

## HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MANEMBO-NEMBO BITUNG

Miracle Abygail Yolwan Kambey<sup>1\*</sup>, Ribka E. Wowor<sup>2</sup>, Ardiansa A. T. Tucunan<sup>3</sup>

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding Author : miracle4ykambey@gmail.com

### ABSTRAK

Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat. Karena menjadi seorang tenaga kesehatan yang langsung berinteraksi terhadap pasien, mempunyai fungsi krusial untuk memberikan pelayanan yang optimal dan memastikan pasien mendapatkan pelayanan sesuai dengan kondisinya. Pada observasi awal yang dilangsungkan peneliti dengan melakukan pengamatan di RS Manembo-Nembo Bitung menunjukkan bahwa adanya masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja perawat seperti kurangnya hubungan antara rekan kerja. Selain itu, terdapat juga masalah yang berkenaan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin kurang mengembangkan kepercayaan. Studi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo Bitung. Jenis studi ini ialah studi kuantitatif melalui desain survei analitik menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Populasi pada studi ini ialah perawat yang beroperasi di ruangan rawat inap dengan total populasi 137 perawat. Pada studi ini, sampel diambil melalui penerapan metode *non-probability sampling*, dengan Teknik *Quota Sampling*, dan jumlah sampel yang didapat sebanyak 60 perawat. Studi ini menerapkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan metode analisis univariat dan analisis bivariat dalam pengolahan data. Berdasarkan analisis bivariat pada variabel motivasi kerja dengan kinerja diperoleh skor  $p\text{-value} = 0,039$ , dan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,011$ . Ada hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo Bitung.

**Kata kunci** : gaya kepemimpinan transformasional, kinerja, motivasi kerja

### ABSTRACT

Quality health services are highly dependent on the performance of health workers, especially nurses. Because being a health worker who directly interacts with patients, has a crucial function to provide optimal service and ensure that patients receive services according to their conditions. In the initial observation carried out by researchers by conducting observations at the Manembo-Nembo Bitung Hospital, it showed that there were problems related to nurses' work motivation such as lack of relationships between colleagues. In addition, there were also problems related to transformational leadership styles where leaders did not develop trust. This study aims to determine the relationship between work motivation and transformational leadership style with nurse performance at the Manembo-Nembo Bitung Hospital. This type of study is a quantitative study through an analytical survey design using a cross-sectional study approach. The population in this study were nurses operating in the inpatient room with a total population of 137 nurses. In this study, samples were taken through the application of the non-probability sampling method, with the Quota Sampling Technique, and the number of samples obtained was 60 nurses. This study applied a questionnaire as a data collection tool and used univariate and bivariate analysis methods in data processing. Based on the bivariate analysis on the work motivation variable with performance, a  $p\text{-value}$  score of 0.039 was obtained, and on the transformational leadership style variable with performance, a  $p\text{-value}$  of 0.011 was obtained. There is a relationship between work motivation and transformational leadership style with nurse performance at Manembo-Nembo Bitung Hospital.

**Keywords** : transformational leadership style, performance, work motivation

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat. Penyediaan layanan yang optimal dan pemberian layanan yang spesifik terhadap kondisi pasien merupakan dua tanggung jawab utama perawat dan profesional perawatan kesehatan lainnya yang berhubungan langsung dengan pasien. Menurut Simamora, semua usaha dalam menumbuhkan layanan rumah sakit perlu didukung oleh usaha dalam menumbuhkan layanan kesehatan, karena layanan pembunuhan merupakan komponen penting dari layanan kesehatan dan berdampak signifikan terhadap mutu layanan yang ada. Perawatan yang terstandarisasi merupakan aspek krusial dari perawat dalam menyediakan layanan kesehatan yang bermutu kepada pasien, dan langkah dalam menjamin hal tersebut ialah melalui penggunaan penilaian kinerja perawat. Pada saat melakukan pengukuran kinerja tentunya harus memperhatikan faktor yang bisa memengaruhi kinerja diantaranya terdapat faktor motivasi kerja dan gaya kepemimpinan (Fitriana, 2023).

Adanya penelitian pendukung seperti penelitian Heti (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja perawat bisa dijabarkan berkorelasi secara signifikan. Sejalan terhadap penelitian yang dilangsungkan Melissa (2020) terdapat korelasi pada motivasi kerja dan kinerja perawat di. Pada studi yang dilangsungkan Deniati dan Yanti (2019) ada korelasi yang signifikan pada gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Selain itu dalam penelitian Abas (2023) ada korelasi yang signifikan pada gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat. Pada observasi awal yang dilangsungkan dengan melakukan pengamatan di RS Manembo-Nembo Bitung menjaarkan ada masalah yang berkenaan terhadap motivasi kerja perawat seperti gaji tunjangan jasa medik yang masih kurang memuaskan, kurangnya hubungan antara rekan kerja, dan kurang menerima penghargaan jika telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo Bitung.

## METODE

Jenis studi yang diterapkan ialah jenis studi kuantitatif melalui penerapan survei analitik dan mengimplementasikan pendekatan *cross sectional study*. Studi ini dilangsungkan di RS Manembo-nembo Bitung pada Agustus 2024 - Oktober 2024. Populasi pada studi ini ialah perawat yang beroperasi diruangan rawat inap RS Manembo-Nembo Bitung bertotal populasi 137 perawat. Pada studi ini, sampel diambil melalui penerapan *non-probability sampling*, melalui Teknik *Quota Sampling*, dan total sampel ditetapkan melalui penerapan rumus Lemeshow yang bisa diambil 60 partisipan. Pada studi ini memiliki dua langkah pengambilan data yakni data primer yang menerapkan kuesioner dan data sekunder untuk mendapatkan informasi mengenai jumlah perawat diruangan rawat inap. Analisis data pada studi ini menerapkan analisis univariat dan bivariat.

## HASIL

### Analisis Univariat

#### Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	5	8,3
Perempuan	55	91,7
Total	60	100,0

Tabel 1 menjabarkan kebanyakan responden ialah Perempuan yang berjumlah 55 perawat dengan presentase yakni sejumlah 91,7%, dan laki-laki berjumlah 5 perawat dengan presentase yakni sejumlah 8,3%.

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur**

Umur	n	%
20-30 Tahun	28	46,7
31-40 Tahun	23	38,3
≥ 41 Tahun	9	15,0
<b>Total</b>	60	100,0

Tabel 2 menjabarkan berdasarkan kelompok umur dapat diketahui dominan responden ada di rentang umur 20-30 tahun dengan jumlah perawat sebanyak 28 dan persentasenya 46,7%, sedangkan kelompok umur dengan responden paling sedikit berada pada umur ≥ 41 tahun dengan jumlah 9 perawat dan persentasenya 15,0%.

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	n	%
D3	27	45,0
S1	31	51,7
S2	2	3,3
<b>Total</b>	60	100

Tabel 3 menunjukkan berdasarkan tingkat pendidikan dominan responden memiliki tingkat S1 dengan jumlah perawat 31 dan persentasenya 51,7%, sedangkan perawat S2 dengan jumlah 2 perawat dan persentasenya 3,3%.

**Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	n	%
1-5 Tahun	27	45,0
>5 Tahun	33	55,0
<b>Total</b>	60	100,0

Tabel 4 menunjukkan bahwa berdasarkan lama kerja mayoritas responden yang bekerja ialah >5 tahun yakni sejumlah 33 perawat atau 55,0%, dan 1-5 tahun yakni sejumlah 27 atau 45,0%.

### **Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Motivasi Kerja Perawat**

**Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja	n	%
Tinggi	39	65,0
Rendah	21	35,0
<b>Total</b>	60	100,0

Merujuk pada tabel 5, bisa dijabarkan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi sejumlah 39 dengan persentase 65,0%, sedangkan perawat dengan motivasi kerja rendah sejumlah 21 dengan persentase 35,0%.

**Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Gaya Kepemimpinan Transformatif****Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Gaya Kepemimpinan Transformatif**

Gaya Kepemimpinan Transformatif	n	%
Baik	46	76,7
Cukup Baik	14	23,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Merujuk pada tabel 6, bisa diketahui kategori gaya kepemimpinan transformatif baik berjumlah 46 dengan persentase 76,7%, sedangkan gaya kepemimpinan transformatif cukup baik berjumlah 14 atau 23,3%.

**Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kinerja Perawat****Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Kinerja Perawat**

Kinerja Perawat	n	%
Baik	57	95,0
Cukup Baik	3	5,0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Merujuk pada tabel 7, bisa dijabarkan kinerja perawat kategori baik berjumlah 57 dengan persentase 95,0%, dan kinerja kategori cukup baik berjumlah 3, persentase 5,0%.

**Analisis Bivariat****Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat****Tabel 8. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat**

Kategori Motivasi	Kinerja Perawat				Total	p-value
	Baik		Cukup Baik			
	n	%	n	%		
Tinggi	39	65,0	0	0,0	39 (65,0)	0,039
Rendah	18	30,0	3	5,0	21 (35,0)	
Total	57	95,0	3	5,0	60 (100,0)	

Berdasarkan tabel 8, bisa dijabarkan temuan analisis korelasi pada motivasi kerja dan kinerja perawat, didapatkan sejumlah 39 (65,0%) perawat yang mempunyai motivasi tinggi dengan kinerja perawat baik. Ada sejumlah 18 (30,0%) perawat yang mempunyai motivasi kerja rendah tetapi kinerja baik, sedangkan sejumlah 3 (5,0%) memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja cukup baik. Temuan analisis bivariat melalui tahap menerapkan uji *chi-square* dan  $\alpha$  (0,05) bisa didapatkan skor *p-value* = 0,039, dimana nilai tersebut menunjukkan  $p < \alpha$  sehingga diketahui bahwa terdapat korelasi pada motivasi kerja dan kinerja perawat.

**Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Kinerja Perawat****Tabel 9. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Kinerja Perawat**

Kategori Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Perawat				Total	p-value
	Baik		Cukup Baik			
	n	%	n	%	n (%)	
	Baik	46	76,7	0	0	
Cukup Baik	11	18,3	3	5,0	14 (23,3)	0,011
Total	57	95,0	3	5,0	60 (100,0)	

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan temuan analisis korelasi pada gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat, didapatkan sejumlah 46 (76,7%) kategori gaya kepemimpinan transformasional baik dan kinerja baik, ada sejumlah 11 (18,3%) kategori gaya kepemimpinan transformasional cukup baik dan kinerja baik, sedangkan 3 (5,0%) memiliki kategori gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja cukup baik. Temuan analisis bivariat melalui penerapan uji *chi-square* dan  $\alpha$  (0,05) didapatkan skor *p*-value = 0,011, skor tersebut menunjukkan  $p < \alpha$  sehingga bisa dijabarkan ada korelasi pada gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat.

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Pada hasil penelitian terdapat sebagian besar perawat perempuan, yaitu sejumlah 55 perawat atau 91,7% dan laki-laki berjumlah 5 perawat dengan persentase sebesar 8,3%, menurut Tomey dalam Wijayanti (2017) karena sikap wanita lebih bervariasi daripada pria, kondisi kerja, waktu, dan kemudahan kerja lebih penting bagi wanita. Berdasarkan karakteristik umur dapat dilihat bahwa kelompok umur didominasi umur 20-30 tahun yakni ada perawat sebanyak 28 dengan persentase 46,7%, kelompok umur 30-40 tahun dengan jumlah 23 dan persentasenya 38,3%, sedangkan kelompok umur dengan responden paling sedikit berada pada umur  $\geq 41$  tahun dengan jumlah 9 perawat dan persentasenya 15,0%, menurut Hasmoko dalam Soeprodjo (2017) seiring menuanya umur individu, maka akan bertambah juga kedewasaannya untuk memahami dan menyikapi suatu situasi. Usia memengaruhi produktivitas dalam kinerja karena tingkat kedewasaan seseorang ditentukan oleh pengalaman kerjanya.

Pada hasil studi, tingkat pendidikan didominasi oleh pendidikan S1 yakni ada perawat 31 dan persentasenya 51,7%, Pendidikan D3 sejumlah 27 perawat dengan persentase 45,0% sedangkan perawat yang paling sedikit dengan tingkat pendidikan S2 dengan jumlah 2 perawat dan persentasenya 3,3%, pendidikan berperan sebagai penentu tidak langsung kinerja. Seiring meningkatnya tingkat pendidikan seseorang, demikian pula kecenderungannya untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilannya guna mencapai kinerja yang unggul. (Maulani, 2016). Berdasarkan lama kerja responden terbanyak ialah  $> 5$  tahun sebanyak 33 perawat atau 55,0%, sedangkan yang paling sedikit ialah 1-5 tahun sejumlah 27 atau 45,0%, menurut Siagian dalam Walukow (2018) meningkatnya durasi kerja berkorelasi dengan meningkatnya produktivitas karena bertambahnya pengalaman dan kemahiran dalam pelaksanaan tugas.

### Gambaran Motivasi Kerja

Motivasi ialah emosi atau kognisi yang mendukung individu supaya terlibat dalam pekerjaan atau melaksanakan tugas. Semua karyawan, termasuk perawat di rumah sakit, memerlukan motivasi kerja (Vanchapo, 2021). Berdasarkan analisis univariat motivasi kerja menunjukkan bahwa 39 perawat dengan persentase 65,0% yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sedangkan 21 perawat dengan persentase 35,0% yang memiliki motivasi kerja rendah. Pada hasil jawaban perawat pada variabel motivasi kerja menunjukkan adanya jawaban setuju dan sangat setuju tentang ruangan yang digunakan dalam rumah sakit cukup aman, perlengkapan dan peralatan bekerja yang disediakan di rumah sakit cukup memadai, adanya pemberian penghargaan bagi perawat yang menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, pemberian kesempatan bagi perawat untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi, sehingga membuat perawat semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Sugiharto (2012) dalam Vanchapo (2021) perawat dengan motivasi tinggi dapat memberikan semangat yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lebih jauh, ada tanggapan dari perawat yang menentang pernyataan tentang bonus atau insentif yang adil,



sosialisasi yang efektif dengan rekan kerja, hubungan rekan kerja yang memuaskan, dan pemberian penghargaan kepada perawat yang berprestasi. Adanya gaji, promosi, dan bonus bisa memengaruhi motivasi untuk menjalankan tugasnya. Menurut Octaviani dan Mulyanto (2021) ketika seseorang tidak bersosialisasi dengan rekan kerja adalah tanda penting lainnya dari penurunan keterlibatan karyawan dalam perkembangan organisasi. Pengurangan keterlibatan sosial yang berkelanjutan tidak boleh dibiarkan begitu saja karena dapat berdampak bagi suatu organisasi.

### **Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan di Rumah Sakit Manembo-Nembo Bitung menunjukkan bahwa 46 perawat dengan persentase 76,7% yang memilih gaya kepemimpinan transformasional baik. Hal ini ditandai dengan pemimpin mengaplikasikan apa yang menjadi visi di rumah sakit ini, pemimpin mendorong perawat menuju pada kemajuan, pemimpin memberikan perhatian kepada perawat, pemimpin lebih mengarahkan kebutuhan individu dan rumah sakit daripada kepentingan pribadi, sehingga gaya kepemimpinan transformasional ini baik digunakan pada rumah sakit. Menurut Insan (2017) kepemimpinan transformasional optimal dalam suatu organisasi karena memfasilitasi perubahan yang bermanfaat. Sebanyak 14 perawat, yang merupakan 23,3%, yang lebih menyukai gaya kepemimpinan transformasional kurang efektif, karena beberapa pemimpin gagal mendorong pemikiran yang luas dan menunjukkan empati yang kurang terhadap kebutuhan individu.

Kepemimpinan transformasional menunjukkan proses menumbuhkan dedikasi terhadap tujuan perusahaan dan menanamkan rasa percaya diri kepada para pengikut untuk mencapai tujuan tersebut. Para bawahan diberi kesempatan untuk menyumbangkan pemikiran mereka secara optimal, termasuk mengartikulasikan visi dan menetapkan harapan yang jelas dan transparan untuk keadaan masa depan organisasi. Kepemimpinan transformasional mendorong para pengikut untuk memanfaatkan kecerdasan dan kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan pekerjaan, memahami tujuan tertentu, dan memajukan kepentingan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional ini melibatkan para pemimpin yang meluangkan waktu dan perhatian bagi bawahan mereka, menganggap karyawan menjadi individu yang utuh, dan menghargai kontribusi mereka untuk kepentingan organisasi (Insan, 2017).

### **Gambaran Kinerja Perawat**

Prestasi atau kinerja kerja digambarkan sebagai kemampuan yang diperoleh dari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi untuk menyelesaikan tugas. Kinerja keperawatan menunjukkan seberapa baik seorang perawat melaksanakan proses asuhan keperawatan (Vanchapo, 2021). Penelitian tentang kinerja perawat yang dilakukan di RS Manembo-Nembo Bitung menunjukkan bahwa 57 perawat dengan persentase 95,0% mempunyai kinerja baik. Pernyataan tersebut relevan terhadap perawat yang melakukan pengkajian dengan mencatat keadaan pasien di waktu lampai dan waktu sekarang, tidak sembarangan membuat diagnosa, mendokumentasikan perencanaan tindakan sesuai prioritas yang aktual dan mengancam nyawa, menuliskan perencanaan tindakan, melakukan perawatan untuk membantu pasien, dan mendokumentasikan dalam evaluasi apabila ada masalah baru muncul terhadap pasien sesuai dengan prosedur yang ada. Terdapat 3 perawat dengan persentase 5,0% yang memiliki kinerja kurang baik, dikarenakan adanya perawat yang belum sepenuhnya melakukan asuhan keperawatan seperti, mencatat keadaan pasien di waktu lampau dan waktu sekarang, membuat diagnosa keperawatan sebelum pengkajian dan melakukan perawatan secara urut dan rutin.

Perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan dan kolaborator dokter harus menunjukkan kompetensi profesional. Perawat harus memberikan pelayanan kesehatan yang

optimal berdasarkan ilmu kesehatan, khususnya ilmu keperawatan. Selain itu, klien dan keluarga mereka semakin kritis terhadap inisiatif pelayanan kesehatan, khususnya dalam keperawatan (Susanto et al., 2023). Kinerja perawat mencakup berbagai tugas yang mencerminkan demonstrasi kemampuan yang diperoleh dari penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan pertimbangan yang cermat untuk menyediakan pelayanan keperawatan. Perawat yang menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan loyalitas yang besar bisa memberikan kinerja yang unggul, yang memastikan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi pasien (Nisa et al., 2020).

### **Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat**

Motivasi tidak diragukan lagi memengaruhi kinerja, namun bukan satu-satunya penentu kinerja. Motivasi dicirikan sebagai keadaan yang mendorong atau memaksa seseorang untuk terlibat dalam tindakan atau aktivitas tertentu, yang terjadi secara sadar. Siagian (2002) yang dikutip dalam Vanchapo (2021) menegaskan bahwa motivasi merupakan elemen penting dalam menumbuhkan produktivitas karyawan, sehingga memengaruhi kinerja. Wibowo (2016) dalam Vanchapo (2021) menegaskan bahwa efektivitas dan mutu penerapan sistem layanan keperawatan didasarkan pada motivasi perawat pada unit perawatan. Perawat dengan motivasi yang kuat mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan yang diantisipasi.

Analisis bivariat dengan uji chi-square menjabarkan skor  $p$  sejumlah  $0,039 < \text{taraf signifikansi } 0,05$  yang mengindikasikan ada korelasi pada motivasi kerja dan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo Bitung. Temuan penelitian ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, antara lain penelitian Sulamtari (2024) yang menjabarkan adanya korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Ibnu Sina Sukowati Sragen; penelitian Saharman dan Sunarno (2023) yang juga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Kotamobagu; dan penelitian Melissa (2020) yang menunjukkan adanya korelasi pada motivasi kerja dan kinerja perawat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon.

### **Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Perawat**

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang berfokus terhadap perubahan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Insan, 2017). Nur et al. (2021) sebagaimana dikutip dalam Handayani et al. (2023) menjabarkan kepemimpinan transformasional bisa dengan signifikan meningkatkan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam membimbing, mengubah, dan memengaruhi anggotanya untuk kepentingan bersama. Hasil penelitian bivariat dengan uji chi-square menunjukkan skor  $p$  yakni sejumlah  $0,011 < \text{taraf signifikansi } 0,05$  yang menunjukkan adanya korelasi pada gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat di RSUD Manembo-Nembo Bitung. Penelitian ini relevan terhadap studi terdahulu yang dilangsungkan oleh Abas (2023) yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala perawat dengan kinerja perawat di RSUD Otanaha dan penelitian Azmi (2019) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala perawat dan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Robbins, sebagaimana dikutip dalam Azmi (2019), menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional bisa menyesuaikan pola pikir karyawan dari pendekatan pemecahan masalah tradisional ke metode yang inovatif dan lebih baik. Lebih jauh, pemimpin transformasional menginspirasi semangat karyawan untuk bekerja, meningkatkan antusiasme, dan memotivasi mereka untuk mengerahkan upaya tambahan dalam mengejar tujuan organisasi. Bangun menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memenuhi kebutuhan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Azmi, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional dinilai dari peningkatan kepercayaan diri, pelaksanaan visi, daya cipta, kemudahan

berkolaborasi dengan atasan, penguatan potensi individu, motivasi bawahan, perhatian yang dipersonalisasi, dan dorongan bawahan. Gaya kepemimpinan ini secara efektif meningkatkan kinerja perawat, sehingga secara positif memengaruhi kemajuan kualitas perawatan kesehatan di rumah sakit. Kepemimpinan sangat penting dalam organisasi dan profesi untuk mencapai hasil yang menguntungkan bagi semua pemangku kepentingan, khususnya yang menyangkut tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap penting diimplementasikan oleh para pemimpin di rumah sakit. Meskipun demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang efektif memerlukan pelatihan dan dedikasi dari seorang pemimpin (Nursalam, 2020).

## KESIMPULAN

Perawat di RS Manembo-Nembo memiliki kategori motivasi tinggi dengan persentase 65,0%. Perawat di RS Manembo-Nembo memiliki kategori gaya kepemimpinan transformasional baik dengan persentase 76,7%. Perawat di RS Manembo-Nembo mempunyai kategori kinerja yang baik dengan persentase 95,0%. Ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo Bitung. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat di RS Manembo-Nembo Bitung.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis sampaikan bagi orang tua dan kolega yang sudah berpartisipasi pada proses studi dan telah mengalirkan segala doa dan dorongan bagi peneliti, kepada dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, dan RS Manembo-Nembo Bitung atas Kerjasama dan kontribusinya pada studi ini. Kiranya studi ini bisa menjadi acuan untuk pembaharuan dalam ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, M. F. 2019. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta (*Doctoral dissertation, Universitas Aisyiyah Yogyakarta*). dilihat 29 Maret 2025, <<http://digilib.unisayogya.ac.id/4379/>>.
- Abas, R. 2023. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Otanaha. *Detector: Jurnal Inovasi Riset Ilmu Kesehatan*, Vol.1, No.2, hh. 124-136, dilihat 05 Juni 2024, <<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/Detector/article/view/1367>>.
- Deniati, K., Yanti, P. 2019. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. dilihat 21 Mei 2024, <<http://e-repository.stikesmedistraiindonesia.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/536/24.pdf?sequence=1>>.
- Fitriana, N. 2023. Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa Tahun 2023. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Heti, R. P. 2018. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Anshori, M. I. 2023. Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, Vol.1, No.3, hh. 84-101.



- Insan, A. N. 2017. Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan. Makassar: Alfabeta.
- Maulani, M. 2016. Hubungan Pendidikan, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Wacana Kesehatan*, Vol.1, No.2, dilihat 02 Desember 2024, <<http://jurnal.akperdharmawacana.ac.id/index.php/wacana/article/view/10>>.
- Melissa, W. T., Tucunan, A. A., & Mandagi, C. K. 2020. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, Vol.9, No.1, dilihat 01 Desember 2024, <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/28644>>.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Edisi Revisi: Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nisa, N. K., Pranatha, A., Hermansyah, H. 2020. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal of nursing practice and education*, Vol.1, No.1, hh. 58-72, dilihat 26 Maret 2025, <<https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/jnpe/article/view/209>>.
- Nursalam, N. 2020. Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, Vol.11, No.4, hh. 381-384, dilihat 29 Maret 2025, <<http://forikes-ejournal.com/ojs-2.4.6/index.php/SF/article/view/824>>.
- Octaviani, I. S & Mulyanto, E. 2021. Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja karyawan. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Soeprodjo, R. R., Mandagi, C. K., & Engkeng, S. 2017. Hubungan antara jenis kelamin dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. VL Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, Vol.6, No.4, dilihat 02 Desember 2024, <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23107>>.
- Saharman, S & Sunarno, R. D. 2023. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan*, Vol. 15, No.1, hh. 35-46, dilihat 01 Desember 2024, <<http://cbit.stikeseub.ac.id/index.php/jkeb/article/view/572>>.
- Susanto, W. H. A., Tondok, S. B., Agustina, A. N., Sutomo, S. Y., Wulandari, T. S., Siregar, M., Rahmawati., Kusnaningsih, A., Fanani, A., Winarti, R. 2023. *Konsep Keperawatan Dasar*. Pustaka Lombok.
- Sulamtari, K. P. E. 2024. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Sukowati Sragen (*Doctoral dissertation*, Universitas Kusuma Husada Surakarta).
- Vanchapo, A. R. 2021. Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Perawat. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wijayanti, P. 2017. Hubungan Antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat (*Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Keperawatan UNISSULA*). dilihat 02 Desember 2024, <<http://repository.unissula.ac.id/7326/>>.
- Walukow, P. A., Mandagi, C. K., & Rumayar, A. A. 2018. Hubungan masa kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Minahasa Selatan. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, Vol.7, No.3, dilihat 02 Desember 2024, <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/22943>>.