

Hubungan Peran Interpersonal Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. M.M Dunda Limboto

Regina Ananda Kalea¹, Sabirin B. Syukur², Euis Herawati Hidayat³, Hartati Inaku⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Email: ¹reginakalea04@gmail.com, ²sabirinsyukur@umgo.ac.id, ³euishidayat371@gmail.com,
⁴inakuhartati@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: sabirinsyukur@umgo.ac.id

Article History:

Received Mar 13rd, 2026

Accepted Jun 11st, 2026

Publish Jun 24th, 2026

Abstrak

Peran interpersonal kepala ruangan memiliki kontribusi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di ruang rawat inap rumah sakit, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Kepala ruangan berperan sebagai figur pemimpin yang menjalankan fungsi interpersonal melalui peran sebagai pemimpin, penghubung, dan panutan bagi staf keperawatan. Motivasi kerja perawat yang baik diperlukan untuk menunjang kualitas pelayanan keperawatan yang optimal. Tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan antara peran interpersonal kepala ruangan dan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. M.M Dunda Limboto. Metode penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Analisis data menggunakan uji *Chi-Square*. Populasi penelitian ini seluruh perawat yang ada di ruangan Irina F dan Irina H dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*, instrumen penelitian menggunakan lembar kuisioner. Hasil penelitian yang diperoleh peran interpersonal kepala ruangan dinilai baik oleh responden, yaitu 31 dari 38 orang (81,6%), sedangkan motivasi kerja perawat sebagian besar berada pada kategori termotivasi, dengan 22 dari 38 responden (57,9%) menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara peran interpersonal kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat, dengan nilai $p = 0,002$ pada taraf signifikansi $p < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan pihak manajemen rumah sakit, khususnya kepala ruangan, dapat mempertahankan dan meningkatkan peran interpersonal dalam memimpin perawat melalui komunikasi yang efektif, pemberian dukungan, serta motivasi yang berkelanjutan guna meningkatkan semangat dan kinerja perawat. Selain itu, institusi rumah sakit disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruangan agar kemampuan interpersonal semakin optimal.

Kata Kunci: Peran Interpersonal, Motivasi Kerja

Abstract

The interpersonal role of the ward head has an important contribution in the management of human resources in the hospital inpatient ward, especially in increasing nurses' work motivation. The ward head acts as a leader figure who carries out interpersonal functions through the role of leader, liaison, and role model for nursing staff. Good nurse work motivation is needed to support optimal nursing service quality. The purpose of this study was to analyze the relationship between the interpersonal role of the ward head and nurse work motivation in the inpatient ward of Dr. M.M Dunda Limboto Regional General Hospital (RSUD). The quantitative research method with a cross-sectional design. Data analysis used the Chi-Square test. The population of this study were all nurses in the Irina F and Irina H wards with a total sampling technique, the research instrument used a questionnaire. The results of the study obtained the interpersonal role of the ward head was assessed as good by respondents, namely 31 out of 38 people (81.6%), while the work motivation of nurses was mostly in the motivated category, with 22 out of 38 respondents (57.9%) showing a high level of work

motivation. It can be concluded that there is a significant relationship between the interpersonal role of the ward head and nurse work motivation, with a p value = 0.002 at a significance level of $p < 0.05$. Based on the results of this study, it is hoped that hospital management, especially ward heads, can maintain and improve their interpersonal role in leading nurses through effective communication, providing support, and continuous motivation to improve nurse enthusiasm and performance. In addition, hospital institutions are advised to organize leadership training for ward heads to optimize interpersonal skills

Keywords: *Interpersonal Roles, Work Motivation*

1. PENDAHULUAN

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menyebutkan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan terbesar yang berperan penting dalam mutu pelayanan rumah sakit. Motivasi kerja perawat sangat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Salah satu faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat adalah peran interpersonal kepala ruangan, seperti kemampuan berkomunikasi, memberi dukungan, motivasi, arahan, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa peran interpersonal kepala ruangan memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja perawat. Oleh karena itu, pihak manajemen RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto perlu memperhatikan motivasi kerja perawat guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja perawat, kepala ruangan memiliki peran yang sangat strategis. Kepala ruangan tidak hanya berfungsi sebagai manager yang mengatur jalannya pelayanan di unit, tetapi juga sebagai pemimpin yang memiliki peran interpersonal. Peran interpersonal kepala ruangan mencakup kemampuan menjalin komunikasi, memberikan dukungan, menjadi teladan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan staff perawat. (Ratanto et al, 2023;1).

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan cross sectional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Desain ini termasuk dalam penelitian observasional, dimana pengumpulan data dilakukan secara serentak pada satu waktu pengamatan (*point approach*). Penelitian cross sectional memfokuskan pada pengukuran faktor risiko sebagai variabel independen dan faktor hasil sebagai variabel dependen secara bersamaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Usia		
21-35 Tahun	20	52,6%
>35 Tahun	18	47,4%
Total	38	100%

Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	34,2%
Perempuan	25	65,8%
Total	38	100%
Pendidikan		
Diploma	19	50%
Sarjana/Diploma IV	13	34,2%
Profesi Ners	6	15,8%
Total	38	100%
Lama Kerja		
1-5 tahun	20	52,8%
6-10 tahun	16	42,1%
>10 tahun	2	5,3%
Total	38	100%

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 21–35 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (52,6%), sedangkan sebanyak 18 responden (47,4%) berusia lebih dari 35 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 25 orang (65,8%), sementara responden laki-laki berjumlah 13 orang (34,2%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 19 responden (50,0%) memiliki pendidikan Diploma, 13 responden (34,2%) berpendidikan Sarjana/Diploma IV, dan 6 responden (15,8%) memiliki pendidikan profesi Ners. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebanyak 20 responden (52,6%) memiliki masa kerja 1–5 tahun, 16 responden (42,1%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, dan 2 responden (5,3%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Analisis Univariat

Analisis Univariat Berdasarkan Peran Interpersonal Kepala Ruangan

Peran Interpersonal	Frekuensi	Presentase
Cukup	7	18.4%
Baik	31	81.6%
Total	38	100%

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa peran interpersonal kepala ruangan berada pada kategori yang baik. Dari total 38 responden, sebanyak 31 orang (81,6%) menilai peran interpersonal kepala ruangan dalam kategori baik, sedangkan 7 responden (18,4%) menilai peran interpersonal kepala ruangan dalam kategori cukup.

Analisis Univariat Berdasarkan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase
Kurang Termotivasi	16	42.1%
Termotivasi	22	57.9%
Total	38	100%

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja dalam kategori termotivasi, yaitu sebanyak 22 orang (57,9%). Sementara itu, sebanyak 16 responden (42,1%) berada dalam kategori kurang termotivasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi Kerja Perawat Kategori Prestasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase
Prestasi Kerja		
Kurang Termotivasi	11	28.9%
Termotivasi	27	71.1%
Total	38	100%

Hasil motivasi kerja perawat menunjukkan prestasi kerja perawat termotivasi sebanyak 27 responden (71.1%) dan perawat kurang termotivasi 11 responden (28.9%).

Motivasi Kerja Perawat Kategori Tanggung Jawab

Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase
Tanggung Jawab Kurang		
Termotivasi	6	15.8%
Termotivasi	32	84.2%
Total	38	100%

Hasil motivasi kerja perawat menunjukkan tanggung jawab perawat termotivasi sebanyak 32 responden (84.2%) dan perawat kurang termotivasi sebanyak 6 responden (15.8%).

Motivasi Kerja Perawat Kategori Pengakuan Orang Lain

Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase
Pengakuan Orang Lain		
Termotivasi	6	15.8%
Termotivasi	32	84.2%
Total	38	100%

Hasil motivasi kerja perawat berdasarkan pengakuan orang lain menunjukkan perawat yang termotivasi sebanyak 32 responden (84.2%) dan kurang termotivasi sebanyak 6 responden (15.8%).

Motivasi Kerja Perawat Kategori Gaji

Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase
Gaji Kurang		
Termotivasi	10	26.3%
Termotivasi	28	73.7%
Total	38	100%

Hasil motivasi kerja perawat berdasarkan gaji menunjukkan perawat yang termotivasi sebanyak 28 responden (73.3%) dan yang kurang termotivasi sebanyak 10 responden (26.3%).

Analisis Bivariat

Distribusi Frekuensi berdasarkan Peran Interpersonal Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto

Peran kepala ruangan	Motivasi Kerja				Total		P-Value
	Kurang Termotivasi		Termotivasi				
	N	%	N	%	N	%	
Cukup	6	15,8%	1	2,6%	7	18.4%	0.02
Baik	10	26,3%	21	55,3%	31	81.6%	
Total	16	42,1%	22	57.9%	38	100%	

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 31 orang (81,6%), menilai peran interpersonal kepala ruangan berada dalam kategori baik. Sementara itu, sebanyak 7 responden (18,4%) menilai peran interpersonal kepala ruangan berada dalam kategori cukup.

Hasil analisis bivariat antara peran interpersonal kepala ruangan dan motivasi kerja perawat menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,02 ($p < 0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara peran interpersonal kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Responden yang menilai peran interpersonal kepala ruangan dalam kategori baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang menilai peran interpersonal kepala ruangan dalam kategori cukup. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara peran interpersonal kepala ruangan dan motivasi kerja perawat dapat diterima.

2) Pembahasan

Karakteristik Umum Responden

Usia

Hasil analisis univariat pada tabel di atas mengenai distribusi responden berdasarkan usia dibagi menjadi dua kategori. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 21–23 tahun sebanyak 21 orang (52,3%), sedangkan responden berusia >35 tahun berjumlah 17 orang (44,7%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto berada pada usia produktif.

Usia merupakan salah satu faktor individu yang memengaruhi sikap dan motivasi kerja. Menurut Robbins, usia berkaitan dengan tingkat kematangan, stabilitas emosi, serta kemampuan individu dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah. Individu pada usia produktif cenderung memiliki semangat kerja dan kemampuan adaptasi yang baik, sedangkan individu dengan usia yang lebih tua umumnya memiliki pengalaman dan kebijaksanaan yang lebih tinggi dalam bekerja. Dengan demikian, perbedaan usia dapat memengaruhi cara individu memaknai pekerjaan dan tingkat motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa karakteristik responden memiliki peran dalam memengaruhi persepsi dan perilaku kerja, termasuk motivasi kerja. Responden dengan usia 21–35 tahun diasumsikan berada pada usia produktif sehingga memiliki energi, semangat, dan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tuntutan pekerjaan. Sementara itu, responden dengan usia lebih dari 35 tahun diasumsikan memiliki kematangan emosional dan pengalaman kerja yang lebih tinggi, yang dapat memengaruhi sikap dan motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dessler (2019), yang menyatakan bahwa usia produktif terbagi menjadi beberapa tahap, di mana usia sekitar 25 tahun merupakan awal karir individu, dan usia 25–35 tahun menjadi periode penting dalam menentukan bidang pekerjaan yang sesuai dengan jalur karir.

Jenis Kelamin

Hasil analisis univariat berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan, sebanyak 25 orang (65,8%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 13 orang (34,2%). Hal ini sejalan dengan pernyataan Evans (2019) dalam Darmayanti (2021) yang menjelaskan bahwa profesi keperawatan di Indonesia lebih banyak didominasi oleh perempuan, karena keperawatan identik dengan sifat feminim yang mendukung penerapan konsep caring dan komunikasi yang efektif dengan pasien. Selain itu, perempuan cenderung lebih teliti dalam melaksanakan tindakan keperawatan, sehingga risiko human error dapat diminimalkan.

Berdasarkan jenis kelamin, peneliti berasumsi bahwa perbedaan jenis kelamin tidak menjadi penghalang dalam pelaksanaan tugas keperawatan, namun dapat memengaruhi cara individu merespons beban kerja dan lingkungan kerja. Dominasi responden perempuan diasumsikan berkaitan dengan karakteristik profesi keperawatan yang menuntut ketelitian, empati, dan kemampuan komunikasi interpersonal.

Tingkat Pendidikan

Hasil analisis univariat mengenai distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan Diploma III Keperawatan sebanyak 19 orang (50%), diikuti pendidikan Sarjana/Diploma IV Keperawatan sebanyak 13 orang (34,2%), dan Profesi Ners sebanyak 6 orang (15,8%). Pendidikan menjadi salah satu indikator yang mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karena latar belakang pendidikan dianggap memengaruhi kesanggupan seseorang menduduki jabatan tertentu. Keterampilan yang baik tidak hanya diperoleh melalui pendidikan formal, tetapi juga melalui pendidikan nonformal, seperti pelatihan, serta bakat yang dimiliki sejak lahir. Dengan bekal tersebut, individu diharapkan mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang berlaku. Selain itu, kemampuan ini mendorong individu untuk menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam mencapai prestasi yang sejalan dengan pendidikan dan aspirasi pribadi.

Tingkat pendidikan berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan cara berpikir individu dalam bekerja. Menurut Notoatmodjo, pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan kemampuan individu dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki harapan karier dan kebutuhan aktualisasi diri yang lebih besar, yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja.

Lama Kerja

Hasil analisis univariat mengenai distribusi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 20 orang (52,8%), 16 orang (42,1%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, dan 2 orang (5,3%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Distribusi tingkat pendidikan responden menunjukkan mayoritas memiliki Diploma III Keperawatan sebanyak 19 orang (50%), Sarjana/Diploma IV Keperawatan sebanyak 13 orang (34,2%), dan Profesi Ners sebanyak 6 orang (15,8%).

Menurut Darmayanti (2021), lama kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya, yang sering dikaitkan dengan pengalaman dalam bidang tersebut. Namun, lama kerja tidak selalu mencerminkan tingkat kinerja atau kedisiplinan, karena seorang pekerja dengan masa kerja lama belum tentu memiliki tingkat ketidakhadiran rendah, dan biasanya tingkat motivasi untuk pindah pekerjaan juga relatif rendah.

Analisis Univariat

Peran Interpersonal

Berdasarkan Tabel di atas hasil analisis Peran Interpersonal Kepala Ruangan di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto menunjukkan bahwa mayoritas responden, sebanyak 31 orang (81,6%),

menilai peran interpersonal kepala ruangan dalam kategori baik, baik untuk responden yang termotivasi maupun yang Kurang termotivasi. Namun, masih terdapat 7 responden (18,4%) yang berada pada kategori cukup, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan peran interpersonal belum sepenuhnya maksimal dan masih memerlukan peningkatan. Kategori cukup menunjukkan bahwa responden telah menjalankan peran interpersonal sesuai dengan fungsi dasar, tetapi pelaksanaannya belum maksimal. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan pengalaman, kurangnya pelatihan keterampilan interpersonal, perbedaan karakter individu, serta beban kerja yang tinggi sehingga menghambat optimalisasi interaksi dan komunikasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lomanto (2020), yang menyatakan bahwa kepala ruangan yang menerapkan kepemimpinan efektif mampu menciptakan rasa aman dan suasana kerja yang menyenangkan bagi perawat. Pemimpin dalam hal ini mendorong pola pikir positif serta memberikan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi.

Peran dan fungsi kepala ruangan memegang posisi penting dalam pengelolaan organisasi di bangsal rumah sakit. Beberapa tanggung jawab kepala ruangan meliputi mengidentifikasi masalah, merencanakan kebutuhan tenaga kerja, menyusun struktur organisasi, serta melakukan pengarahan dan pengendalian kegiatan organisasi. Sementara itu, seorang manajer, yang bertanggung jawab utama atas proses manajemen dalam suatu organisasi, memiliki tugas dan fungsi yang mencakup peran interpersonal, seperti menyampaikan informasi dan mengambil keputusan (Setiawan, 2021).

Peran interpersonal kepala ruangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Kepala ruangan sebagai pemimpin langsung di unit pelayanan kesehatan tidak hanya bertugas mengatur operasional, tetapi juga membina hubungan sosial yang harmonis dengan staf. Dalam konteks perawat yang kurang termotivasi, interaksi interpersonal kepala ruangan dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam memulihkan semangat dan komitmen kerja. Kepala ruangan yang memiliki kemampuan interpersonal yang baik cenderung mampu mengenali kebutuhan dan perasaan perawat, memberikan dukungan emosional, serta menciptakan komunikasi yang terbuka dan transparan. Sebaliknya, jika kepala ruangan kurang mampu membangun hubungan interpersonal yang efektif, perawat yang sudah mengalami kelelahan atau jenuh kerja cenderung semakin kehilangan semangat. Kurangnya arahan, umpan balik, dan pengakuan dari pimpinan dapat memperburuk kondisi demotivasi, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan, kepuasan pasien, dan kinerja tim secara keseluruhan.

Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel hasil analisis motivasi kerja di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto menunjukkan bahwa dari 38 responden, sebanyak 33 orang (86,8%) berada dalam kategori termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki dorongan kerja yang baik, baik dari aspek motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, keinginan berprestasi, dan kepuasan dalam bekerja, maupun motivasi ekstrinsik seperti dukungan atasan, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterima. Kondisi ini mencerminkan bahwa responden memiliki semangat kerja yang tinggi dan komitmen yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Namun demikian, masih terdapat 16 responden (42,1%) dengan kategori kurang termotivasi. Responden masuk dalam kategori ini karena skor motivasi kerja yang diperoleh berada di bawah cut off point. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya penghargaan atas kinerja, beban kerja yang tinggi, keterbatasan kesempatan pengembangan diri, atau kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Selain itu, perbedaan karakteristik individu seperti usia, masa kerja, dan persepsi terhadap kepemimpinan juga dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja responden.

Berdasarkan Tabel Hasil Motivasi Kerja Perawat di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto menunjukan prestasi kerja perawat termotivasi sebanyak 27 responden (71,1%), dan perawat kurang

termotivasi sebanyak 11 responden (28,9%). Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja secara optimal, disiplin, serta berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berada pada kategori termotivasi, yang menunjukkan bahwa prestasi kerja responden secara umum berada pada kategori baik. Sebaliknya, responden yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung menunjukkan prestasi kerja yang kurang optimal. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja responden sebagian besar berada pada kategori baik, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki responden, maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan Tabel Hasil Motivasi Kerja Perawat di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto menunjukan tanggung jawab perawat termotivasi sebanyak 32 responden (84,2%), dan perawat kurang termotivasi sebanyak 6 responden (15,8%). Tanggung jawab merupakan salah satu indikator penting dalam menilai prestasi kerja seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bersedia menerima konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian, tingginya persentase responden pada kategori termotivasi menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebaliknya, responden yang kurang termotivasi menunjukkan tingkat tanggung jawab yang lebih rendah, sehingga berpotensi memengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada indikator tanggung jawab sebagian besar berada pada kategori baik, yang didukung oleh tingginya motivasi kerja responden. Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan Tabel Hasil Motivasi Kerja Perawat di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto menunjukan pengakuan orang lain termotivasi sebanyak 32 responden (84,2%), dan perawat kurang termotivasi sebanyak 6 responden (15,8%). Pengakuan dari orang lain merupakan salah satu bentuk penilaian terhadap prestasi kerja, baik berupa apresiasi, penghargaan, maupun kepercayaan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang konsisten dan berkualitas sehingga lebih mudah mendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian, tingginya persentase responden pada kategori termotivasi menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap meningkatnya prestasi kerja yang diakui oleh lingkungan kerja. Sebaliknya, responden yang kurang termotivasi cenderung menunjukkan prestasi kerja yang kurang optimal sehingga pengakuan yang diperoleh relatif lebih rendah. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada indikator pengakuan orang lain sebagian besar berada pada kategori baik, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki responden, maka semakin besar pula pengakuan yang diperoleh atas prestasi kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan Tabel 4.7 Hasil Motivasi Kerja Perawat di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto menunjukan gaji perawat termotivasi sebanyak 28 responden (73,7%), dan perawat kurang termotivasi sebanyak 10 responden (26,3%). Gaji merupakan salah satu faktor motivasi kerja yang berperan penting dalam memengaruhi prestasi kerja. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berada pada kategori termotivasi pada indikator gaji, yang menunjukkan bahwa gaji yang diterima cukup

memberikan dorongan positif terhadap prestasi kerja. Namun demikian, masih terdapat sebagian responden yang kurang termotivasi, yang dapat disebabkan oleh persepsi ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja, sehingga berpotensi memengaruhi prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada indikator gaji sebagian besar berada pada kategori baik. Gaji yang memadai dan sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak positif terhadap prestasi kerja.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi internal pada individu yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, motivasi dalam konteks pekerjaan adalah faktor yang memberikan semangat dan dorongan bagi seseorang agar lebih berenergi dan produktif dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian Masyitasari dan Suhermin (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kurangnya motivasi dapat menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, kurangnya partisipasi dalam tim, dan meningkatnya risiko kesalahan dalam pelayanan. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi perawat menjadi tanggung jawab bersama antara individu, kepala ruangan, dan manajemen rumah sakit. Strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi meliputi pemberian penghargaan yang adil, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, serta komunikasi yang terbuka dan konstruktif antara pimpinan dan staff.

Penelitian Yusuf (2019) menunjukkan bahwa individu berusia 36–40 tahun cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena usia tersebut termasuk kategori matang dan disertai pengalaman kerja yang memadai. Kekurangan motivasi kerja pada perawat dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan, misalnya terlihat dari rendahnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh keinginan untuk mencapai tujuan dan memperoleh prestasi, yang menjadi kunci utama dalam meningkatkan kepuasan dan efektivitas kerja.

Analisa Bivariat

Berdasarkan 4.7 hasil analisis antara peran interpersonal kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat diperoleh bahwa mayoritas responden sebanyak 31 orang (81,6%), menilai peran interpersonal kepala ruangan dalam kategori baik. Sedangkan sebanyak 7 responden (18,4%), menilai peran interpersonal kepala ruangan dalam kategori cukup. Lebih dari setengahnya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Peran kepala ruangan yang baik memungkinkan terciptanya komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, serta pemberian penghargaan dan umpan balik yang positif. Hal ini sesuai dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa dukungan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, termasuk perawat. Berdasarkan uji statistik Chi-square, terdapat hubungan yang signifikan antara peran interpersonal kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat, dengan nilai P Value = 0,002 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Seorang pemimpin memiliki peran yang erat dengan motivasi kerja bawahannya, karena keberhasilan manajer dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan sangat bergantung pada kewibawaan serta kemampuan menciptakan motivasi pada setiap anggota tim, termasuk bawahan maupun dirinya sendiri. Dalam konteks ini, kepala ruangan sebagai manajer diharapkan mampu memberikan dorongan motivasi kerja kepada perawat (Kontesa, 2020).

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa peran kepala ruangan memiliki hubungan yang bermakna dengan motivasi kerja perawat. Hal ini didasarkan pada hasil analisis bivariat yang menunjukkan nilai p sebesar 0,02 ($p < 0,05$), yang menandakan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Kepala ruangan yang menjalankan perannya dengan baik mampu memberikan arahan, dukungan, serta motivasi kepada perawat, sehingga perawat cenderung berada

pada kategori termotivasi. Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menilai peran kepala ruangan baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Sebaliknya, peneliti berasumsi bahwa peran kepala ruangan yang berada pada kategori cukup belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan motivasional perawat. Kondisi ini dapat menyebabkan perawat merasa kurang mendapatkan dukungan, penghargaan, dan bimbingan, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja.

4. KESIMPULAN

Peran interpersonal kepala ruangan RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto dinilai baik oleh mayoritas responden, yaitu 31 dari 38 orang (81.6%). Motivasi kerja perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto sebagian besar berada pada kategori termotivasi, dengan 22 dari 38 responden (57.9%) menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara peran interpersonal kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat, dengan nilai $p = 0.002$ pada taraf signifikansi $p < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Arifin., S. N. (2025). *Manajemen Keperawatan & Kepimimpinan*. Jawa Tengah: Wawasan Ilmu.
- Andi Kartika 2010, pengaruh komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan dalam hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjang anggaran (studi empirik Rumah Sakit swasta di kota semarang)
- Aswat, Bustanul. 2020. faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap Rsud Puri Husada Tambilahan Kabupaten Inderagiri Hilir [tesis]
- Dewi Wulandari., S. N. (2024) *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan* Malang: Media Nusa Creative.
- Dr. Iman Subasman, M. (2025) *Metode dan Teknik Penelitian* Jawa Barat. WIDANA MEDIA UTAMA
- Fitriani, (2025), *dasar-dasar Penelitian Administrasi (teknik dan pendekatan metodologis)*. Jawa Barat: WIDIA MEDIA TAMA
- H. Herlina Nordianiwati, & Ria Wahyuni (2023) *Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat*.
- Hardiansah, Yayan, 2019. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa*
- Indrayanti, S. R., Made Nopita Wati, Ni Luh Putu Davhy (2022), *Hubungan caring leadership kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang instalasi rawat intensif terpadu, Rsup Sanglah Denpasar*.
- ir. Kadek Agus Dwiwijaya, S. M. (2024). *Buku ajar pengantar manajemen*. kota jambi PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kontesa, meria 2014. *Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit umum daerah Dr. Rasidin Padang Tahun 2014*. <http://journal.mercubaktijaya.ac.id>. diakses pada tanggal 02 oktober 2016.
- La Saudin, S. (2025) *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Jawa Barat: WINDA MEDIA UTAMA
- Lomanto, L and Silvia (2020) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan moderisasi Locus Of Control dan kejelasan tugas pada peran auditor junior, *jurnal ilmiah mahasiswa akuntansi*, 1(1)

- Meiniari, DKK, 2019, Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Irna C Rsup Sanglah Denpasar Tahun 2012.
- Ns. Digu Meri., S. M. (2024). Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Jakarta Selatan: Maha karya Citra Utama.
- Ns. I Gedeb Yudiana Putra, S. M. (2024). Buku Ajar Kepmimpinan Dan Manajemen Keperawatan. Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ns. Muthmainnah, M. (2023). Buku Manajemen Keperawatan (Perawat, Kinerja, Motivasi Dan Remunerasi). Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Ns. Tuti Handayani, M. (2024). Buku Ajar Kepemimpinan. Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Rohayani, Lilis. 2020. Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana. <http://stikesayani.ac.id>.
- Setiawan, Afif. 2021. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa DaerahDr.Rm.Soedjarwadi.<http://digilib.stikeskusumahusada.ac.id>