

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UMUM HIDAYAH

Deviani Arianti Putri<sup>1\*</sup>, Dhea Salsabila Br.Sitepu<sup>2</sup>, Fathi Farahat As Shofa<sup>3</sup>, Hafizah Siti Fathimah<sup>4</sup>, Listi Tri Syafira<sup>5</sup>, Nabila Azkiyah Sirait<sup>6</sup>, Raudhatul Jannah<sup>7</sup>, Riska Ananda<sup>8</sup>, Nurul Zahra<sup>9</sup>, Dewi Agustina<sup>10</sup>

Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia<sup>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10</sup>

\*Corresponding Author : deviani01arianti@gmail.com

### ABSTRAK

Gaya memimpin dan memengaruhi orang lain dengan gaya kepemimpinan adalah dengan memberikan motivasi kepada para pengikut. Kepemimpinan gaya merupakan tingkah laku spesial seorang pemimpin ketika memengaruhi anggotanya. Penelitian ini ingin melihat bagaimana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Hidayah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik non probability sampling. Data di kumpulkan melalui pengisian Kuisisioner oleh 40 tenaga kesehatan di RSU Hidayah. Hasil menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja, di mana individu dengan pendidikan tinggi cenderung lebih produktif dan adaptif dalam menyelesaikan tugas. Kategori motivasi kerja berdasarkan pilihan responden adalah tinggi (40%), sedang (35%), dan rendah (25%). 30 responden melaporkan memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaannya, yaitu 75% dari total responden. Diperlukan sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang inklusif untuk meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas.

**Kata kunci** : gaya kepemimpinan, kinerja tenaga kesehatan, motivasi

### ABSTRACT

*The style of leading and influencing others with leadership style is to provide motivation to followers. Leadership style is the special behavior of a leader when influencing members. In other words, how a leader acts in influencing group members is a factor that shapes leadership style. This study wanted to see how leadership style can affect the motivation and performance of health workers at Hidayah General Hospital. This study used a quantitative research method with a descriptive approach. The data collection technique used non probability sampling technique. Data was collected through filling out questionnaires by 40 health workers at Hidayah General Hospital. The results show that education level has a positive effect on motivation and performance, where individuals with higher education tend to be more productive and adaptive in completing tasks. The categories of work motivation based on respondents' choices were high (40%), medium (35%), and low (25%). 30 respondents reported having good performance in their jobs, which is 75% of the total respondents. A reward system and an inclusive work environment are needed to increase the enthusiasm and dedication of employees in carrying out their duties.*

**Keywords** : leadership style, motivation, health worker performance

### PENDAHULUAN

Arti dari "gaya" merujuk kepada sikap, gerakan, dan tingkah laku seseorang. Kecekatan tindakan, kekuatan, serta kapasitas untuk melakukan perbuatan yang baik. Gaya kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang dikenal oleh pemimpin untuk memengaruhi anggota tim menuju pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan perilaku dan strategi yang biasanya diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memikirkan gaya kepemimpinan yang paling cocok, yang dapat meningkatkan kinerja dan

fleksibel dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi di dalam organisasi. Kepemimpinan adalah bagian dari proses yang memengaruhi arah tujuan organisasi, menginspirasi perilaku anggota untuk mencapai sasaran, serta memengaruhi perbaikan dalam kelompok dan budayanya. Tak hanya itu saja, tetapi juga memengaruhi cara para pengikut menginterpretasikan peristiwa-peristiwa, pengorganisasian, dan upaya mencapai tujuan, menjaga kerja sama dan kolaborasi, berinteraksi dengan orang-orang di luar kelompok untuk mendapatkan dukungan dan kerjasama.

Pemimpin mempunyai sifat-sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian yang spesial dan istimewa, menjadikan cara bertindak dan gayanya berbeda daripada yang lain. Pasti akan terlihat warna dari gaya hidup dan kepemimpinan seseorang dalam perilakunya. Kepemimpinan adalah energi inspiratif yang mampu memberikan semangat dan moral yang kreatif, untuk memengaruhi anggota tim dalam menyesuaikan sikap mereka dengan tujuan dan impian dari pemimpin. Seharusnya seorang pemimpin dianggap sebagai contoh yang patut diteladani bagi bawahannya. Organisasi yang dipimpinnya dikategorikan dalam berbagai gaya atau bentuk yang diidentifikasi oleh beberapa pendapat dari para ahli, seperti gaya kepemimpinan tipe otoritas, partenolitik, kharismatik, demokratis, militeritis, hingga *laissez faire*. Disamping hal tersebut, seorang pemimpin perlu memiliki kebijaksanaan, perhatian terhadap kepentingan bersama, dan didukung oleh hati nurani yang jernih, tulus, dan ikhlas. Suasana kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, kinerja tim, dan produktivitas organisasi. Pemimpin yang memahami dinamika kelompok dan mampu memberikan arahan yang jelas akan lebih mampu memotivasi dan mempertahankan keterlibatan anggota tim.

Motivasi memberi daya penggerak agar seseorang terdorong dengan semangat untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan berupaya sepenuh hati dalam mencapai kinerja yang positif dan kepuasan diri. Bagaimana kita dapat memotivasi bawahan untuk bekerja sama dengan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan merupakan persoalan yang menarik untuk dipertimbangkan. Dalam mencapai kinerja yang unggul, dibutuhkan seseorang dengan kepemimpinan yang sesuai untuk memengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, serta menggerakkan SDM. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah ketika seorang pemimpin mampu beradaptasi. Dengan memperhatikan keadaan organisasi, serta mampu beradaptasi dengan baik terhadap tingkat kesiapan bawahan dan suasana kerja. Sesuaikanlah dengan kondisi persaingan global saat ini yang terus berubah, sehingga kita perlu menjadi lebih adaptif terhadap lingkungan.

Oleh sebab itu, Pemimpin perlu mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat langsung meningkatkan kinerja tim. Kinerja Adalah prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugasnya dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian yang optimal adalah ketika kinerja organisasi sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk mendukung pencapaian tujuan. Organisasi yang berkualitas tinggi adalah yang bertekad untuk meningkatkan kapabilitas tim pegawainya, karena peningkatan kinerja mereka akan berkontribusi pada kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Maka diperlukan dedikasi yang sungguh-sungguh dalam meraih kesuksesan dan mewujudkan visi demi kelangsungan operasional perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yang mencakup Kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan mencerminkan kesungguhan dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas. Sebagian besar penilaian kinerja karyawan memperhitungkan faktor kuantitas, kualitas, dan kepatuhan terhadap tenggat waktu dalam menjalankan tugas. Faktor-faktor yang menggerakkan kinerja termasuk kepemimpinan, aspek pribadi seperti motivasi, disiplin, dan keterampilan, sistem tertentu, serta faktor situasional atau lingkungan kerja. Lingkungan dan kondisi kerja yang positif dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk merasa bersemangat dalam pekerjaan dan memperoleh kepuasan yang

optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi untuk menjalankan tugas dengan efektif dan berkontribusi pada peningkatan hasil kerja secara keseluruhan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah motivasi kerja di dalam organisasi. Motivasi kerja di dalam organisasi juga turut memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Agar tujuan organisasi tercapai, para tenaga kesehatan perlu didorong oleh motivasi yang meningkat agar mereka bisa bekerja dengan semangat tinggi, sehingga hasil kerja mereka akan menjadi lebih baik dan tepat waktu. Meresapi kebermanaknaan peran pegawai di dalam sebuah organisasi, maka diperlukan bahwa para pegawai lebih menghargai dan fokus dalam menjalankan tugas-tugasnya demi mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja dengan penuh dedikasi dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, pegawai cenderung kehilangan semangat, mudah menyerah, serta menemui kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka. Mereka juga mungkin kurang memahami sejauh mana pekerjaan mereka memberikan dampak positif kepada individu atau kelompok yang dilayani oleh organisasi.

## METODE

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Setelah itu, proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *non-probabilitas sampling*. Populasi yang diteliti ini mencakup semua pekerja di sektor kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Hidayah. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non probability sampling* melalui penerapan teknik *accidental sampling* untuk menentukan sampel berdasarkan jumlah yang diperlukan. Penelitian dilaksanakan dengan instrumen yang bertujuan untuk mendapatkan data dari para responden. Peneliti menggunakan format pertanyaan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari berbagai gaya kepemimpinan yang meliputi 4 jawaban yakni “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Netral”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”, motivasi kerja, dan kinerja tenaga kesehatan terdiri dari 3 jawaban yakni “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”.

## HASIL

Data yang didapatkan dianalisa dengan univariat sebagai berikut:

### Analisis Univariat

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Hidayah**

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki Laki	5	12,5
Perempuan	35	87,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui dari 40 responden yang terdiri atas laki laki dengan persentase (12,5%), dan perempuan (87,5%).

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui dari 40 responden didapatkan frekuensi responden paling banyak ada di umur 20-30 tahun dengan persentase 50%.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui pendidikan terakhir dari 40 responden mayoritas dari D III dengan frekuensi 23 orang (57,5%).

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Hidayah**

Umur	Frekuensi (n)	Persentase (%)
20-30	20	50
31-40	15	37,5
41-50	5	12,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Hidayah**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
D III	23	57,5
S1	11	27,5
SMA	1	2,5
SPK	4	10,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Rumah Sakit Umum Hidayah**

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<5 tahun	20	50
>5 tahun	20	50
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui masa kerja responden dari 40 responden, 20 orang sudah bekerja selama <5 tahun dengan persentase 50%, dan 20 orang lainnya sudah bekerja >5 tahun dengan persentase 50%.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan yang Ada di Rumah Sakit Umum Hidayah**

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Transformasional	15	37,5
Transaksional	17	42,5
Laissez-Faire	8	20,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui gaya kepemimpinan yang paling banyak dilakukan di rumah sakit umum hidayah adalah 17 dengan persentase 42,5%.

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Hidayah**

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (n)
Tinggi	16	40,0
Sedang	14	35,0
Rendah	10	25,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Hidayah**

Kinerja Tenaga Kesehatan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	30	75
Sedang	10	25
Buruk	-	-
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui tingginya motivasi kerja tenaga kesehatan dirumah sakit umum hidayah dengan frekuensi 16 (40%).

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa kinerja tenaga kesehatan dirumah sakit umum hidayah dinyatakan baik dengan frekuensi 30 (75%)

## PEMBAHASAN

### Gambaran Gaya Kepemimpinan Seluruh Tenaga Kerja di Rumah Sakit Umum Hidayah

Dalam tabel 1, hasil penelitian mengenai tipe kepemimpinan seluruh tenaga kerja menunjukkan bahwa dari 40 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu 35 responden (87,5%), sementara laki-laki sebanyak 5 responden (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa di banyak rumah sakit, jumlah tenaga kerja perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Fenomena ini khususnya terlihat menonjol pada profesi seperti perawat, bidan, dan beberapa posisi administrasi. Dibalik banyaknya jumlah tenaga kerja perempuan dibandingkan laki-laki di rumah sakit adalah karena Profesi di bidang kesehatan seringkali menuntut keterampilan interpersonal yang tinggi, seperti empati, kesabaran, dan kemampuan berkomunikasi yang baik. Keterampilan ini sering diasosiasikan dengan perempuan. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karena Kemampuan empati dan keterampilan interpersonal yang tinggi pada perempuan dapat meningkatkan kualitas perawatan pasien.

Pada tabel 2 berdasarkan umur, Hasil penelitian mengenai tipe kepemimpinan seluruh tenaga kerja menunjukkan bahwa dari 40 responden, terdapat 20 responden (50%) yang berumur 20-30 tahun, 15 responden (37,5%) yang berumur 31-40 tahun, dan 5 responden (12,5%) yang berumur 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara usia dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nuansa yang kompleks. Karyawan muda cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, berupa keinginan untuk belajar dan berkembang. Mereka juga lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi. Namun, pengalaman yang masih terbatas bisa menjadi kendala dalam beberapa tugas. Sebaliknya, karyawan yang lebih tua umumnya memiliki pengalaman yang banyak dan keterampilan interpersonal yang kuat. Mereka juga cenderung lebih termotivasi oleh stabilitas pekerjaan dan pengakuan atas kontribusi mereka. Meski begitu, penurunan kinerja fisik seiring bertambahnya usia bisa menjadi pertimbangan. Untuk memaksimalkan potensi setiap karyawan, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberikan kesempatan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing kelompok usia, serta menerapkan kebijakan yang fleksibel.

Pada tabel 3, berdasarkan tingkat pendidikan, hasil penelitian mengenai tipe kepemimpinan seluruh tenaga kerja menunjukkan bahwa dari 40 responden, 23 responden (57,5%) memiliki pendidikan terakhir DIII, 11 responden (27,5%) memiliki pendidikan terakhir S1, 1 responden (2,5%) memiliki pendidikan terakhir SMA, dan 4 responden (10,0%) memiliki pendidikan terakhir SPK. Hal ini mengindikasikan adanya korelasi antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja serta kinerja para karyawan. Individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi secara pasti memiliki pengetahuan yang lebih luas, yang mana membantu meningkatkan kinerja mereka dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Di samping itu, individu yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi mampu bersikap kritis, sehingga mereka dapat dengan mudah mengatasi permasalahan dan membuat keputusan yang lebih rasional.

Individu yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, mengakibatkan peningkatan rasa ingin tahu dan dorongan untuk terus mengembangkan diri. Selain itu, tingkat pendidikan juga berkaitan erat dengan kinerja kerja. Individu yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dijamin akan menunjukkan



produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini dapat diamati dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara efisien karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih unggul. Disamping itu, individu yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih adaptif karena mereka memiliki kemampuan untuk dengan cepat mengembangkan kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan lingkungan kerja dinamis.

Dalam tabel 4, berdasarkan lama waktu bekerja, hasil penelitian mengenai tipe kepemimpinan seluruh tenaga kerja menunjukkan bahwa dari 40 responden, 50% dari mereka menunjukkan lama waktu bekerja kurang dari 5 tahun, yaitu 20 responden, sementara 50% sisanya, yaitu 20 responden, memiliki lama waktu bekerja lebih dari 5 tahun. Hal tersebut menandakan bahwa durasi jam kerja atau masa kerja memiliki dampak yang penting terhadap motivasi dan kinerja para karyawan. Karyawan baru cenderung memiliki semangat tinggi untuk terus belajar dan berkembang, namun masih memerlukan waktu untuk beradaptasi, seiring bertambahnya masa kerja motivasi karyawan dapat bergeser dari motivasi intrinsik menuju motivasi ekstrinsik seperti stabilitas pekerjaan dan penghargaan. Karyawan dengan masa kerja menengah seringkali menjadi aset berharga bagi suatu institusi karena memiliki keseimbangan antara pengalaman dan energi. Namun, jika tidak ada peluang pengembangan karier yang memadai, karyawan dengan masa kerja lama juga dapat mengalami penurunan motivasi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lama waktu bekerja. Karyawan baru mungkin masih membutuhkan waktu untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, sementara karyawan dengan masa kerja lama umumnya memiliki kinerja yang lebih stabil dan berpengalaman.

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dipilih oleh responden terbagi sebagai berikut: gaya Transformasional sebesar 37,5%, gaya Transaksional sebesar 42,5%, dan gaya Laissez-Faire sebesar 20%. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez-faire, telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja para tenaga kesehatan. Penelitian telah mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan konsultatif (transformasional) memperbaiki motivasi dan kinerja. Di sisi lain, gaya transaksional juga berdampak positif, namun efektivitasnya terbatas pada situasi yang lebih terstruktur. Gaya laissez-faire cenderung menghasilkan kinerja yang lebih rendah karena kurangnya arahan. Penyesuaian gaya kepemimpinan sesuai situasi dan kebutuhan tenaga kesehatan sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal dalam pelayanan Kesehatan. Dalam penelitian banyak responden yang memilih gaya kepemimpinan Transaksional karena gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada penghargaan dan hukuman untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan struktur dalam organisasi, meskipun gaya transformasional sering dianggap lebih memotivasi.

Dalam tabel 6 mengenai motivasi kerja, 40% responden memilih kategori tinggi, 35% memilih kategori sedang, dan 25% memilih kategori rendah. Dengan demikian, kami bisa menyimpulkan bahwa dalam berorganisasi, memberikan dorongan sebagai cara untuk memotivasi bawahan cukup krusial untuk meningkatkan kinerja. Motivasi merujuk pada langkah-langkah tindakan, kondisi yang menggerakkan atau mempengaruhi individu, dan akhir dari tindakan tertentu. Motivasi memainkan peran yang sangat penting bagi individu untuk menginspirasi dan mengarahkan langkah mereka menuju pencapaian tujuan, sekaligus membantu dalam mengambil keputusan atas tindakan yang diambil. Motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif yang mendorong kita menuju hal-hal positif, dan motivasi negatif yang didasari oleh keinginan negatif. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat motivasi yang tinggi yang tergolong dalam kategori motivasi positif, yang secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Membangkitkan semangat karyawan tidak hanya dengan menempelkan poster berisi kata-kata positif di ruang kantor. Motivasi adalah ciri khas psikologis yang turut memberi sumbangan terhadap tingkat

komitmen seseorang, yang mana dengan motivasi, seseorang dapat mengarahkan dan mengekalkan tindakannya untuk mencapai sesuatu matlamat. Menjalankan tindakan itu jadi susah buat bos karena karyawan biasanya bekerja berdasarkan kebiasaan, dimana standar kerja yang ditetapkan sebelumnya sering dihiraukan.

Dalam tabel 7, disampaikan bahwa 75% tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Hidayah menunjukkan kinerja kategori Baik, sementara 25% menunjukkan kategori sedang. Maksudnya, prestasi kinerja tenaga Kesehatan telah mencapai hasil yang memuaskan karena hubungan langsung antara kepemimpinan yang efektif dengan kinerja yang optimal dari para tenaga Kesehatan. Selanjutnya, perlu untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan yang telah mencapai tingkat kinerja sedang atau cukup melalui penerapan komunikasi efektif, arahan yang jelas, serta pemberian reward dan punishment yang tepat.

## KESIMPULAN

Sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi sebanyak 16 orang (40%). Motivasi kerja tenaga kesehatan berdasarkan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja tenaga kesehatan Di Rumah Sakit Umum Hidayah diperoleh gaya kepemimpinan model transaksional, didominasi oleh responden dengan kinerja tenaga kesehatan yang baik sebanyak 30 responden (75%), 15 responden (37,5%) yang menilai gaya kepemimpinan Transformasional didapat 14 responden (35,0%) dengan motivasi kerja sedang sebanyak 14 orang (34%) dan tingkat kinerja tenaga kesehatan sedang sebanyak 10 responden (25%) ,dan yang menilai gaya kepemimpinan Laissez Faire didapat 8 responden (20%) memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 10 responden ( 20%) .

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terimakasih atas dukungan, inspirasi dan bantuan kepada semua pihak dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini, termasuk pada peserta yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian hingga selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anshar N, Hamid M, Muin SA. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. *J Manaj dan Organ Rev.* 2023;5(1):46-57. doi:10.47354/mjo.v5i1
- Dwi Ningsih E, Prabawati Tirta Dharma Y. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT Dr OEN SOLO BARU. *KOSALA J Ilmu Kesehat.* 2022;10(2):77-84. doi:10.37831/kjik.v10i2.238
- Fitriana D, Mahfud M, Putri IRR, Fatimah FS. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati. *J Manaj Kesehat Indones.* 2023;11(2):166-174. doi:10.14710/jmki.11.2.2023.166-174
- Girsang E, Silalahi MI, Simarmata EC. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di RS. *Indones Nurs J Educ Clin.* 2023;3(4):242-258.
- Hardyanto F, Suprpto SI, Wardani R. Pengaruh Tingkat Kepemimpinan Dan Tingkat Stres Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Daerah Kabupaten Nganjuk 2023. *Ikesma.* 2024;20(1):18. doi:10.19184/ikesma.v20i1.43103
- Ilham GG, Lantara NF, Arfah A. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan

- Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *J Account Financ.* 2022;4(1):48-64. doi:10.52103/jaf.v4i1.1226
- Kencana I, Serang K. Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Medis ( Studi Pada Rumah Sakit Tk. 2023;1(3):112-123.
- Kornelia Saiman, Rina Waty Sirait, Tadeus A.L Regaletha. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Oesapa Kupang Tahun 2023. *Sehat Rakyat J Kesehat Masy.* 2024;3(2):121-129. doi:10.54259/sehatrakyat.v3i2.2368
- Lombogia C, Sumampouw OJ, Pertiwi JM. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2022. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm Manaj Bisnis dan Inov Univ Sam Ratulangi).* 2023;10(1):431-440. doi:10.35794/jmbi.v10i1.47729
- Pasaribu LH. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Umum DR. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga Analisis. *J Ekon \&Sainstek.* 2023;1(1):129-152.  
<https://jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jes/article/view/1438>
- R P, Mutiara R, Ruswanti E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif pada RS Prabumulih. *J Impresi Indones.* 2023;2(3):266-278. doi:10.58344/jii.v2i3.2250
- Rusmitasari H, Mudayana AA. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *J Kesehat Masy Indones.* 2020;15(1):47. doi:10.26714/jkmi.15.1.2020.47-51
- Santari DD, Zainaro MA, Kusumaningsih D. Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung. *Malahayati Nurs J.* 2022;4(11):3168-3177. doi:10.33024/mnj.v4i11.7716
- Usman U, Badiran M, Muhammad I. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat. *JUMANTIK (Jurnal Ilm Penelit Kesehatan).* 2020;5(1):23. doi:10.30829/jumantik.v5i1.5820
- Wardaningsih E. HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN RSUD dr. H. SOEMARNO SOSROATMODJO TANJUNG SELOR. *SAINTEKES J Sains, Teknol Dan Kesehat.* 2023;2(2):204-212. doi:10.55681/saintekes.v2i2.75
- Yulinda A, Erni Agustini S, Fitri Lestari L. Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. *J Adam J Pengabd Masy.* 2023;2(1):200-205.  
<https://jurnal.spada.ipts.ac.id/index.php/adam>