



HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA RUMAH SAKIT TERHADAP MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RS YPK MANDIRI TAHUN 2022

The Relationship Between Leadership Style and Hospital Culture to Nurse Work Motivation at YPK Mandiri Hospital in 2022

Tri Yuniastuti, Lia Idealistiana, Achmad Fauzi

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara

Riwayat artikel

Diajukan: 4 Juni 2023

Diterima: 19 Juli 2023

Penulis Korespondensi:

- Tri Yuniastuti
- Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara

e-mail:

yunia4925@gmail.com

Kata Kunci:

Leadership style, hospital culture, nurse motivation.

Abstrak

Pendahuluan: Kepemimpinan merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama demi tercapainya tujuan organisasi. Kepala ruangan adalah manajer tingkat pemula yang fokus utama kegiatannya berada di unit kerja, kepala ruangan harus mampu memberitahu, menjelaskan, bekerja sama dan memonitor perilaku perawat sesuai dengan situasi yang ada untuk dapat meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang telah disepakati bersama. Rumah Sakit merupakan organisasi dimana mempunyai nilai-nilai budaya diantaranya kebersamaan, kejujuran, integritas, tanggung jawab, melayani, fokus pada mutu dan keselamatan pasien. **Tujuan Penelitian:** Meneliti hubungan gaya kepemimpinan dan budaya Rumah Sakit terhadap motivasi kerja perawat di RS YPK Mandiri tahun 2022. **Metode Penelitian:** Menggunakan metode kuantitatif korelasi yaitu hubungan sebab akibat atau hubungan timbal balik antara dua atau lebih variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RS YPK Mandiri pada bulan November tahun 2022, yang berjumlah 66 orang perawat. **Hasil Penelitian:** Gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja nilai signifikannya $0,010 < 0,05$, sedangkan pada budaya Rumah Sakit dengan motivasi kerja perawat nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$. **Kesimpulan dan Saran:** Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya Rumah Sakit terhadap motivasi kerja perawat.

Abstract

Introduction: Leadership is a pattern of relationships between individuals who use their authority and influence over groups of people to work together to achieve organizational goals. The head of the room is a beginner-level manager whose main focus is on the work unit, the head of the room must be able to tell, explain, cooperate and monitor the behavior of nurses according to the existing situation to be able to increase the work motivation of nurses so that they can carry out their duties properly and can achieve goals according to with what has been mutually agreed upon. The hospital is an organization that has cultural values including togetherness, honesty, integrity, responsibility, service, focus on quality, and patient safety. **Research Objectives:** To examine the relationship between leadership style and hospital culture on nurses' work motivation at YPK Mandiri Hospital in 2022. **Research Methods:** Using a quantitative method correlation method, namely a causal reciprocal relationship between two or more variables. The population in this study were all nurses working at YPK Mandiri Hospital in November 2022, totaling 66 nurses. **Research Results:** Leadership style with work motivation has a significant value of $0.010 < 0.05$, while in hospital culture with nurse work motivation the significance value is $0.000 < 0.05$. **Conclusions and Suggestions:** There is a relationship between leadership style and hospital culture on nurses' work motivation.

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan suatu bentuk kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan suatu kelompok, organisasi, maupun perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi di dalam Rumah Sakit dari beberapa faktor salah satunya yaitu sumber daya manusia diantaranya adalah perawat atau bidan. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Zaharudin (2021) ada empat gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan otokratis, pembekalan, partisipasi, dan penelegasian. Seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap aktivitas bawahannya dalam melakukan suatu pencapaian yang ingin dituju (Mulyana dalam Kiki, 2019).

Sedangkan menurut Sondang, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah.

Kepala ruangan adalah manajer tingkat pemula yang fokus utama kegiatannya berada di unit kerja, kepala ruangan dalam melakukan kegiatannya dibantu oleh orang lain seperti wakil kepala ruangan dan ketua tim serta perawat pelaksana. Menurut Depkes, kepala ruangan adalah seorang tenaga perawat profesional yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan di suatu ruang rawat.

Kurniadi dalam Ni Putu (2022) mendefinisikan kepala ruangan adalah seorang tenaga keperawatan yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat. Kepala ruangan sebagai pemimpin perlu melakukan pembinaan atau pengarahan kepada perawat pelaksana dan pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dalam hal ini pemimpin harus mampu memberitahu, menjelaskan, bekerjasama dan memonitor perilaku perawat sesuai dengan situasi yang ada untuk dapat meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

Menurut Arwani (2016) kepala ruangan perlu melakukan koordinasi, kegiatan unit yang

menjadi tanggung jawabnya dan melakukan kegiatan evaluasi, kegiatan penampilan kerja staf dalam upaya mempertahankan kualitas pelayanan pemberian asuhan keperawatan dapat dipilih sesuai dengan kondisi dan jumlah pasien, dan kategori pendidikan serta pengalaman staf di unit yang bersangkutan.

Pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat dua unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan penerimaan dari kelompoknya. Gaya kepemimpinan seorang kepala ruangan ada 4 jenis, dimana setiap ruangan berbeda kondisi akan berbeda pula gaya kepemimpinannya (Kurniadi, 2022).

Gaya kepemimpinan kepala ruangan sedikit banyak dapat mempengaruhi kinerja perawat, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sebuah penelitian di RSUD dr. Rasidin Padang (2014) didapatkan 28,6% mengatakan kurang termotivasi dengan gaya kepemimpinan demokratis, 33,3% kurang termotivasi dengan gaya partisipatif, dan 50% kurang termotivasi dengan gaya kepemimpinan otoriter (Kontesa, M, 2014). Menurut Zulfikar (2016) yang menyebutkan bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan merupakan gaya kepemimpinan demokratik 87,5%.

Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian Rohani (2018) di RSUD Slamet Garut yang menyebutkan hasil penelitian terlihat 64,2% perawat pelaksana berpendapat gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah otoriter/otokratis. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Nur di RSUD Raden Dr. Soedjati Grobogan tahun 2012 didapatkan 48,5% gaya kepemimpinan secara partisipatif dengan 63,2% perawat mempunyai motivasi kerja yang cukup sedangkan 36,8% mempunyai motivasi kerja yang kurang.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektifitas kerja yang positif bagi anggotanya. Dengan adanya gaya

kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang baik atau positif maka anggota akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan bersama dan sebaliknya bila gaya kepemimpinan berdampak negatif dapat mengakibatkan stress kerja pada anggota organisasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak tercapai. Dalam organisasi di Rumah Sakit gaya kepemimpinan yang berdampak positif dapat meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan oleh perawat Rumah Sakit tersebut.

Rumah Sakit merupakan organisasi dimana mempunyai nilai-nilai budaya diantaranya kebersamaan, kejujuran, integritas, tanggung jawab, melayani, fokus pada mutu dan keselamatan pasien (Ginting, 2019). Budaya organisasi adalah perangkat penting di dalam peningkatan kinerja organisasi. Budaya untuk mengembangkan diri dari para anggota-anggota organisasi adalah dalam rangka meningkatkan kualitas dan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang direncanakan (Utami, 2021). Rumah Sakit mempunyai SDM yang bervariasi, budaya organisasi rumah sakit harus mampu dibentuk untuk menggalang nilai-nilai kerja dan komitmen berbagai sumber daya manusia di rumah sakit (Trisnantoro, 2019).

Menurut Payaman dalam Jumadewi (2021) kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang dipengaruhi oleh pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja. Robbins dalam Jumadewi (2021), menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Di Rumah Sakit diperlukan karyawan yang selalu meningkatkan kompetensinya karena teknologi, ilmu pengetahuan tentang pelayanan kesehatan berkembang sangat pesat dari waktu ke waktu (Andia, 2021). Dalam pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan, perawat mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Ada perawat yang secara rutin mengikuti pelatihan, seminar dan *workshop* di luar jam kerja untuk mendapatkan *update* ilmu dan keterampilan tetapi ada juga yang enggan melakukannya.

Beberapa perawat termotivasi untuk menjadi unggul sedangkan yang lainnya melakukan pekerjaannya dengan secukupnya.

Keadaan motivasi yang berbeda-beda menjadi tantangan bagi organisasi atau tempat bekerja perlu menggunakan cara yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja staf. Menurut Niken di Rumah Sakit Umum Daerah Prabumulih tahun 2020 menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Prabumulih. Sedangkan menurut Hasanah hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan Magelang tahun 2015 didapatkan nilai *P value* 0,008 sehingga terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan Magelang.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada ruangan dan budaya rumah sakit tidak selalu dapat diterima secara baik oleh perawat pelaksana. Motivasi seorang perawat pun dapat mengalami perubahan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Namun gaya kepemimpinan dan budaya Rumah Sakit juga dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasi yaitu hubungan sebab akibat atau hubungan timbal balik antara dua atau lebih variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RS YPK Mandiri pada bulan November tahun 2022, yang berjumlah 66 orang perawat. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan metode survei. Metode analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan uji korelasi regresi liner, dimana melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan batas kemaknaan (α/α) = 0,05

Hasil Penelitian

Hasil penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan dan budaya Rumah Sakit terhadap motivasi kerja perawat di RS YPK Mandiri tahun 2022, yang dilakukan pada tanggal 3 sampai 9 November 2022.

Tabel 1
Analisis frekuensi

Variabel	Indikator	Frekuensi								
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS
Gaya kepemimpinan	Directing	2	3%	35	53%	27	40,9%	1	1,5%	1
	Coaching	20	30,3%	33	50%	11	16,7%	1	1,5%	1
	Partisipation	19	28,8%	38	57,6%	8	12,1%	1	1,5%	0
	Delegating	3	4,5%	15	22,7%	14	21,1%	31	47%	3
Budaya Rumah Sakit	Pendidikan	19	28,8%	34	51,5%	12	18,2%	1	1,5%	0
	Pelatihan	13	19,7%	43	65,2%	9	13,6%	1	1,5%	0
	Kesalahan	14	21,1%	39	59,1%	12	18,2%	1	1,5%	0
	Keselamatan	34	51,5%	26	39,4%	6	9,1%	0	0%	0
Motivasi kerja perawat	Tugas	8	12,1%	49	74,2%	9	13,6%	0	0%	0
	Kerja Tim	21	31,8%	41	62,1%	4	6,1%	0	0%	0
	Ssi Waktu	13	19,7%	49	74,2%	4	6,1%	0	0%	0
	Absensi	16	24,2%	47	71,2%	3	4,5%	0	0%	0
	Tanggung jwb	17	25,8%	47	71,2%	2	3%	0	0%	0

Dari tabel analisis frekuensi di atas, untuk gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa sebanyak 35 responden yaitu 53% menyatakan gaya kepemimpinan di ruangannya bekerja adalah *Directing*, 33 responden yaitu 50% menyatakan gaya kepemimpinan di ruangannya bekerja adalah *Coaching*, 38 responden yaitu 57,6% menyatakan gaya kepemimpinan di ruangannya bekerja adalah *Partisipation* dan sebanyak 15 responden yaitu 22,7% menyatakan gaya kepemimpinan di ruangannya bekerja adalah *Delegating*.

Analisis frekuensi tentang budaya Rumah Sakit didapatkan sebanyak 34 orang atau 51,5% perawat menyatakan rumah sakit memberikan kesempatan kepada perawat untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Rumah Sakit memfasilitasi perawat dalam mendapatkan pelatihan yang berhubungan dengan lingkungan tempat bekerja ditunjukan dengan pernyataan dari 43 orang atau 65,2% perawat setuju dengan pernyataan tersebut. Rumah Sakit memberikan informasi tentang kesalahan yang terjadi di instalasi dan mendiskusikan cara untuk mencegah kesalahan terjadi kembali. Ini disetujui oleh 39 orang atau 59,1% perawat tentang pernyataan tersebut.

Sebanyak 34 orang atau 51,5% perawat sangat setuju bahwa Rumah Sakit menunjukkan keselamatan pasien merupakan prioritas utama dalam pelayanan yang diberikan. Sebanyak 49 orang atau 74,2% persen menyatakan mereka mampu menyelesaikan semua tugas sesuai dengan yang telah diberikan oleh pimpinan di instalasi tempatnya bekerja. Kerja sama tim sangat penting dalam bekerja di Rumah Sakit di instalasi tempat bekerja agar tercapai hasil yang

diinginkan dan sebanyak 41 orang atau 62,1% perawat setuju dengan hal ini. Dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab perawat dalam kurun waktu yang ditentukan dengan baik dan sesuai yang diharapkan oleh pimpinan instalasi, hal ini disetujui oleh 49 orang atau 74,2% perawat di Rumah Sakit YPK Mandiri. Kehadiran tepat waktu dalam bekerja sesuai dengan Peraturan Rumah Sakit di setuju oleh 47 orang atau 71,2% perawat dari total 66 orang perawat di RS YPK Mandiri. Sebanyak 47 orang atau 71,2% perawat menyatakan mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan di instalasinya.

Tabel 2
Uji Korelasi

Motivasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	Kepemimpinan	Budaya RS
		.315**	.693**
		.010	.000

Berdasarkan *output* diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja nilai signifikannya $0,010 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Sedangkan pada budaya Rumah Sakit dengan motivasi kerja perawat nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Pada tabel bagian *Pearson Correlation* menunjukkan variabel yang dihubungkan memiliki bintang (*).

Tabel 3
Uji Regresi

Variabel	Koefisiensi Regresi	t Hitung	Sig.
Konstanta	1.553		
Kepemimpinan	0,004	0,086	0,009
Budaya	0,701	0,103	0,001
F hitung = 29,112 R = 693	Sig. 0,001		

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan signifikasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Rumah Sakit adalah $0,001 < 0,05$ yang artinya Gaya kepemimpinan dan Budaya Rumah Sakit mempengaruhi motivasi kerja perawat.

Pembahasan

RS YPK Mandiri berawal dari rumah bersalin kemudian berkembang menjadi rumah sakit dengan kapasitas 43 tempat tidur. Saat ini

kepala ruangan masih tetap ikut serta dalam memberikan pelayanan langsung ke pasien ini dikarenakan lingkup rumah sakit yang kecil dan jumlah perawat yang sedikit pada setiap unitnya. Di sisi lain dengan kondisi seperti ini kepala ruangan dapat langsung berdiskusi dengan perawat pelaksana bila terdapat suatu kendala ataupun dalam menyampaikan suatu informasi. Perawat pelaksana pun lebih dapat menyampaikan secara langsung ide, pendapat dan kendala yang didapatkan saat bekerja. Dari hasil penelitian terhadap 66 orang perawat didapatkan data 57,6% menyatakan bahwa gaya kepemimpinan di RS YPK Mandiri adalah partisipatif. Kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin yang memberi informasi dan pengetahuan, mendorong bawahan, memilah informasi yang diterima dan memberikan informasi dari keputusan yang telah diambil kepada bawahannya (Nasrudin, 2019).

Dari hasil pengujian hipotesis uji korelasi telah membuktikan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat. Hasil hitungan yang telah dilakukan didapat nilai signifikannya $0,010 < 0,05$ yang artinya gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Dan pada *Pearson Correlation* terdapat simbol (*) $0,315^{**}$ yang artinya terdapat korelasi antar variabel yang diteliti. Dan pada uji regresi didapat nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ yang artinya gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Sesuai dengan Wahjosumidjo dalam Zaharudin (2021), yaitu pemimpin mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Purnomo (2014), beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja individu yaitu rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan dapat menjadi faktor pemicu motivasi kerja. Pendapat di atas sesuai dengan kondisi di RS YPK Mandiri dimana banyak perawat yang telah bekerja lebih dari 5 tahun ini menandakan lingkungan tempatnya bekerja nyaman, aman dan menghargai pegawainya sesuai dengan hierarki Maslow yaitu kebutuhan

rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Budaya keselamatan pasien dan peningkatan sumber daya manusia di Rumah Sakit merupakan bagian dari penilaian akreditasi rumah sakit (SNARS, 2012). Dari hasil penelitian didapatkan 80,5 % perawat setuju Rumah Sakit menetapkan keselamatan pasien sebagai budaya Rumah Sakit dan 65,2% perawat setuju bahwa Rumah Sakit memberi kesempatan bagi perawat untuk mendapatkan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan perawat. Dalam pengujian hipotesis pada uji korelasi didapat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan antara budaya Rumah Sakit dengan motivasi kerja dan pada *Pearson correlation* terdapat simbol (*) $0,693^{**}$ yang artinya terdapat korelasi antar variabel yang diteliti. Sedangkan pada uji regresi didapat signifikansi $0,01 < 0,05$ yang artinya budaya Rumah Sakit mempengaruhi motivasi kerja perawat.

Seseorang yang berprofesi sebagai perawat dituntut untuk merawat, memelihara ataupun memberi bantuan dengan memberikan perlindungan kepada klien ataupun pasien karena dalam kondisi sakit, luka ataupun proses penuaan (Mardiyah, 2018). Rumah Sakit sebagai institusi bertanggung jawab untuk memfasilitasi pengembangan staf melalui *training* atau pelatihan yang berkelanjutan. Dengan masih banyaknya perawat yang berpendidikan D3, RS YPK Mandiri mendukung perawat dalam usahanya meningkatkan pengetahuan dan keilmuannya dengan memberi kesempatan perawat meningkatkan jenjang pendidikannya serta memfasilitasi baik waktu dan biaya dalam pelaksanaan pelatihan-pelatihan sesuai dengan unit tempatnya bekerja terutama unit-unit khusus. Unit khusus yang mendapat dukungan dari RS YPK Mandiri yaitu kamar operasi, dengan mengirimkan perawat kamar operasi mengikuti pelatihan dasar kamar bedah setiap tahunnya tanpa dipungut biaya begitu juga dengan perawat perinatologi yang diikutkan dalam pelatihan NICU di RSCM tiap tahunnya.

Untuk mendukung budaya keselamatan pasien RS YPK Mandiri telah membuat standar asuhan baik dalam bentuk SOP ataupun kebijakan yang mengarah kepada keselamatan pasien sesuai dengan standar akreditasi Rumah Sakit yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan RI. Dalam Peraturan Menteri

Kesehatan RI No. 11 Tahun 2017 tentang keselamatan pasien, standar keselamatan pasien tersebut terdiri dari: Hak pasien, mendidik pasien dan keluarga, keselamatan pasien dan kesinambungan pelayanan, program peningkatan keselamatan pasien dan evaluasi, peran kepemimpinan dalam meningkatkan keselamatan pasien, mendidik staf, komunikasi efektif bagi staf pemberi pelayanan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya Rumah Sakit terhadap motivasi kerja perawat di RS YPK Mandiri tahun 2022, didapatkan: Gaya kepemimpinan dan budaya Rumah Sakit berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,005$. 57,6 % perawat menyatakan gaya kepemimpinan pada unit tempatnya bekerja adalah partisipatif dimana kepala ruangan masih terjun langsung memberikan asuhan keperawatan selain memberikan bimbingan dan arahan terhadap perawat pelaksana. Rumah Sakit menetapkan keselamatan pasien dan peningkatan sumber daya manusia khususnya perawat sebagai budaya Rumah Sakit dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Arif M. (2022). *Psikologi Kesehatan*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Budiono dkk. (2015). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Bumi Medika.
- Carsel. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Pendidikan*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dwiputra. (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Diakses 11 November 2022 dari <https://www.kompasiana.com>
- Handiman. (2022). *Komunikasi dan Kepemimpinan Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Hakimi. (2020). *Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Guepedia.
- Hidayat. (2018). *Budaya-organisasi-yang-mendukung-keselamatan-pasien-di-rumah-sakit*. Diakses 1 November 2022 dari <https://www.mediagaruda>
- Mukhoirotin. (2021). *Pengantar Keperawatan*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Nugroho. (2022). *Empat Gaya Kepemimpinan dan Kepemimpinan Grid Manajerial*. Diakses 22 November 2022 dari <https://www.kompasiana.com>