

HUBUNGAN *POWER LEADERSHIP* KEPALA RUANG DENGAN MOTIVASI DAN PERILAKU KERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD TONGAS

Arie Yunita Sari¹, Yulia Rahmawati², Iin Aini Isnawati³
Universitas Hafshawaty Zainul Hasan.
Email:Arie1@gmail.com

ABSTRAK

Di ruang pelayanan keperawatan selalu dipimpin oleh kepala ruang yang mengelola sumber daya di unit keperawatan. *Power leadership* adalah kemampuan pemimpin untuk memengaruhi bawahan melalui berbagai jenis kekuatan yang dimilikinya. Dalam konteks kepala ruang dan perawat, *power leadership* yang efektif dapat meningkatkan motivasi, membentuk perilaku positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin harus menggunakan kekuatan ini dengan bijaksana dan seimbang untuk mencapai hasil optimal. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan *Power Leadership* Kepala Ruang Dengan Motivasi Dan Perilaku Kerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Tongas.

Desain penelitian ini menggunakan *analitik korelasional* dengan pendekatan *retrospektif*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang dinas di ruang Anggrek RSUD Tongas dengan tehnik sampling *Total sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner kemudian data diolah dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan Uji *Spearman Rank*.

Hasil analisis penelitian menunjukkan *power leadership* kepala ruang sebanyak 16 orang (43%) dengan kategori sangat rendah, motivasi kerja dengan kategori sedang sebanyak 17 orang (56.7%) dan perilaku kerja perawat dengan kategori sedang sebanyak 17 orang (56.7%). Sedangkan berdasarkan hasil nilai *Sig. deviation from linearity power leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja perawat sebesar 0.013 dan nilai *Sig. deviation from linearity power leadership* dengan perilaku kerja perawat sebesar 0.004 (lebih kecil dari 0.05) sehingga ada hubungan signifikan antara variable *power leadership* dengan motivasi dan perilaku kerja perawat.

Seorang kepala ruangan harus memiliki *power leadership* karena kepemimpinan yang efektif dan memberikan kekuasaan yang seimbang mampu meningkatkan motivasi kerja perawat serta mendorong perilaku kerja yang positif. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif dapat menurunkan motivasi dan memicu perilaku kerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, pengembangan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Kata Kunci : *power leadership*, kepala ruang, motivasi kerja, perilaku kerja, perawat



1. PENDAHULUAN

Perawat adalah bagian penting dari tim pelayanan kesehatan yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Di ruang pelayanan keperawatan selalu dipimpin oleh kepala ruang yang mengelola sumber daya di unit keperawatan (Suyanto, 2022). Kepala ruang berperan strategis dalam memotivasi perawat, yang sangat memengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien (Northouse, 2021). Motivasi perawat berfungsi sebagai dorongan internal dalam mencapai target, sementara perilaku kerja mereka mencerminkan sikap dan tindakan dalam menjalankan tugas, termasuk respons cepat terhadap kebutuhan pasien, kerja sama tim yang efektif, dan kepatuhan terhadap standar etika keperawatan (Hidayat, 2022).

Power leadership adalah kemampuan pemimpin untuk memengaruhi bawahan melalui berbagai jenis kekuatan yang dimilikinya. Dalam konteks kepala ruang dan perawat, *power leadership* yang efektif dapat meningkatkan motivasi, membentuk perilaku positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin harus menggunakan kekuatan ini dengan bijaksana dan seimbang untuk mencapai hasil optimal. (Alia, 2023). Penggunaan *power leadership*

dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif, tergantung pada cara penggunaan kekuatan. Seperti, pemimpin yang menggunakan *expert power* dan *referent power* dapat menginspirasi bawahan untuk bekerja lebih baik dan membentuk perilaku positif. Sedangkan penggunaan *position power* yang bijaksana dapat menciptakan disiplin dan tanggung jawab dalam tim, meningkatkan kinerja tim, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inklusif (Almahdi, 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan dalam proses kepemimpinan yang di implementasikan melalui perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan, Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibanya

2. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *analitik korelasional* yaitu penelitian yang menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan, menguji, berdasarkan teori yang ada dan mengungkapkan korelatif antar variable yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan menggunakan pendekatan *retrospektif* yaitu penelitian yang dilaksanakan dengan mendeskripsikan tentang sesuatu keadaan melihat ke belakang atau mengandalkan data historis (Nursalam, 2020). sample dalam peneelitian ini Adalah 35 orang dengan menggunakan tehnik Accidental sampling, penelitian ini juga sudah mendapatkan sertifikal layak etik dari komisi etik UNHASA. No 242 /KEPK-UNHASA/V/2025



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia

Usia Responden	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
27 -29 Tahun	4	13.3
30-32 Tahun	5	16.7
33-35 Tahun	11	36.7
36-38 Tahun	6	20.0
39-40 Tahun	4	13.3
Total	30	100

Sumber :Data Primer Kuesioner Penelitian 2025

Tabel 5.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
Laki-laki	10	33
Perempuan	20	67
Total	30	100

Sumber :Data Primer Kuesioner Penelitian 2025

Tabel 5.3 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
D3	18	60
S1	12	40
Total	30	100

Sumber :Data Primer Kuesioner Penelitian 2025

Tabel 5.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
ASN	19	63
Honor	11	37
Total	30	100

Sumber :Data Primer Kuesioner Penelitian 2025

Tabel 5.5 Variabel *Power leadership* kepala Ruang Rawat Inap

Power Leadership Kepala Ruang	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
Sangat Rendah	16	53.4
Rendah	10	33.3
Sedang	4	13.3
Total	30	100

Sumber :Data Primer Kuesioner Penelitian 2025

Tabel 5.6 Variabel Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap

Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
Rendah	13	43.3
Sedang	17	56.7
Total	30	100

Sumber :Data Primer Kuesioner Penelitian 2025

Tabel 5.7 Variabel Perilaku Kerja Perawat Rawat Inap

Perilaku Kerja	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
Rendah	10	33.3
Sedang	17	56.7
Tinggi	3	10
Total	30	100

Sumber :Data Primer Kuesioner Penelitian 2025

Tabel 5.8 Tabulasi Silang Hubungan *Power leadership* Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat

Power leadership kepala ruang	Motivasi				Jumlah	
	Rendah		Sedang		F	%
	F	%	F	%	F	%
Sangat Rendah	10	33.3	6	20	16	53,3
Rendah	3	10	7	23.3	10	33.3
Sedang	0	0	4	13.3	4	13.3
Jumlah	13	43.3	17	56.7	30	100
P value						0.013

Sumber: hasil Uji Spearman Rank 2025



Tabel 5.9 Tabulasi Silang Hubungan *Power leadership* Kepala Ruang Dengan Perilaku Kerja Perawat

Power leadership kepala ruang	Perilaku Kerja						Jumlah	
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Rendah	8	26.7	8	26.7	0	0	16	53.4
Rendah	2	6.7	7	23.3	1	3.3	10	33.3
Sedang	0	0	2	6.7	2	6.7	4	13.3
Jumlah	10	33.3	17	56.7	3	10	30	100
<i>P value</i>	0.004							

Sumber: hasil Uji Spearman Rank 2025

Pada hasil analisis *Correlation Coefficient* menunjukkan nilai *power leadership* kepala ruang sebesar 1.000 dan perilaku kerja perawat sebesar .511** sedangkan nilai *Sig. deviation from linearity power leadership* kepala ruang dengan perilaku kerja sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05) maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable *power leadership* kepala ruang dengan perilaku kerja perawat.

Power leadership Kepala Ruang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dari 30 responden, terdapat 16 responden (53,3%) dengan *power leadership* sangat rendah. Hasil ini menunjukkan ketidakmampuan kepala ruang dalam memimpin secara efektif sehingga mencerminkan adanya masalah dalam kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan kepemimpinan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang memadai, sehingga kepala ruang tidak dapat melaksanakan perannya dengan baik. Sedangkan *power leadership* kepala ruang rendah menunjukkan 10 responden (33.3%) dimana kepala ruang kurang komunikasi yang jelas dan terbuka antar perawat, komunikasi yang baik merupakan kunci untuk menciptakan hubungan positif dalam tim. Jika kepala ruang tidak mampu berkomunikasi

dengan baik, perawat mungkin merasa terasing dan kurang dihargai. Di sisi lain, meskipun hanya 4 responden (13.3%) kepala ruang yang berada dalam kategori *power leadership* sedang, hal ini menunjukkan adanya potensi untuk pengembangan lebih lanjut. Kepala ruang sudah mulai memberikan pengakuan dan tanggung jawab kepada beberapa perawat.

Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dari 30 responden, terdapat 17 responden (56.7%) memiliki motivasi kerja sedang. Hal ini mencerminkan adanya keinginan untuk berkontribusi dalam pekerjaan serta memiliki dorongan dan semangat kerja yang cukup untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, meskipun belum mencapai tingkat optimal.

Perawat menunjukkan rasa bangga ketika berhasil menyelesaikan tugas keperawatan dengan baik. Rasa bangga ini dapat meningkatkan motivasi kerja perawat untuk terus berprestasi. motivasi rendah sejumlah 10 orang (33%).

Motivasi kerja perawat merupakan masalah yang aktual, hal ini tidak berarti bahwa perawat pelaksana tidaklah baik, tetapi disebabkan oleh kurangnya pendekatan yang tepat dari organisasi atau pemimpin mereka dalam memotivasi untuk meningkatkan kinerja. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah dengan memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada. Hasil survei awal menunjukkan bahwa kepala ruangan kurang berkomunikasi dengan perawat pelaksana dan tidak memberikan penghargaan atas kinerja mereka, yang berakibat pada rendahnya motivasi kerja (Cummings, 2021).

Perilaku Kerja Perawat Rawat Inap

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan



17 responden (56,7%) menunjukkan perilaku kerja sedang, dimana perawat menjalankan tugas dengan cukup baik, tepat waktu, mengikuti instruksi, dan terbuka terhadap masukan serta belajar dari pengalaman. Perawat dengan perilaku kerja rendah sebanyak 10 orang (33,3%). Hal ini disebabkan sering terlambat, kurangnya dukungan dari atasan, kurangnya pengakuan atas usaha yang telah dilakukan, komunikasi yang kurang baik dan kurangnya pelatihan untuk perawat. Sedangkan 3 orang (10%) dengan perilaku kerja tinggi yang menunjukkan perawat memiliki motivasi instrinsik yang kuat, memiliki komitmen tinggi, menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkualitas, proaktif mencari solusi, serta bertanggung jawab dan disiplin. Perilaku kerja perawat didefinisikan sebagai serangkaian Tindakan yang dilakukan perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Sagala, 2023). Perilaku kerja yang efektif dicirikan oleh kepatuhan terhadap standar, produktivitas, kualitas asuhan, inisiatif, dan kemampuan beradaptasi (Almahdi, 2023)..

Hubungan *Power leadership* Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat

Hasil analisis *Correlation Coefficient* menunjukkan nilai *power leadership* kepala ruang sebesar 1.000 dan motivasi kerja sebesar .449** sedangkan nilai *Sig. deviation from linearity power leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja sebesar 0,013 (lebih kecil dari 0,05) maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable *power leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti menunjukkan sebanyak 10 (33.3%) responden dengan *power leadership* kepala ruang sangat rendah yang mengalami motivasi rendah, hal ini

disebabkan oleh kepala ruang kurang memberikan arahan yang jelas, ketidakmampuan kepala ruang dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah, minimnya dukungan yang dirasakan oleh perawat. Sedangkan *power leadership* kepala ruang sangat rendah yang mengalami motivasi sedang sebanyak 6 orang (20%) menunjukkan perawat memiliki sumber motivasi instrinsik yang sangat kuat di bawah kepemimpinan yang sangat lemah.

Hubungan *Power leadership* Kepala Ruang Dengan Perilaku Kerja Perawat

Hasil analisis *Correlation Coefficient* menunjukkan nilai *power leadership* kepala ruang sebesar 1.000 dan perilaku kerja perawat sebesar .511** sedangkan nilai *Sig. deviation from linearity power leadership* kepala ruang dengan perilaku kerja sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05) maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable *power leadership* kepala ruang dengan perilaku kerja perawat.

Hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa *power leadership* kepala ruang sangat rendah dengan perilaku kerja perawat rendah sejumlah 8 orang (28.7%), hal ini di sebabkan perawat merasa tidak ada dorongan untuk bekerja keras dan menjaga kualitas karena tidak adanya evaluasi kinerja dan tidak ada konsekuensi untuk pekerjaan yang kurang baik. *Power leadership* kepala ruang sangat rendah dengan perilaku kerja sedang sejumlah 8 orang (28.7%) menunjukkan perawat memiliki motivasi intrinsik yang sangat kuat dan dedikasi profesional yang tinggi terhadap profesi keperawatan. Perawat didorong oleh panggilan menolong pasien, komitmen terhadap standar etika dan keinginan pribadi untuk memberikan pelayanan terbaik.



4. KESIMPULAN

- 1) *Power leadership* kepala ruang rawat inap di RSUD Tongas yaitu sejumlah 16 orang (43%) dengan *power leadership* sangat rendah.
- 2) Motivasi kerja perawat rawat inap di RSUD Tongas rata-rata sedang yaitu sejumlah 17 orang (56.7%).
- 3) Perilaku kerja perawat rawat inap di RSUD Tongas rata-rata sedang yaitu sejumlah 17 orang (56.7%).
- 4) Ada Hubungan antara *power leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja perawat rawat inap di RSUD Tongas dengan hasil analisis *Correlation Coefficient* menunjukkan nilai *power leadership* kepala ruang sebesar 1.000 dan motivasi kerja sebesar .449** sedangkan nilai *Sig. deviation from linearity power leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja sebesar 0,013 (lebih kecil dari 0,05)
- 5) Ada hubungan antara *power leadership* kepala ruang dengan perilaku kerja perawat rawat inap di RSUD Tongas dengan hasil analisis *Correlation Coefficient* menunjukkan nilai *power leadership* kepala ruang sebesar 1.000 dan perilaku kerja perawat sebesar .511** sedangkan nilai *Sig. deviation from linearity power leadership* kepala ruang dengan perilaku kerja perawat sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05)

DAFTAR PUSTAKA

- Alfida, R., & Widodo, S.2022. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU Dr. Esnawan antariksa halim perdanakusuma jakarta timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1).
- Almahdi, F.2023. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rs PkuMuhammadiyah Gombang) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Amalia, K. P., Sumijatun, S., & Azis, H.2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 7(2), 144-152.
- Annisa, Lutfi Nur.2023. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Lestari Raharja Magelang Tahun 2022. SKRIPSI. Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Magelang
- Anggraini, F. A., Santoso, W., & Rahmawati, I.2023. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Jalan Dan IGD RSUD PROF. DR. Soekandar Mojokerto (Doctoral dissertation, Universitas Bina Sehat PPNI).
- Anviva, W.2021. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Masyithoh Bangil Pasuruan (Doctoral dissertation, STIKES Bina Sehat PPNI).
- Ariko, R., & Sumarni, T.2021. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan UMC*, 10(1), 12-19.
- Burhan, F., Musiana., Surasno, M., D.2022. Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Tenaga Kesehatan Di Puskesmas



- Jailolo. Jurnal Serambi Sehat Volume. 15 (1). 14-26
- Cummings, G. G., et al. (2021). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 900-912.
- Damayanti, R., Setiad, D. K., & Inriyana, R.2024. hubungan kepuasan kerja perawat dengan sikap etis perawat terhadap pasien. 07
- Ferils, M., & Utami, M.2022. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39
- Fikrayana, F.2020. Hubungan Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Makassar Tahun 2020 (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Herlina, H., Nordianiwati, N., & Wahyuni, R.2023. Head of Room Leadership Style with Nurse Work Motivation. *Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan*, 1(2), 67–72.
- Hodijah, Alyah.2024. Efektivitas gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter terhadap motivasi Kerja Perawat: *Literature review*. Volume 5, Nomor 1, Maret 2024
- Hutahaean, W. S.2021. Filsafat dan Teori Kepemimpinan. 1 ed. Malang: Ahlimedia Press
- Indrayanti, S. R., Wati, N. M. N., & Devhy, N. L. P.2022. Hubungan Caring Leadership Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Instalansi Rawat Intensif Terpadu. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 8(4), 520–527
- Ismail, I., & Saggaf, S.2020. *Peranan Gaya Kepemimpinan Lurah dalam Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bulupabbulu Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo*. 1(1)
- Janur, Y., Hidayat, W., & Lindriani.2022. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rsud Batara Guru Belopa, Luwu. *Jurnal Klinik*, 23-31
- Nursalam.2020. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: pedoman skripsi, tesis dan instrumen penelitian keperawatan. Jakarta: Salembah Medika
- Pujiastuti, Maria.2021. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. *JURNAL DARMA AGUNG HUSADA*, Volume 8, Nomor 1, April 2021 : 69-77
- Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I.2020. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2), 89–97.
- Rangkuti, I. Y., & Yazid, B.2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Motivasi Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di RSUD Sundari Medan. *Jurnal Keperawatan Flora*, 14(1), 51–56. (Alfida, 2022).
- Sari, A. M., & Tasnimin.2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Sembiring Deli Tua. *Biology Education Science & Technology*, 6(1), 508–514.
- Sarlia.2021. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat



Inap Rumah Sakit Nur Hidayah
Tahun 2021. Volume 2, Nomor 3,
September 2021

Smama'h, Y., Eshah, N. F., Al-Oweidat, I.
A., Rayan, A., & Nashwan, A.
J.2023. The Impact of Leadership
Styles of Nurse Managers on
Nurses' Motivation and Turnover
Intention Among Jordanian
Nurses. *Journal of Healthcare
Leadership*, 15, 19–29Sunarno,
2023

Wardaningsih, E. (2023). Hubungan Gaya
Kepemimpinan Kepala Ruangan
dengan Motivasi Kerja Perawat di
Ruang Perawatan RSUD dr. H.
Soemarno Sostroatmodjo Tanjung
Selor. *SAINTEKES: Jurnal Sains,
Teknologi Dan Kesehatan*, 2(2),
204–212,