dan pemecahan masalah.

Menurut asumsi peneliti gaya kepemimpinan kepala ruangan yang demokratis akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif bagi komunikasi antar staf dan akan meningkatkan motivasi kerja perawat dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif dan bebas tindak.

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa mayoritas perawat pelaksana memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tiara Putri Ryandini (2020), menunjukkan bahwa perawat sebanyak 39 (49,4%) memiliki motivasi tinggi dan memiliki motivasi rendah sebanyak 14 (17,7%).

Motivasi kerja perawat adalah suatu dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, perilaku dan kinerja perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesinya, baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien maupun dalam berinteraksi dengan tim kesehatan lainnya.

Menurut asumsi peneliti motivasi kerja sangat penting dalam pemberian asuhan keperawatan, dengan terpenuhinya kebutuhan psikologis, sosial, dan profesional perawat, maka mereka akan terdorong untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal, rendahnya motivasi kerja perawat dapat menurunkan kualitas pelayanan dan meningkatkan risiko burnout pada tenaga keperawatan.

Pada tabel 5.4 dapat diketahui bahwa dari 18 responden yang memilih gaya kepemimpinan otoriter memiliki motivasi tinggi sebanyak 12 orang (25%), dan motivasi rendah sebanyak 6 orang (50%). Dari 22 responden yang memilih gaya kepemimpinan demokratis memiliki motivasi tinggi 18 orang (37,5%), dan motivasi rendah sebanyak 4 orang (33,33%). Dari 17 responden yang memilih gaya kepemimpinan partisipatif dengan motivasi tinggi sebanyak 15 orang (31,25%), dan motivasi rendah sebanyak 2 orang (16,67%). Dari 3 responden yang memilih gaya kepemimpinan bebas tindak memiliki motivasi tinggi sebanyak 3 orang (6,25%), dan motivasi rendah 0 (0%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa $p\text{-value} = 0,01$ disimpulkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K. H. Hayyung kabupaten kepulauan selayar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Indah Dwiya Ningrum (2023), bahwa 26 responden yang memilih gaya kepemimpinan otoriter memiliki motivasi tinggi sebanyak 17 orang (65,4%), sedang sebanyak 7 orang (26,9%) dan motivasi rendah sebanyak 2 orang (7,7%), dari 29 responden yang memilih gaya kepemimpinan demokratis memiliki motivasi tinggi sebanyak 19 orang (65,5%), sedang sebanyak 8 orang (27,6%) dan rendah sebanyak 2 orang (6,9%), dari 24 responden yang memilih gaya kepemimpinan permisif memiliki motivasi tinggi sebanyak 3 orang (12,5%), sedang sebanyak 11 orang (45,8%) dan rendah 10 orang (42,7%). Hasil uji chi square didapatkan $p\text{-value}$

0.000 yang memiliki makna ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Putri Ryandini & Mokhammad Nurhadi (2020), hasil penelitian yang didapatkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki adalah demokratis, dan Sebagian besar perawat memiliki motivasi tinggi, dan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta elemen-elemen seperti gaji, intensif, kebijakan perusahaan, dan ikatan emosional antara pimpinan dan bawahan. Semua aspek tersebut perlu diperhatikan jika ingin meningkatkan motivasi kerja.

Menurut asumsi peneliti gaya kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat, namun efeknya sangat bergantung pada konteks dan karakteristik individu. Dalam lingkungan kerja yang membutuhkan disiplin tinggi dan keputusan cepat, gaya ini bisa efektif.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Desain penelitian cross sectional hanya mampu menggambarkan hubungan pada satu waktu tertentu, sehingga tidak dapat menjelaskan sebab-akibat (kausalitas) antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat.

2. Instrumen penelitian berupa kuesioner mengandalkan jawaban subjektif responden, sehingga hasil dapat dipengaruhi oleh persepsi pribadi, kondisi psikologis, atau bias sosial (ingin memberikan jawaban baik).
3. Variabel penelitian yang diteliti terbatas hanya pada gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja, sementara faktor lain yang juga dapat memengaruhi motivasi kerja perawat (misalnya intensif, beban kerja, lingkungan kerja, maupun dukungan organisasi) tidak diteliti lebih lanjut.
4. Lingkup penelitian hanya dilakukan di RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke rumah sakit lain dengan karakteristik yang berbeda.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten kepulauan selayar, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil yang diteliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di pada objek penelitian ialah gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 22 orang (36,67%).
2. Berdasarkan hasil yang diteliti menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki motivasi yang tinggi sebanyak 48 orang (80%).
3. Berdasarkan hasil yang diteliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki hubungan atau dampak terhadap motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten kepulauan selayar dengan *p-value* 0,01.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten kepulauan selayar.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan acuan dan pembanding bagi penelitian lain yang berminat dalam mengembangkan topik bahasan ini dan melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti.

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang perawatan RSUD K.H. Hayyung kabupaten kepulauan selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Albagawi, Bander. (2019). Leadership Styles of Nurse Managers and Job Satisfaction of Staff Nurses: Correlational Design Study. *European Scientific Journal* ISSN: 1857– 7881, Vol.15, No.3.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Akpoviro, K. S., Kadiri, B., (Adelia, Mutmainnah, and Mulyani 2023) & Owotutu, S, O. (2018). Effect of Participative Leadership Style on Employee's Productivity. Vol. 8 No. 1`2: *International Journal of Economic Behavior*.
- Amal Alluhaybi, Kim Usher, Joanne Durkin, Amanda Wilson. (2023). Clinical nurse managers' leadership styles and staff nurses' work engagement in Saudi Arabia: A cross-sectional study. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10919612/pdf/pone.0296082.pdf>
- Anggri Alfira Yunita Assa, Ulfiafebriani. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Poso. <https://jiip.stkipyapisdompou.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/597/536>
- Aprilia, Friska. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol. 4 No.1
- Asrar-ul-Haq, M & Anwar, S. (2018). The Many Faces Of Leadership: Proposing Research Agenda Through a Review Of Literature. *Future. Business. Journal*, 4(2), 179-188. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.06.002>
- Bahari S, Devi Fitriani A, Fhitriana S. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri Perawat Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah Factors. *J heal technol med*. 8(1):349-58
- Basuki, R., & Sari, R. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1-11
- Budiono & Sumirah Budi Pertami. (2015). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika

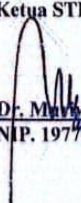
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- De Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.27475>
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fardiana, A. (2018). Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Ambani Rato Ebu Kabupaten Bangkalan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ners Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/>
- Fardiansyah, A. (2019). Analisa Hubungan Beban Kerja dan Lama Masa Kerja Dengan Stres Pada Perawat Di Puskesmas Blutoo Kota Mojokerto. *Medica Majapahit*. 6(2), 96-107
- Fazira Y. & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawaipada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 4(1), 76 – 83.
- Gannika, L., & Buanasasi, A. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.25216>
- Gibson, Guyton, & Hall, J.E. (2019). *Organization: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill Company.
- Indah Dwiya Ningrum, Johan Budhiana, Abdul Rahman La Ede (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rsu Jampang Kulon Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Health Society* | Volume 12 No. 1 Sukabumi
- Jahari, Jaja, dan A. Rusdiana. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam
- Kementerian Kesehatan RI. (2016). *INFODATIN Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI*. Jakarta Selatan.
- Kementerian Kesehatan RI. (2019). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2018*. Kewuan, Nikolaus. N. (2016). *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Kurniadi, A. (2018). *Etika dan hukum keperawatan : teori dan praktis di praktik klinik*. Depok: Rajawali Pers.

- Manning, MR. (2018). Occupational Stress, Social Support, and The Cost Of Health Care. *Academy Of Management* Vol.39, No.3, pp.738-750
- Maria Pujiastuti (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. STIKes Santa Elisabeth Medan
- Marsam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT). Pasuruan: Qiara Media.
- Maruli (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* Vol.1, No.4
- Nashon, Benard Otieno dan Njoroge, Jane. (2019). Effects of Leadership Styles on Employee Performance: Case of Technical University of Kenya. *International Journal of Education and Research*. Vol. 7 No. 6
- Nur Merdu, Hapiza. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Intensif RSUD dr. Rasidin Padang <http://repository.stikesalifah.ac.id/id/eprint/354/>
- Notoatmodjo, S. (2020). *Metodelogi Penelitian dalam Kesehatan* (3rd ed.). PT Rineka Cipta.
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional)* (7th ed.). Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (P. Lestari, Peni (ed.); 5th ed.). Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Metodologi Ilmu Keperawatan Edisi 4*. Jakarta: Salemba Medika
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Perceka, A. L. (2018). Pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Slamet Garut. 57-67
- Putra, C. B., Utami, hamidah N., & Hakam, M. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 11–20.

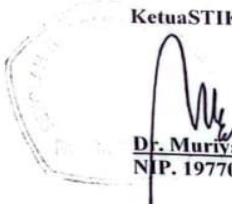
- Putra, Ik. A. P., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Pedungan.4 (10), 3146–3171
- Rahayu, I., Musadieuq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 1–9.
- PPNI, T. P. (2017). *Standar Diagnosis Keperawatan Indonesia*. Jakarta: Dewan Pengurus Pusat PPNI.
- Rembet, Y. I., Wijayanty., C. D., & Susilo, W. H. (2023). Pengaruh pelatihan self-leadership terhadap clinical leadership competency perawat pelaksana di dua rumahsakit umum swasta tipe c provinsi sulawesi utara. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 421- 436. <https://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/1665/0>
- Royani, & Pakpahan, M. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit X. *Jurnal Kesehatan STIKes IMC Bintaro*, IV, 22–29.
- Rohayani. (2019). Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Tindakan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan*. Universitas Muhammadiyah Semarang.<http://bit.ly/2D1FdEB>
- Rochim Triyanto, Widiyono, Sutrisno (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Perawatan RSJD Surakarta. 3rd E-proceeding SENRIABDI 2023 Vol. 3 Edisi Desember 2023 Surakarta
- Rumaisha, H. R. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun*.
- Safruddin & Asri. (2021). *Buku ajar Biostatistik untuk mahasiswa kesehatan*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Stikes panrita husada.
- Safruddin, Muriyati, Edison Siringoringo, & Asri. (2023). *Buku Ajar Besar Sampel Dan Uji Statistik Untuk Mahasiswa Kesehatan*. Lembaga penelitian dan pengabdian Masyarakat Stikes panrita husada.
- Sagala, H.Syaiful. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia.

- Setiowati,D. (2020) Hubungan Kepemimpinan Efektif Dengan Penerapan Budaya Keselamatann Pasien Oleh Perawat Pelaksana Di RSUPN dr. Cipto Mangun Kusumo, Jakarta, Tesis, tidak dipublikasikan
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Sinambela A, Zulfendri Z. (2021). Leadership Relationship of The Head of Nursing with The Motivation of The Work of Implementing Nurses in North Sumatra Lung Special Hospital in 2021. Science (80-) [Internet]. 2021;10(1):2011–5.
- Unal & Erdil. (2021). Manajemen Pelayanan Keperawatan Dirumah Sakit.Cetakan Kedua. Trans Info Media. Jakarta
- Uzohue, C. E., Yaya, J. A., & Akintayo, O.A. (2016). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management of Health Science Libraries in Nigeria. Journal of Educational Leadership and Policy, 1(1),17–26. <https://doi.org/10.5923/jmm.20150501.02>
- Wang, J., Zhang, R., Hao, J. X., & Chen, X. (2019). Motivation factors of knowledge collaboration in virtual communities of practice: a perspective from system dynamics. Journal of Knowledge Management, 23(3), 466-488.
- Zaghini.F, Fiorini. J, Piredda.M, Fida.R, & Sili.A. (2020). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Manajer Perawat dan Persepsi Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Yang Diberikan Perawat:Survei Cross Sectional. Jurnal Internasional Studi Keperawatan, 101, 103446

Lampiran Surat Izin Pengambilan Data Awal

	YAYASAN PANRITA HUSADA BULUKUMBA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANRITA HUSADA BULUKUMBA TERAKREDITASI LAM-PTKes Prodi S1 Keperawatan, SK Nomor : 092/LAM-PT Kes/Akr/Sar/NI/2022 Prodi Ners, SK Nomor : 092/LAM-PT Kes/Akr/Sar/NI/2022 Prodi D III Kebidanan, SK Nomor : 0656/LAM-PT Kes/Akr/Dip/N/2017 Prodi D III Analisis Kesehatan, SK Nomor : 0557/LAM-PTKes/Akr/Dip/IX/2019	
Jln. Pendidikan Panggala Desa Taccorong Kec. Gantarang Kab. Bulukumba Tlp (0413) 2514721, e-mail : stikespanritahusadabulukumba@yahoo.co.id		
Selayar, 08 April 2025		
Nomor : 196/STIKES-PH/III/2025 Lampiran : - Perihal : <u>Permohonan Izin</u> <u>Pengambilan Data Awal</u>	Kepada Yth, Direktur RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar di _____ Tempat	
Dengan hormat, Dalam rangka penyusunan tugas akhir mahasiswa pada program studi S1 Keperawatan Stikes Panrita Husada Bulukumba Tahun Akademik 2024/2025, maka dengan ini kami menyampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini akan melakukan pengambilan data awal dalam lingkup wilayah yang Bapak / Ibu pimpin. Mahasiswa yang dimaksud yaitu : Nama : Fitri Ariani Nim : A2113079 Alamat : Balang Butung No Hp : 081553931332 Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dimohon kesediaan Bapak / Ibu untuk dapat memberikan izin pengambilan data awal kepada mahasiswa yang bersangkutan. Demikian disampaikan atas kerjasama yang baik, diucapkan terima kasih.		
 Ketua STIKES <u>Dr. Mulyati, S.Kep, Ns., M.Kes</u> NIP. 19770926 200212 2 007		
Tembusan : 1. Arsip		

Lampiran Surat Izin Penelitian

	YAYASAN PANRITA HUSADA BULUKUMBA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANRITA HUSADA BULUKUMBA TERAKREDITASI LAM-PTKes Prodi S1 Keperawatan, SK Nomor : 0923/LAM-PT Kes/Akr/Sar/XI/2022 Prodi Ners, SK Nomor : 0924/LAM-PT Kes/Akr/Sar/XI/2022 Prodi D III Kebidanan, SK Nomor : 0656/LAM-PT Kes/Akr/Dip/X/2017 Prodi D III Analis Kesehatan, SK Nomor : 0587/LAM-PTKes/Akr/Dip/X/2019															
Jln. Pendidikan Panggala Desa Taccorong Kec. Gantarang Kab. Bulukumba Tlp (0413) 2514721, e-mail : stikespanritahusadabulukumba@yahoo.co.id																
Selayar, 17 Juni 2025																
Nomor : 212/STIKES-PH/VI/2025 Lampiran : - Perihal : <u>Permohonan Izin Penelitian</u>	Kepada Yth, Kepala Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu satu Pintu Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Sul – Sel Di- Tempat															
Dengan hormat, Dalam rangka penyusunan Skripsi pada program Studi S1 Keperawatan, Tahun akademik 2024/2025, maka dengan ini kami memohon kepada bapak/ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa dalam melakukan penelitian, mahasiswa yang dimaksud yaitu : <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr><td>Nama</td><td>: Fitri Ariani</td></tr> <tr><td>Nim</td><td>: A2113079</td></tr> <tr><td>Prodi</td><td>: S1 Keperawatan</td></tr> <tr><td>Alamat</td><td>: Boneapara</td></tr> <tr><td>No Hp</td><td>: 081553931332</td></tr> <tr><td>Judul Skripsi</td><td>: Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar</td></tr> <tr><td>Waktu Penelitian</td><td>: 23 Juni – 23 Agustus 2025</td></tr> </table> Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dimohon kesediaan Bapak / Ibu untuk dapat memberikan izin pengambilan data awal kepada mahasiswa yang bersangkutan. Demikian disampaikan atas kerjasama yang baik, diucapkan terima kasih.			Nama	: Fitri Ariani	Nim	: A2113079	Prodi	: S1 Keperawatan	Alamat	: Boneapara	No Hp	: 081553931332	Judul Skripsi	: Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar	Waktu Penelitian	: 23 Juni – 23 Agustus 2025
Nama	: Fitri Ariani															
Nim	: A2113079															
Prodi	: S1 Keperawatan															
Alamat	: Boneapara															
No Hp	: 081553931332															
Judul Skripsi	: Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar															
Waktu Penelitian	: 23 Juni – 23 Agustus 2025															
 Ketua STIKES Dr. Muriyati, S.Kep., Ns., M.Kes NIP. 19770926 200212 2 007																
Tembusan : 1. Arsip																

Lampiran Lembar Informed Consent

Permohonan

Saya yang bertanda tangan dibawah I ni :

Nama : Fitri Ariani

NIM : A. 21.11.079

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Balang Butung

Bermaksud akan mengadakan penelitian dengan judul “ Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2025 ”.

Kerahasiaan semua informasi akan dijaga dan dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Jika Anda tidak bersedia menjadi responden, tidak ada ancaman bagi anda maupun keluarga. Jika Anda bersedia menjadi responden, saya mohon kesediaan untuk menandatangani lembar persetujuan yang saya lampirkan dan pertanyaan-pertanyaan yang saya sertakan. Atas perhatian dan kesediaannya menjadi responden saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Fitri Ariani

Nim : A.21.11.079

Persetujuan
(Informed Consent)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Alamat :

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia untuk berpartisipasi menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh Mahasiswi Prodi Ilmu Keperawatan STIKES Panrita Husada Bulukumba dengan judul “ Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2025 ”

Tanda tangan saya menunjukkan saya sudah diberi informasi dan memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Selayar,.....2025

(.....)

Lampiran Kuesioner

Kuisisioner Penelitian

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat
Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD K.H.
Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2025

Karakteristik Responden

Petunjuk Pengisian :

- Lembar diisi oleh responden
- Berilah tanda (√) pada kotak yang telah di sediakan
- Apabila kurang jelas bisa di tanyakan pada peneliti

Nama (Inisial) :

Usia : ☐ 21 – 29 Tahun
☐ 30 – 37 Tahun
☐ 38 – 45 Tahun
☐ > 45 Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Perempuan ☐ Laki laki

Pendidikan : ☐ D3 ☐ S1 ☐ Ners

Lama Kerja : ☐ (1 – 5 Tahun)
☐ (6 – 12Tahun)
☐ (>12 Tahun)

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Petunjuk Pengisian

Berilah penilaian atas masing-masing pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda check list (✓) pada kolom pilihan yang sesuai dengan perasaan anda.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragi-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
a. Otoriter						
1	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan					
2	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu					
3	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan					
4	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu					
b. Demokratis						
5	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan					
6	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja					

7	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja					
c. Partisipatif						
8	Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan karyawan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi					
9	Pimpinan akan mempartisipasikan karyawan apabila ada halangan					
10	Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan					
11	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan					
d. Bebas Tindak						
12	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi					
13	Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berpikir					
14	Pegawai mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya					
15	Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai					

(Sumber : Rumaisha, 2019)

Motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan

Petunjuk Pengisian

Berilah penilaian atas masing-masing pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda (√) pada kolom sesuai dengan pendapat Anda.

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

No.	Pernyataan	S 2	TS 1
1	Dalam bekerja saya harus memperhatikan kualitas yang saya hasilkan		
2	Kerja lembur dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja		
3	Mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan		
4	Meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan rumah sakit.		
5	Pekerjaan saya berhasil karena dukungan rekan kerja yang kompak		
6	Memberikan pengarahan kepada perawat dalam setiap pekerjaan		
7	Memberikan semangat kerja kepada Perawat		
8	Memenuhi hak perawat secara adil dan transparan		
9	Merasa bahwa gaji saya sebagai seorang perawat tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab		
10	Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan		
11	Kemampuan untuk berperilaku baik dan benar		
12	Ketika saya melakukan pemberian asuhan keperawatan diterima oleh atasan		
13	Kebiasaan melakukan perbuatan baik yang sesuai nilai-nilai moral		
14	Merasa senang dengan jabatan saat ini, karena sesuai dengan yang diharapkan		
15	Bila ada masalah pekerjaan, anda mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja		

Sumber: (Fardiana, 2018)

Lampiran Surat Izin Penelitian Provinsi Sulawesi Selatan



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung MPP Jln. Jend. Ahmad Yani Benteng, 92812, Sulawesi Selatan
 Telepon (0414) 21083, email: pmptpselayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 1097/Penelitian/VI/2025/DPMPTSP

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama Peneliti : FITRI ARIANI
Alamat Peneliti : Dusun Bonecapara Desa Balang Butung
Nama Penanggung Jawab : FITRI ARIANI
Anggota Peneliti : -

Untuk melakukan penelitian dalam rangka "Untuk Mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Keperawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar " di :

Lokasi Penelitian : RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar.
Judul Penelitian : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Keperawatan RSUD K.H Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar

Lama Penelitian : 2 Bulan.
Bidang Penelitian : Departemen Manajemen.
Status Penelitian : Perorangan.

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 23 Agustus 2025




Dikeluarkan : Benteng
 Pada Tanggal : 17 Juni 2025

A.n. BUPATI KEPULAUAN SELAYAR
KEPALA DINAS,



Pemerintah Kabupaten
Kepulauan Selayar

Drs. H. ANDI NUR HALIO, M.Si
NIP. 19660507 198603 1 022

Rp. 0,-
 Tembusan :
 1. Kepala Badan Kesbangpol di Benteng;
 2. Arsip.

Lampiran Etik Penelitian

	Komite Etik Penelitian Research Ethics Committee Surat Layak Etik Research Ethics Approval	
No:003405/KEP Stikes Panrita Husada Bulukumba/2025		
Peneliti Utama <i>Principal Investigator</i>	: FITRI ARIANI	
Peneliti Anggota <i>Member Investigator</i>	: -	
Nama Lembaga <i>Name of The Institution</i>	: STIKES Panrita Husada Bulukumba	
Judul <i>Title</i>	: HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG PERAWATAN RSUD K.H. HAYYUNG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR <i>THE RELATIONSHIP BETWEEN THE HEAD OF THE ROOM'S LEADERSHIP STYLE AND NURSES' WORK MOTIVATION IN IMPLEMENTING NURSING CARE IN THE NURSING ROOM OF K.H. HAYYUNG HOSPITAL, SELAYAR ISLANDS REGENCY</i>	

Atas nama Komite Etik Penelitian (KEP), dengan ini diberikan surat layak etik terhadap usulan protokol penelitian, yang didasarkan pada 7 (tujuh) Standar dan Pedoman WHO 2011, dengan mengacu pada pemenuhan Pedoman CIOMS 2016 (lihat lampiran). *On behalf of the Research Ethics Committee (REC), I hereby give ethical approval in respect of the undertakings contained in the above mention research protocol. The approval is based on 7 (seven) WHO 2011 Standard and Guidance part III, namely Ethical Basis for Decision-making with reference to the fulfilment of 2016 CIOMS Guideline (see enclosed).*

Kelayakan etik ini berlaku satu tahun efektif sejak tanggal penerbitan, dan usulan perpanjangan diajukan kembali jika penelitian tidak dapat diselesaikan sesuai masa berlaku surat kelayakan etik. Perkembangan kemajuan dan selesainya penelitian, agar dilaporkan. *The validity of this ethical clearance is one year effective from the approval date. You will be required to apply for renewal of ethical clearance on a yearly basis if the study is not completed at the end of this clearance. You will be expected to provide mid progress and final reports upon completion of your study. It is your responsibility to ensure that all researchers associated with this project are aware of the conditions of approval and which documents have been approved.*

Setiap perubahan dan alasannya, termasuk indikasi implikasi etis (jika ada), kejadian tidak diinginkan serius (KTD/KTDS) pada partisipan dan tindakan yang diambil untuk mengatasi efek tersebut; kejadian tak terduga lainnya atau perkembangan tak terduga yang perlu diberitahukan; ketidakmampuan untuk perubahan lain dalam personel penelitian yang terlibat dalam proyek, wajib dilaporkan. *You require to notify of any significant change and the reason for that change, including an indication of ethical implications (if any); serious adverse effects on participants and the action taken to address those effects; any other unforeseen events or unexpected developments that merit notification; the inability to any other change in research personnel involved in the project.*

08 July 2025
Chair Person

Masa berlaku:
08 July 2025 - 08 July 2026


FATIMAH

generated by sigTEPPid 2025-07-08

**Lampiran Surat Izin Penelitian Kantor DPMPTSP Kabupaten Kepulauan Selayar
Dari Kesbangpol**



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 15010/S.01/PTSP/2025	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Selayar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua STIKES Panrita Husada Bulukumba Nomor : 202/STIKES-PH/VI/2025 tanggal 17 Juni 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: FITRI ARIANI
Nomor Pokok	: A2113079
Program Studi	: Keperawatan
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Pend. Desa Taccorong Kec. Gantarang, Bulukumba

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG PERAWATAN RSUD K.H. HAYYUNG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **07 Juli s/d 07 September 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 07 Juli 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua STIKES Panrita Husada Bulukumba di Bulukumba;
2. *Pertinggal.*

Lampiran Surat Telah Melakukan Peneitian



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS KESEHATAN
UPT. RSUD KH. HAYYUNG

Jl. K.H. Abdul Kadir Kasim, Kepulauan Selayar, KP 92812, Sulawesi Selatan
Telepon (0414)2313031, Faximile (0414)2313031
Laman www.rshayyung.eu.org, Pos-el rsudselayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 009/000.9/VII/2025

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Nur Alim, SKM, M. Kes**
 NIP : **19701220 199603 1 004**
 Pangkat / Gol. : **Pembina - IV/a**
 Jabatan : **Plh. Direktur UPT RSUD K.H. Hayyung**
Kabupaten Kepulauan Selayar

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Fitri Ariani
NIM : A2113079
Jenis Kelamin : Perempuan
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panrita Husada
Bulukumba
Judul Penelitian : "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan
Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan
Keperawatan di Ruang Perawatan RSUD K.H Hayyung
Kabupaten Kepulauan Selayar".

Telah melakukan penelitian di UPT RSUD K. H. Hayyung Kepulauan Selayar terhitung mulai tanggal 25 Juni s.d 22 Juli 2025 berdasarkan surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan nomor surat: 1097/Penelitian/VI/2025/DPMPTDP tanggal 17 Juni 2025.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Parappa, 23 Juli 2025

Plh. Direktur UPT RSUD K.H. Hayyung
Kepulauan Selayar,



Pemerintah Kabupaten
Kepulauan Selayar

Nur Alim, SKM, M. Kes
Pembina – IV/a
19701220 199603 1 004

Lampiran Master Tabel

No.	Ruangan	Inisial	Usia	Kode	Jenis Kelamin	Kode	Pendi dikan	Kode	LK	Kode	1	2	3	4	O (20)	1	2	3	D (15)	1	2	3	4	P (20)	1	2	3	4	BT (20)	Gaya Kepemimpinan
1	Jeruk	N	29	1	Perempu an	1	Ners	3	1	1	5	5	5	5	20	5	5	3	13	3	3	3	3	12	4	5	5	5	19	Otoriter
2	Jeruk	R	29	1	Perempu an	1	S1	2	3	1	5	5	4	5	19	5	4	5	14	5	3	4	5	17	5	5	5	5	20	Bebas Tindak
3	Jeruk	S	33	2	Laki-laki	2	D3	1	1	1	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	Demokratis
4	Jeruk	I	39	3	Laki-laki	2	D3	1	2	1	4	5	5	4	18	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	Partisipatif
5	Jeruk	S	28	1	Perempu an	1	D3	1	1	1	5	5	5	4	19	5	4	4	13	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	Partisipatif
6	Jeruk	H	30	2	perempu an	1	Ners	3	2	1	5	4	4	5	18	5	5	5	15	4	4	4	4	16	3	5	5	3	16	Demokratis
7	Jeruk	A	29	1	Perempu an	1	Ners	3	1	1	5	5	4	5	19	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	Partisipatif
8	Bedah	A	39	3	Perempu an	1	Ners	3	12	2	5	4	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	3	4	5	17	Partisipatif
9	Bedah	A	33	2	Laki-laki	2	Ners	3	2	1	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	2	5	5	17	3	5	2	5	15	Demokratis
10	Bedah	H	37	2	Laki-Laki	2	D3	1	4	1	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	Otoriter
11	Bedah	R	24	1	Perempu an	1	D3	1	1	1	5	4	5	5	19	4	4	5	13	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	Partisipatif
12	Bedah	G	28	1	Perempu an	1	Ners	3	1	1	5	5	3	3	16	4	5	1	10	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	Partisipatif
13	Bedah	M	30	2	Perempu an	1	Ners	3	7	2	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	4	5	5	19	4	3	5	5	17	Otoriter
14	Bedah	H	42	3	Perempu an	1	D3	1	15	3	5	5	4	4	18	5	5	5	15	5	1	5	5	16	3	3	5	5	16	Demokratis
15	Melinjo	F	25	1	Perempu an	1	D3	1	1	1	5	5	4	5	19	5	5	4	14	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	Partisipatif
16	Melinjo	I	33	2	Perempu an	1	Ners	3	4	1	5	5	5	5	20	4	1	5	10	4	5	5	2	16	5	5	4	4	18	Otoriter
17	Melinjo	R	27	1	Perempu an	1	D3	1	5	1	1	5	5	5	16	5	5	5	15	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	Demokratis
18	Melinjo	L	36	2	Perempu an	1	Ners	3	10	2	5	4	5	5	19	5	5	5	15	3	5	4	5	17	4	5	5	5	19	Demokratis

19	Melinjo	M	31	2	Perempu an	1	S1	2	3	1	5	5	5	5	20	5	5	4	14	4	5	5	5	19	5	5	4	3	17	Otoriter
20	Melinjo	S	26	1	Perempu an	1	S1	2	5	1	5	5	5	5	20	5	4	5	14	4	5	5	5	19	5	4	3	5	17	Otoriter
21	Melinjo	F	36	2	Perempu an	1	S1	2	8	2	4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	Partisipatif
22	Melinjo	I	34	2	Laki-laki	2	Ners	3	7	2	4	4	4	4	16	5	5	5	15	3	5	2	5	15	3	2	5	5	15	Demokratis
23	Melinjo	N	28	1	Perempu an	1	Ners	3	2	1	5	5	5	5	20	4	5	5	14	3	5	5	4	17	4	5	3	5	17	Otoriter
24	PICU	A	29	1	Perempu an	1	Ners	3	4	1	5	5	3	5	18	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	4	4	18	Demokratis
25	PICU	M	41	3	Laki-laki	2	D3	1	6	2	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	4	19	3	5	4	5	17	Otoriter
26	PICU	N	28	1	Perempu an	1	S1	2	2	1	5	5	5	5	20	5	5	3	13	5	3	5	4	17	4	4	4	4	16	Otoriter
27	PICU	N	29	1	Perempu an	1	S1	2	4	1	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	5	5	4	19	4	5	5	3	17	Otoriter
28	PICU	A	31	2	Perempu an	1	S1	2	3	1	4	5	3	5	17	5	5	5	15	3	5	5	5	17	5	5	5	4	19	Demokratis
29	PICU	N	21	1	Laki-laki	2	S1	2	1	1	5	5	4	2	16	5	5	5	15	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	Demokratis
30	PICU	H	29	1	Laki-laki	2	Ners	3	4	1	4	4	5	5	18	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	Demokratis
31	NICU	R	30	2	Laki-laki	2	Ners	3	4	1	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	4	4	4	16	5	2	5	2	14	Otoriter
32	NICU	N	30	2	Perempu an	1	Ners	3	3	1	5	4	5	5	19	5	5	5	15	4	1	5	5	15	2	5	5	2	14	Demokratis
33	NICU	U	33	2	Perempu an	1	Ners	3	2	1	5	5	5	5	20	3	5	5	13	5	5	3	4	17	4	4	4	4	16	Otoriter
34	NICU	A	30	2	Perempu an	1	Ners	3	5	1	4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	Partisipatif
35	NICU	E	40	3	Perempu an	1	D3	1	14	3	5	5	5	5	20	5	5	3	13	5	2	4	5	16	4	2	5	5	16	Otoriter
36	NICU	H	43	3	Perempu an	1	Ners	3	18	3	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	Demokratis
37	NICU	D	31	2	Perempu an	1	D3	1	10	2	5	5	4	5	19	5	4	4	13	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	Partisipatif
38	NICU	H	37	2	Perempu an	1	D3	1	8	2	5	5	5	5	20	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	Otoriter
39	ICU	N	36	2	Perempu an	1	Ners	3	10	2	5	5	5	4	19	4	5	5	14	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	Partisipatif

40	ICU	H	30	2	Laki-laki	2	D3	1	5	1	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	3	5	5	18	4	5	5	5	19	Demokratis
41	ICU	S	35	2	Perempuan	1	Ners	3	7	2	5	4	5	5	19	4	5	4	13	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	Partisipatif
42	ICU	R	26	1	Perempuan	1	D3	1	5	1	5	2	4	5	16	5	5	5	15	5	5	3	5	18	4	5	2	5	16	Demokratis
43	ICU	M	32	2	Perempuan	1	Ners	3	8	2	3	5	5	5	18	4	5	5	14	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	Bebas Tindak
44	ICU	L	31	2	Perempuan	1	Ners	3	2	1	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	3	18	4	5	4	5	18	Demokratis
45	ICU	C	33	2	Laki-laki	2	S1	2	4	1	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	5	2	4	16	4	5	5	2	16	Otoriter
46	ICU	R	32	2	Laki-laki	2	S1	2	10	2	4	5	5	4	18	5	5	5	15	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	Demokratis
47	ICU	A	29	1	Laki-Laki	2	S1	2	6	2	5	4	5	3	17	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	Demokratis
48	Delima	W	39	3	Perempuan	1	S1	2	16	3	3	4	3	2	12	3	5	5	13	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	Partisipatif
49	Delima	N	32	2	Perempuan	1	D3	1	4	1	5	5	4	3	17	4	5	4	13	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	Partisipatif
50	Delima	A	30	2	Perempuan	1	S1	2	3	1	5	4	4	5	18	4	5	5	14	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	Bebas Tindak
51	Delima	A	27	1	Perempuan	1	D3	1	2	1	4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	Partisipatif
52	Delima	N	33	2	Perempuan	1	S1	2	5	1	5	5	5	5	20	4	5	4	13	5	5	3	5	18	4	4	4	4	16	Otoriter
53	Delima	A	27	1	Perempuan	1	S1	2	7	2	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	5	3	5	18	3	5	4	5	17	Demokratis
54	Delima	N	36	2	Perempuan	1	S1	2	5	1	4	5	5	2	16	5	5	5	15	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	Demokratis
55	Delima	H	31	2	Perempuan	1	S1	2	8	2	5	5	5	5	20	4	4	4	12	2	5	4	5	16	4	4	4	4	16	Otoriter
56	Keperawatan Jiwa	R	26	1	Perempuan	1	S1	2	3	1	5	5	4	4	18	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	Partisipatif
57	Keperawatan Jiwa	N	36	2	Laki-laki	2	S1	2	4	1	5	3	5	4	17	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	Partisipatif
58	Keperawatan Jiwa	F	33	2	Perempuan	1	S1	2	5	1	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	3	5	5	18	4	4	5	5	18	Otoriter
59	Keperawatan Jiwa	D	34	2	Laki-laki	2	S1	2	5	1	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	Demokratis
60	Keperawatan Jiwa	N	33	2	Perempuan	1	D3	1	5	1	5	5	3	5	18	5	5	5	15	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	Demokratis

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Skor Motivasi	Kategori Motivasi
1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	21	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	29	Tinggi
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29	Tinggi
4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29	Tinggi
5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	28	Tinggi
6	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	21	Rendah
7	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	27	Tinggi
8	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	26	Tinggi
9	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	22	Rendah
10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29	Tinggi
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29	Tinggi
12	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	21	Rendah
13	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	28	Tinggi
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	28	Tinggi
15	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	26	Tinggi
16	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	22	Rendah
17	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29	Tinggi
18	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	28	Tinggi
19	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	28	Tinggi
20	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	28	Tinggi

21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	27	Tinggi
22	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	21	Rendah
23	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	26	Tinggi
24	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	27	Tinggi
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	29	Tinggi
26	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	Tinggi
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	29	Tinggi
28	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	28	Tinggi
29	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	27	Tinggi
30	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	28	Tinggi
31	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	21	Rendah
32	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	21	Rendah
33	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29	Tinggi
34	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	26	Tinggi
35	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	27	Tinggi
36	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	27	Tinggi
37	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	26	Tinggi
38	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	22	Rendah
39	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	Tinggi
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	29	Tinggi
41	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	28	Tinggi
42	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	Tinggi
43	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	26	Tinggi
44	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	28	Tinggi
45	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	21	Rendah

46	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	28	Tinggi
47	2	1	1	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	1	26	Rendah
48	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	22	Tinggi
49	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	26	Tinggi
50	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	26	Tinggi
51	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	27	Tinggi
52	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	28	Tinggi
53	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	27	Tinggi
54	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	28	Tinggi
55	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	22	Rendah
56	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	Tinggi
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	28	Tinggi
58	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	Tinggi
59	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	28	Tinggi
60	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	26	Tinggi

Lampiran Hasil Olah Data SPSS

Statistics

		Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Otoriter	Demokratis	Partisipatif	Bebas Tindak	Motivasi
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-29 Tahun	20	33.3	33.3	33.3
	30-37 Tahun	33	55.0	55.0	88.3
	38-45 Tahun	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	25.0	25.0	25.0
	Perempuan	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60			

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	17	28.3	28.3	28.3
	S1	21	35.0	35.0	63.3
	Ners	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	41	68.3	68.3	68.3
	6-12 Tahun	15	25.0	25.0	93.3
	13-18 Tahun	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Otoriter

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Otoriter	18	30.0	30.0	30.0
	Tidak Otoriter	42	70.0	70.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Demokratis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Demokratis	22	36.7	36.7	36.7
	Tidak Demokratis	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Partisipatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Partisipatif	17	28.3	28.3	28.3
	Tidak Partisipatif	43	71.7	71.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Bebas Tindak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bebas Tindak	3	5.0	5.0	5.0
	Tidak Bebas Tindak	57	95.0	95.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	48	80.0	80.0	80.0
	Rendah	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Gaya Kepemimpinan * Motivasi	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

Gaya Kepemimpinan * Motivasi Crosstabulation

		Motivasi						
		21	22	26	27	28	29	Total
Gaya Kepemimpinan	61	1	0	0	0	0	0	1
	62	1	0	0	0	0	0	1
	63	1	0	0	0	0	0	1
	64	3	3	0	0	0	0	6
	65	1	1	0	1	1	2	6
	66	0	1	0	1	1	3	6
	67	0	0	0	1	1	0	2
	68	0	0	1	0	3	1	5
	70	0	0	3	1	7	3	14
	71	0	0	4	2	3	3	12
	72	0	0	2	2	1	1	6
Total		7	5	10	8	17	13	60

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-Sided)
Pearson Chi-Square	76.346 ^a	50	.010
Likelihood Ratio	69.398	50	.036
Linear-by-Linear Association	22.392	1	.000
N of Valid Cases	60		

a. 66 Cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .08.

Lampiran Surat Implementation Arrangement



IMPLEMENTATION ARRANGEMENT
PROGRAM STUDI SI KEPERAWATAN
STIKES PANRITA HUSADA BULUKUMBA
Dengan
RSUD K.H. HAYYUNG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
Tentang
PENELITIAN SI KEPERAWATAN



Nomor :
 Nomor : 225/STIKES-PH/BLK/IA/VII/2025

Dengan ini menerangkan bahwa,

Pihak PERTAMA
 Nama : Nur Alim, SKM., M.Kes
 Nama Instansi : RSUD K.H. Hayyung
 Alamat : Jl. K.H. Abdul Kadir Kasim
 Jabatan : PLh. Direktur UPT RSUD K.H. Hayyung

Pihak KEDUA
 Nama Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panrita Husada Bulukumba
 Nama Pimpinan : Dr.Muriyati,S.Kep,Ns,M.Kes
 Alamat Perguruan Tinggi : Jl. Pendidikan Taccorong, Kec.Gantarang Kab.Bulukumba
 Jabatan : Ketua Stikes Panrita Husada Bulukumba

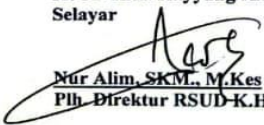
Bersepakat Melaksanakan Kegiatan Penelitian Tugas Akhir Program Studi SI Keperawatan Atas Nama Fitri Ariani Dengan Nim A2113079 dan Judul Penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar, Selama Satu Bulan Mulai Tanggal Dua Puluh Lima Juni Dua Ribu Dua Puluh Lima di RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar.

Implementation Arrangement (IA) ini berlaku selama 1 tahun sejak tanggal ditetapkan dan ditandatangani oleh PARA PIHAK.

Demikian *Implementation Arrangement* (IA) ini kami buat agar menjadi acuan penyelenggaraan kegiatan Penelitian Program Studi SI Keperawatan ini sebagai tindak lanjut kerjasama antara Stikes Panrita Husada Bulukumba dan RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar

Bulukumba, 23 Juli 2025

RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar



Nur Alim, SKM., M.Kes
 Plh. Direktur RSUD K.H. Hayyung

Stikes Panrita Husada Bulukumba



Dr. Muriyati, S.Kep., Ns., M.Kes
 Ketua

Paraf	PIHAK KESATU	
	PIHAK KEDUA	

Lampiran Laporan Pelaksanaan Kerja Sama

**LAPORAN PELAKSANAAN KERJA SAMA
PROGRAM STUDI SI KEPERAWATAN
STIKES PANRITA HUSADA BULUKUMBA
DENGAN
RSUD K.H. HAYYUNG KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

1.	JUDUL KERJA SAMA	:	Penelitian
2.	REFERENSI KERJA SAMA(MoA/IA)	:	Impelemntation Arrangement (IA)
3.	MITRA KERJA SAMA	:	RSUD K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar
4.	RUANG LINGKUP	:	1. Pelaksanaan Praktikum 2. Pelaksanaan Penelitian
5.	HASIL PELAKSANAAN (OUTPUT& OUTCOME)	:	Kegiatan ini menghasilkan luarana bahwa mahasiswa mampu Mengetahui: 1. Memperluas dan memperdalam Wawasan Mahasiswa Dalam Bidang dan Materi Penelitian 2. Mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Deagan Motivasi Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Perawatan
6.	TAUTAN/LINK DOKUMENTASI KEGIATAN	:	

PENANGGUNG JAWAB KEGIATAN

Hari Rabu tanggal, 23 Juli 2025
Wakil Ketua Bidang Kemahasiswaan
Alumni dan Kerjasama

Mitra
RSUD K.H.Hayyung

Mengetahui
Ketua Stikes Panrita Husada

Dr.Andi Suswahi,SKM, S.Kep.Ns,M.Kes
Nip. 19770102 2007012 017

Nur Atim, SKM, M.Kes
Nip: 19701220 199603 1 004

Dr.Muriyati,S.Kep.Ns,M.Kep
Nip.19770926 200201 2 007

Lampiran Dokumentasi Penelitian







Nama : FITRI ARIANI

NIM : A. 21. 13. 079

Jenis Kelamin : Perempuan

Program Studi : S1 Keperawatan

Tempat/Tanggal Lahir : Selayar, 24 April 2001

No. Handphone : 081553931332

Alamat Rumah : Dusun Poleia Desa Balang Butung
Kecamatan Buki Kabupaten Kepulauan
Selayar

Riwayat Pendidikan : TK Aba Irada Bumbungan Tahun 2007-2009
SDN Balang Butung Tahun 2009-2014
SMPN Balang Butung Tahun 2014-2017
SMAN 2 Selayar Tahun 2017-2020
S1 Keperawatan STIKES Panrita Husada
Bulukumba Tahun 2021/2025