

Hubungan Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin

M Fahrin Azhari^{1*}, Firda Apriyanti, Lisda yanti²,
Universitas Muhammadiyah Banjarmasin
Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan
Program Studi S.1 Keperawatan
Email: musafirdunia2073@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33859/dksm.v12i1.662>

Abstrak

Latarbelakang: Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi.

Tujuan: untuk mengetahui hubungan aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

Metode: pada penelitian ini menggunakan desain analitik kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel dalam penelitian yaitu 128 orang perawat pelaksana. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling*. Tempat penelitian di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Analisis data menggunakan uji *Spearman Rank* dan instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

Hasil: penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana yang ditunjukkan dengan nilai ($p=0,000<0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,507.

Simpulan: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Ruangan, Motivasi Kerja, Perawat Pelaksana

***The Relationship Between the Transformational Leadership Aspect Of The Head Of The Room
And The Work Motivation Of The Executive Nurse In The Inpatient Room
At RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin***

M Fahrin Azhari ^{1*}, Firda Apriyanti, Lisda yanti²,
Universitas Muhammadiyah Banjarmasin
Fakultas Keperawatan dan Ilmu Kesehatan
Program Studi S.1 Keperawatan
Email: musafirdunia2073@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33859/dksm.v12i1.662>

Abstract

Background: Transformational leadership is a leadership model for a leader who tends to motivate subordinates to work better and focuses on behavior to help transform individuals and organizations.

Purpose: to determine the relationship between the transformational leadership aspects of the head of the room and the work motivation of the implementing nurses in the inpatient room of RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

Method: this study uses a quantitative analytic design with a cross-sectional approach. The number of samples in the study was 128 executive nurses. The sampling technique used is Proportional Random Sampling. The place of research is in the inpatient room of RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Data analysis used the Spearman Rank test and the instrument used was a questionnaire.

Results: This study shows that there is a positive and significant relationship between the transformational leadership aspects of the head of the room and the work motivation of the practicing nurses as indicated by the value ($p = 0.000 < 0.05$) and a correlation coefficient of 0.507.

Conclusion: There is a positive and significant relationship between the transformational leadership aspects of the head of the room and the work motivation of the implementing nurses in the inpatient room of RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

Keywords: Transformational Leadership, Head of Room, Work Motivation, Executive Nurse

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang terdapat di dalam institusi pelayanan kesehatan untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Pemberdayaan sumber daya manusia di dalam institusi pelayanan kesehatan harus diarahkan oleh sebuah gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan institusi dapat tercapai dengan baik. Peran kepemimpinan dalam suatu institusi sangat menentukan keberhasilan suatu institusi. Berbagai upaya dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai khususnya perawat pelaksana agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan dan memberikan motivasi terhadap perawat tersebut (Pambudi dkk, 2016).

Sistem kesehatan secara global terus berubah, kompleks dan bergolak. Iklim seperti ini ditandai oleh lingkungan kerja yang dibatasi biaya dan waktu, kekurangan pekerja layanan kesehatan, peningkatan pengetahuan pasien, pencarian bukti dan praktik terbaik, dan tantangan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pemimpin di bidang kesehatan harus memiliki strategi inovatif untuk

memotivasi anggota staf untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi kebaikan pasien dan untuk memperbaiki kinerja organisasi dan staf (Casida & Pinto-Zipp, 2008 ; Jordan *et al*, 2015).

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional, Burns dalam (Supriyanto, 2015). Unsur yang penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana adalah pemimpin mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut mengarah kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan perawat dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih dalam tugas mereka (Pambudi dkk, 2016).

Dalam data Kementerian Kesehatan, pada akhir tahun 2013, jumlah perawat di Indonesia adalah 220.575 jiwa. Disampaikan Cholil staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta (UNS) dalam disertasi berjudul 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan pada Supervisor dan Perilaku Ideal Kewargaan Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan

Perawat', Cholil menyebutkan penampilan perilaku ideal perawat yang memberikan kontribusi positif bagi rumah sakit perlu dipupuk dengan semakin membumikan kepercayaan perawat terhadap perilaku pemimpin yang transformasional. Hal tersebut dilakukan sebagai pemikat berkembangnya perilaku ideal karyawan, terutama melalui penampilan keunggulan pelayanan yang berkualitas jelasnya (Humas UGM/Ika, 2011).

Menurut Bass dan Avolio dalam (Wahjono, 2010 ; Malvika, 2017) mengistilahkan kepemimpinan transformasional terdiri dari empat aspek, yang meliputi (1) Pengaruh ideal (*idealized influence*), dimana pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai – nilai dan keyakinan. (2) Motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), dimana pemimpin mampu menimbulkan inspirasi bawahannya. (3) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dimana pemimpin mendorong bawahannya untuk memikirkan kembali cara kerja mereka. (4) Pertimbangan individual (*individualized consideration*), dimana pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai seorang pribadi yang utuh

dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginannya masing – masing.

Berdasarkan hasil penelitian Savitri (2014) yang telah dilakukan pada perawat di Instalasi Rawat Inap II Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang diketahui bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 51,6% pada motivasi kerja. Maka, pada perkembangan industri, teknologi dan insitusi membutuhkan pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk menciptakan motivasi kerja dalam mencapai kesuksesan. Dalam penelitian lain dari Wisobroto & Prihatsanti (2017) disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif penilaian perawat terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan atasan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional

memberikan sumbangan efektif sebesar 64,3% pada keterikatan kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 372/MENKES/IV/2008, pada tanggal 15 April 2008 resmi menjadi Rumah Sakit Umum Daerah kelas B non pendidikan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dengan wawancara terstruktur kepada 6 orang perawat pelaksana mengenai kepemimpinan kepala ruangnya, 2 orang menyatakan kepala ruangnya memiliki 3 aspek kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, dan *Individual Consideration*, 2 orang lainnya juga menyatakan ada 3 aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangnya yaitu *Idealized Influence*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individual Consideration*, 1 orang menyatakan kepala ruangnya memiliki 2 aspek kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence* dan *Individual Consideration*, sedangkan 1 orang lainnya juga menyatakan kepala ruangnya memiliki 2 aspek kepemimpinan transformasional yaitu

Inspirational Motivation dan *Individual Consideration*. Selanjutnya dari wawancara tersebut juga didapatkan hasil bahwa diantara 6 orang perawat pelaksana tersebut, 5 orang menganggap aspek kepemimpinan transformasional yang dimiliki kepala ruangnya berpengaruh terhadap motivasi kerjanya di Rumah sakit, sedangkan 1 orang menganggap hal tersebut tidak berpengaruh terhadap motivasi kerjanya karena menurutnya yang bisa memberikan motivasi adalah dirinya sendiri dan keluarganya.

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu tranformasi antara individu dengan organisasi. Menurut Hater & Bass (1988) dalam Wahyudi, 2001 menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismastik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya (Sulistiyani dkk, 2016). Dari uraian di atas maka peneliti terdorong untuk meneliti tentang “Hubungan Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala

Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin”.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain analitik kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap, berjumlah 188 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap berjumlah 128 orang perawat pelaksana. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *Proportional Random Sampling* yang berarti dalam pengambilan sampel dilakukan dengan menyeleksi setiap unit sampling yang sesuai dengan ukuran unit sampling. Dengan jumlah populasi 188 perawat pelaksana di ruang rawat inap di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Penelitian ini dilaksanakan di wilayah kerja Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dari bulan April-Mei 2018. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 19 pernyataan tentang aspek kepemimpinan transformasional dan 13 pernyataan tentang motivasi kerja perawat.

Hasil

Karakteristik Responden Ruang Rawat Inap RSUD Dr H Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tabel 1 Lama Masa Kerja Perawat Pelaksana Tahun 2018

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1-5 th	37	28,9 %
2.	6-10 th	56	43,8 %
3.	11-15 th	27	21,1 %
4.	16-20 th	8	6,3 %
Total		128	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas lama masa kerja responden perawat pelaksana yang terdata dalam pembagian kuesioner di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin berada pada masa kerja 6-10 tahun sebanyak 56 orang (43,8 %).

Tabel 2 Tingkat Pendidikan Perawat Pelaksana Tahun 2018

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	D.3 Keperawatan	74	57,8 %
2.	S1 Keperawatan	9	7 %
3.	S1 Keperawatan + Ners	45	35,2 %
Total		128	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan persentasi tingkat pendidikan responden yang dominan adalah D.3 Keperawatan yaitu sebanyak 74 orang (57,8 %).

Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2018

Tabel: 3 Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2018

No.	Kategori Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan (Orang)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Transformatif Tinggi	113	88,3 %
2.	Transformatif Sedang	15	11,7 %
Total		128	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 128 responden sebagian besar menilai aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangnya transformatif tinggi yaitu sebesar 113 orang (88,3 %).

Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2018.

Tabel 4 Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2018

No.	Kategori Motivasi Kerja Perawat Pelaksana (Orang)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	79	61,7 %
2.	Sedang	49	38,3 %
Total		128	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel4 menunjukkan bahwa dari 128 responden sebagian besar perawat pelaksana memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu sebesar 79 orang (61,7 %).

Hubungan antara aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD. Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2018

Tabel 5 Tabulasi Silang Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD. Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2018

Variabel		Motivasi Kerja		Total
		Tinggi	Sedang	
Kepemimpinan Transformasional	Transformatif Tinggi	77 60,2 %	36 28,1 %	113 88,3 %
	Transformatif Sedang	2 1,6 %	13 10,2 %	15 11,7 %
TOTAL		79	49	128
P value =0,000< 0,05		61,7 %	38,3 %	100 %

Sumber : (Data Primer Diolah, 2018)

Dari tabel 5 di atas menunjukkan hasil penelitian tentang hubungan antara aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dapat diketahui dari 128 responden yang menilai bahwa aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangnya transformatif tinggi memiliki jumlah 113 responden, dari 113 responden tersebut, 77 responden (60,2%) memiliki motivasi kerja tinggi, 36 responden (28,1%) memiliki motivasi kerja sedang dan tidak ada responden yang memiliki motivasi kerja rendah. Responden yang menilai kepala ruangnya

transformatif sedang memiliki jumlah 15 responden (11,7%) dari 15 responden tersebut, 2 responden (1,6%) memiliki motivasi kerja tinggi, 13 responden (10,2%) memiliki motivasi kerja sedang dan tidak ada responden yang memiliki motivasi kerja rendah. Kemudian dari keseluruhan responden tidak ada responden yang menilai kepala ruangannya transformatif rendah.

Berdasarkan hasil analisis uji Spearman Rank menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) $p=0,000$ dengan signifikan $0,05$ dapat ditemukan hasil ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara aspek kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

Pembahasan

Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2018 Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala ruang di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin

mayoritas mengatakan bahwa kepemimpinan kepala ruangannya adalah transformatif tinggi yaitu 113 orang (88,3%). Ini berarti kepala ruang sudah memenuhi 4 aspek kepemimpinan transformasional yaitu pertama pengaruh idealisme dengan menekankan kepercayaan, komitmen dan etika sehingga kepala ruang dapat diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat dan antusiasme. Kedua motivasi inspirasional yaitu mempunyai visi untuk masa depan, dan optimis. Ketiga stimulasi intelektual yaitu mendorong bawahan untuk lebih kreatif dan mengeluarkan ide-ide terbaiknya. Serta yang keempat konsiderasi individual yaitu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. (Affandi, 2015)

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Wisobroto & Prihatsanti (2017) disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif penilaian perawat terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan

atasan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 64,3% pada keterikatan kerja.

Menurut Sugijati (2008) dalam Fajar (2016), kepala ruangan harus menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong perawat untuk melakukan yang terbaik. Penataan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan agar perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini didukung pula oleh teori Avolio (1990) kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin menjual visinya kepada bawahannya, dengan cara yang paling menarik dalam kepemimpinan dalam organisasi yang bersifat transformasional memotivasi bawahannya dalam bekerja untuk tugas yang diberikan dengan antusiasme yang besar. Pemimpin benar-benar peduli untuk kesejahteraan anak buahnya dan ingin mereka untuk mempelajari hal-hal yang baru dan sesuai visinya. (Isnawati, 2016).

Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2018

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja perawat pelaksana yang dilakukan terhadap 128 responden, menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 79 orang (61,7%). Ini berarti perawat pelaksana sudah memiliki indikator Need for Achievement (kebutuhan berprestasi yang tinggi), Need for Affiliation (kebutuhan untuk bersahabat yang tinggi), dan Need for Power (kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adyani (2012) yang menyimpulkan bahwa Need for Power adalah indikator yang paling terendah dimiliki perawat dalam hal motivasi yaitu sebanyak 2,6% responden memiliki kebutuhan berkuasa. Karakteristik yang dimiliki responden dengan kebutuhan berkuasa yang tinggi dalam penelitian ini sama dengan karakteristik yang dikemukakan oleh McClelland, yang menyatakan bahwa individu dengan kebutuhan berkuasa yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengontrol orang lain dan sangat peduli terhadap keberlangsungan kekuasaan mereka dan menginginkan kekuasaan dengan maksud untuk membantu orang lain, seperti meningkatkan keefektifan organisasi atau perusahaan dimana

individu tersebut berada. (McShane & Von Glinow, 2003 dalam Adyani, 2012)

Hubungan Antara Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2018

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji korelasi Spearman Rank nilai korelasi antara aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana yaitu 0,507 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara aspek kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Hal ini terbukti bahwa kepemimpinan transformasional yang dimiliki kepala ruang rawat inap memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Dilihat dari kecenderungan aspek kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dari 128 responden, perawat pelaksana yang menilai kepala ruangan dengan transformatif tinggi yang paling banyak yaitu dari 113 responden (88,3%), 77 responden (60,2%) memiliki motivasi kerja tinggi, 36 responden (28,1%) memiliki motivasi kerja

sedang dan tidak ada responden yang memiliki motivasi kerja rendah. Sedangkan untuk perawat pelaksana yang menilai kepala ruangan transformatif sedang memiliki jumlah 15 responden (11,7%), 2 responden (1,6%) memiliki motivasi kerja tinggi, 13 responden (10,2%) memiliki motivasi kerja sedang dan tidak ada responden yang memiliki motivasi kerja rendah. Kemudian dari keseluruhan responden tidak ada responden yang menilai kepala ruangnya transformatif rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Podsakoff, ia mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku bawahan dimana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam satu organisasi (Rita A, 2004 dalam Savitri, 2014). Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Savitri (2014) yang telah dilakukan pada perawat di Instalasi Rawat Inap II Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang diketahui bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja dengan memberikan sumbangan efektif

sebesar 51,6% pada motivasi kerja.

Keterbatasan Penelitian

Kuesioner yang digunakan masih belum bisa mengakomodir atau mencakup job description kepala ruangan, kepala tim dan perawat pelaksana, karena kuesioner yang dipakai diadaptasi dari kuesioner lingkungan kerja secara umum.

Peneliti tidak dapat secara langsung membagikan kuesioner dan menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan konteks penelitian kepada satu persatu responden karena sebagian besar responden sibuk sehingga saat penelitian peneliti hanya bisa menjelaskan pada salah satu perwakilan responden pada setiap ruangan yang telah diberi wewenang oleh responden lain.

Pada waktu mengumpulkan data melalui kuesioner, peneliti tidak mampu membatasi adanya interaksi di antara responden karena pengisian kuesioner ini dilakukan secara bergiliran pada saat perawat melaksanakan tugasnya pada setiap shift, sehingga mungkin juga pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner sudah diketahui responden yang lainnya walaupun pada saat penyerahan kuesioner sudah diberikan penjelasan agar dalam pengisian kuesioner sendiri dan tidak memberi tahu jawaban kepada

responden lainnya.

Responden melakukan sendiri pengisian kuesioner (self administered questionnaire) yang bersifat subyektif, sehingga diperkirakan adanya kecenderungan dari responden untuk memilih alternatif jawaban yang terbaik yang mungkin tidak sesuai dengan kenyataan yang mereka temukan dalam pelaksanaan tugas setiap harinya.

Keterbatasan waktu yang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi pada saat di lapangan karena saat melakukan penelitian cukup sulit mengumpulkan data dari 128 responden yang ada, karena setiap responden berada di tempat dan waktu yang berbeda-beda, serta responden juga mempunyai kesibukan atau pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah diharapkan ada upaya untuk dapat meningkatkan aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dalam lingkup organisasi. Kepala ruangan dapat meningkatkan aspek kepemimpinan transformasional dirinya untuk meningkatkan motivasi kerja perawat maupun karyawan lainnya di lingkup pekerjaannya. Kepala

ruangan yang transformatif adalah kepala ruangan yang berpengaruh, menginspirasi, mendorong untuk berinovatif dan perhatian terhadap perawat pelaksana.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin adalah transformatif tinggi, dengan hasil persentasi sebesar 88,3%.

Motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin tinggi, dengan hasil persentasi sebesar 61,7%.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

DAFTAR RUJUKAN

- Adyani. (2012). *Gambaran Faktor Motivasi Perawat Dalam Melaksanakan Pengkajian Di Bangsal Bedah Umum Anterium Dan Aglonema Rumah Sakit Umum Pusat DR. Hasan Sadikin Bandung*. Skripsi. Universitas Padjadjaran Bandung.
- Affandi, L.A & Rizan, M. (2015). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Personel Satuan Provost Detasemen Markas Mabes Angkatan Laut*. Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis Vol 3 No. 2 Oktober.
- Ika. (2011). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Kualitas Layanan Perawat* (Internet). < <https://ugm.ac.id> > Diakses pada tanggal 15 Desember 2017.
- Isnawati, M (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Dan Kinerja Guru*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Jordan, P.J., Werner, A. & Venter, D. (2015). *Achieving Excellence In Private Intensive Care Units: The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Organizational Change Outcomes*. Journal of Human Resource Management. Vol. 13 No. 1.

- Malvika, F. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi*. JOM FISIP Vol. 4 No. 2 Oktober.
- Milkhatun. (2016). *Upaya Meningkatkan Kemampuan Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Di RSI Sultan Agung Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Nursalam. (2014). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Pambudi, D.S., Mukzam, D. & Nurtjahjono, G.E. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 39 No. 1 Oktober.
- Savitri, AD. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap (IRNA) II RSUD Dr. Saiful Anwar Malang*. PSIKOVIDYA Vol. 18 No.1 April
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, D., Magdalena, M.M. & Hasiolan, L.B. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Dan Gaji Honorer Terhadap Motivasi Kerja Sub Bagian Tata Usaha*. Journal Of Management. Vol. 2 No. 2 Maret.
- Wisobroto, S & Prihatsanti, U. (2017). *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*. Jurnal Empati. Vol. 6 No. 1 Januari.