

1.000 penduduk); dan (10) Sumatera Utara (1,942 per 1.000 penduduk).(Almeida et al., 2022).

Dalam konteks rumah sakit yang dimana kepala ruangan merupakan seorang tenaga perawat profesional yang bertanggung jawab dan berwenang dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan disuatu ruangan. Dalam menjalankan tanggung untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan yang berkualitas, kepala ruangan juga sebagai seorang manajer tingkat yang mempunyai tanggung jawab untuk meletakkan konsep praktik, prinsip dan teori manajemen keperawatan serta mengelola lingkungan organisasi untuk menciptakan iklim yang seoptimal dan nyaman mungkin dan menjamin kesehatan.

Berdasarkan penelitian Ronal (2011), didapatkan hasil gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Tugurejo Semarang sebagian besar gaya kepemimpinan demokrtas sebanyak 36 orang (50,0%). Motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Tugurejo Semarang sebagian besar motivasi kerja tinggi sebanyak 28 orang (38,9%).(Rangkuti & Yazid, 2021).

Tiara et al, (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja perawat di rumah sakit umum daerah Riau yaitu memiliki motivasi kerja perawat termasuk kedalam kategori rendah yaitu sebesar (79,1%).(Pujiastuti, 2021).

Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian Chiuman et al, (2019) di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan menyatakan bahwa perawat memiliki motivasi kerja internal yang termasuk kedalam kategori rendah sebesar (50,9%).(Pujiastuti, 2021).

Dari hasil wawancara (dikutip dari jurnal Ina Yulianti Rangkuti dan Budiana Yazid, 2021), kepada setiap kepala ruangan di RSUD Sundari Medan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan di rumah sakit umum Sundari Medan pada umumnya menggunakan gaya demokrasi.(Rangkuti & Yazid, 2021).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 November 2023 mela lui observasi dan wawancara pada 10 perawat di RSUD Mitra Medika Amplas Medan di ruangan lantai 2A, lantai 2B, lantai 3 dan lantai 4, didapatkan bahwa 8 dari 10 orang perawat berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan bervariasi di setiap ruangan, seperti di ruangan lantai 2A setelah diwawancarai terdapat 2 orang perawat berpendapat bahwa kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan otokratis, diruangan 2B setelah diwawancarai terdapat 4 orang perawat berpendapat bahwa

kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, serta di ruangan lantai 3 terdapat 2 orang perawat mengatakan kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan militeristik. Perawat juga diindikasikan belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam memberikan asuhan keperawatan. Beberapa diantaranya mengakui bahwa mereka masih kurang teliti dalam memberikan layanan, dan setelah diobservasi masih banyak formulir pengkajian yang belum lengkap terisi data anamnesa. Disamping itu 7 dari 10 perawat juga memiliki motivasi kerja yang rendah dalam menerapkan pemberian asuhan keperawatan, dan 3 perawat lainnya memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menerapkan pemberian asuhan keperawatan. Serta kepala ruangan sekaligus melakukan pengawasan terhadap perawat yang tidak melakukan asuhan keperawatan yang tidak sesuai dengan standar asuhan keperawatan, dalam melakukan asuhan keperawatan harus sesuai dengan metode yang sudah ditetapkan apabila perawat tidak sesuai metode keperawatan maka perawat mendapatkan sanksi dan teguran dari kepala ruangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Motivasi Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Inap di RSUD Mitra Medika Medan Amplas”.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD Mitra Medika?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD Mitra Medika.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD Mitra Medika.

2. Mengidentifikasi Motivasi Perawat Dalam Pemberian Asuhan

Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD Mitra Medika.

3. Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD Mitra Medika.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan dan penambahan ilmu manajemen di rumah sakit tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Menjadi sumber pengetahuan baru bagi peneliti tentang pentingnya suatu pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

2. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan dapat dijadikan acuan dalam memberikan manfaat bagi manajemen rumah sakit untuk mengetahui tentang pentingnya suatu pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini dengan variabel yang berbeda.

4. Bagi Institusi

Menambah informasi dan Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi di institusi Politeknik Kesehatan Medan Jurusan Keperawatan.

5. Bagi Kepala Ruangan

Untuk menjalankan fungsi manajemen di ruangan rawat inap, agar dapat mewujudkan keadilan dan disiplin dalam menjalankan tugas.