

## **HUBUNGAN *SPIRITUAL LEADERSHIP* KEPALA RUANG DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI IGD RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA**

**Shakila Suyono<sup>1)</sup>, Aria Nurahman Hendra Kusuma<sup>2)</sup>, S. Dwi Sulisetyawati<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Kusuma Husada Surakarta

<sup>2)3)</sup>Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Kusuma Husada Surakarta

Email : [suyonoshakila@gmail.com](mailto:suyonoshakila@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Spiritual Leadership* diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini. *Spiritual leadership* adalah suatu kepemimpinan yang menggunakan model motivasi intrinsik yang menggabungkan adanya visi, harapan/ keyakinan, dan *altruistic love*. Kepemimpinan spiritual atau *spiritual leadership* sebagai nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan memotivasi intrinsik diri seseorang dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa kesejahteraan spiritualitas (*spiritual well-being*) melalui *calling* dan *membership*, memiliki makna dan tujuan, dan penetapan budaya organisasi sosial yang didasarkan pada nilai-nilai yang mementingkan kepentingan orang lain (*altruistic love*) di mana pemimpin dan pengikut memiliki rasa keanggotaan (*membership*), merasa dipahami dan dihargai, memiliki kepedulian, perhatian dan penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain. Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui apakah ada hubungan *spiritual leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di IGD Rumah Sakit Islam Surakarta.

Desain penelitian merupakan observasional analitik dengan menggunakan rancangan pendekatan *Cross Sectional*. Sampel pada penelitian ini yaitu 14 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa Kuisisioner *spirititual leadership* berjumlah 20 item pernyataan dan Kuisisioner motivasi kerja perawat yang terdiri dari 20 item pertanyaan. Pengolahan data menggunakan program SPSS dengan uji hipotesis menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *spiritual leadership* dengan motivasi kerja perawat IGD Rumah Sakit Islam Surakarta dengan nilai p value yaitu 0,008 (<0,05). Kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan antara *spiritual leadership* dengan motivasi kerja perawat IGD Rumah Sakit Islam Surakarta.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, *Spiritual Leadership*  
Daftar Pustaka : 65 (2009 – 2022)

NURSING STUDY PROGRAM OF UNDERGRADUATE PROGRAMS  
FACULTY OF HEALTH SCIENCES  
UNIVERSITY OF KUSUMA HUSADA SURAKARTA  
2023

**Shakila Suyono<sup>1)</sup>, Aria Nurahman Hendra Kusuma<sup>2)</sup>, S. Dwi Sulisetyawati<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Student of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of Kusuma  
Husada Surakarta

<sup>2) 3)</sup> Lecturer of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of  
Kusuma Husada Surakarta  
[suyonoshakila@gmail.com](mailto:suyonoshakila@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Spiritual Leadership is believed to be a solution to the current leadership crisis. Spiritual leadership is leadership that uses an intrinsic motivation model that combines vision, hope/belief, and altruistic love. Spiritual leadership as the values, attitudes and behavior needed to intrinsically motivate one's self and others so that they have a sense of spiritual well-being through calling and membership, having meaning and purpose, and establishing a social organizational culture that is based on values that prioritize the interests of others (altruistic love) where leaders and followers have a sense of membership, feel understood and appreciated, have concern, attention and appreciation for themselves and others. The aim of this research is to find out whether there is a relationship between the spiritual leadership of the head of the room and the work motivation of nurses in the emergency room at the Surakarta Islamic Hospital*

*The research design is analytical observational using a cross sectional approach design. The sample in this study was 14 respondents. The instruments used in this research were a spiritual leadership questionnaire consisting of 20 statement items and a nurses' work motivation questionnaire consisting of 20 question items. Data processing uses the SPSS program with hypothesis testing using the Chi Square test. The results of the research show that there is a significant relationship between spiritual leadership and the work motivation of emergency room nurses at Surakarta Islamic Hospital with a p value of 0.008 (<0.05). The conclusion is that there is a significant relationship between spiritual leadership and the work motivation of emergency room nurses at Surakarta Islamic Hospital.*

*Keywords : Work Motivation, Spiritual Leadership*

*References : 65 (2009 – 2022)*

## PENDAHULUAN

*Spiriual Leadership* diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini. *Spiritual leadership* adalah suatu kepemimpinan yang menggunakan model motivasi intrinsik yang menggabungkan adanya visi, harapan/ keyakinan, dan *altruistic love* (Kawiana, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sureskiarti (2017) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dapat membantu berkembangnya nilai kemanusiaan yang positif, psikologis dan keadaan spiritual yang bermuara pada tercapainya komitmen organisasi, produktivitas dan kinerja organisasi yang menyeluruh dapat tercapainya sebuah kepuasan kinerja.

Kepemimpinan spiritual atau *spiritual leadership* sebagai nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan memotivasi intrinsik diri seseorang dan orang lain sehingga mereka memiliki rasa kesejahteraan spiritualitas (*spiritual well-being*) melalui *calling* dan *membership*, memiliki makna dan tujuan, dan penetapan budaya organisasi sosial yang didasarkan pada nilai-nilai yang mementingkan kepentingan orang lain (*altruistic love*) di mana pemimpin dan pengikut memiliki rasa keanggotaan (*membership*), merasa dipahami dan dihargai, memiliki kepedulian, perhatian dan penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain (Kawiana, 2019). Pemimpin dalam sebuah ruang adalah kepala ruang, kepala ruang melalui *personal power* yang akan mampu mengarahkan bawahannya dengan tugas sesuai dengan kewajiban dari bawahannya tersebut. Kepala ruang tidak hanya merubah karakter dan perilaku perawat pelaksana saja tetapi pemimpin harus bisa membuat perawat pelaksana untuk dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme didalam diri seseorang guna untuk mereshfresh mental atau rohani berupa keyakinan, iman,

ideologi, etika, dan pedoman atau tuntutan, maka dari itu salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala ruang adalah dengan cara menerapkan kepemimpinan spiritual (*the spiritual leadership*). Kepala ruang akan mampu memimpin dirinya dan perawat pelaksana dengan mengacu pada nilai-nilai spiritual yaitu nilai-nilai agama yang diyakininya (Tobroni, 2005).

Faktor kepemimpinan spiritual yang dimiliki kepala ruang sebagai faktor eksternal yang dapat melakukan pengelolaan motivasi staf sehingga dapat bekerja secara produktif. (Ummah, 2020). Hal ini juga merupakan penghargaan bagi profesi keperawatan karena melalui manajemen sumber daya manusia yang baik maka perawat mendapatkan kompensasi berupa penghargaan (*compensatory reward*) sesuai dengan apa yang telah dikerjakan (Nursalam, 2014). Hal ini merupakan salah satu stimulan yang dapat memotivasi perawat untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih baik lagi. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut bertindak atau melakukan pekerjaan secara sadar. Seseorang yang bekerja tentu didasari oleh motivasi, tentu saja derajat motivasinya berbeda beda. Motivasi kerja perawat yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat sehingga setiap tugas akan dilaksanakan secara baik (Gibson, 2003).

Berdasarkan hasil penelitian Linda Chiuman (2019) bahwa gambaran motivasi kerja perawat yang dipengaruhi aspek internal mempunyai kategori rendah sebesar 58,9% sedangkan motivasi kerja perawat yang dipengaruhi aspek eksternal kategori rendah sebesar 59,2%. Motivasi eksternal yang diberikan kepala ruang yang tinggi tentunya dapat meningkatkan dorongan atau keinginan perawat bekerja lebih giat lagi. Sebaliknya motivasi eksternal yang diberikan kepala ruang yang

rendah atau kurang mendukung dapat menurunkan semangat atau keinginan perawat bekerja lebih giat.

Rumah Sakit Islam Surakarta merupakan rumah sakit yang mempunyai budaya kerja islami tentu dalam menerapkan pelayanan tidak lepas dari nilai nilai islami. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan di IGD Rumah Sakit Islam Surakarta didapatkan jumlah total perawat di IGD yaitu terdapat 14 perawat pelaksana, tidak ada perawat yang sedang cuti, dan kepala ruang dalam pengambilan keputusan biasanya mengutamakan musyawarah dan meminta pendapat dari perawat. Dalam proses wawancara terdapat perawat yang mengatakan merasa senang jika diberikan tanggung jawab dalam bekerja, tetapi terkadang agak berat karena tidak bisa bertanggung jawab sepenuhnya karena lebih nurut/menghargai ke kepala shif.

Hasil penelitian Zulfikhar (2016) sikap kepemimpinan spiritual kepala ruang diperlukan dalam menyelesaikan *problem solving* dengan menumbuhkan harapan, motivasi dan kepercayaan diri perawat anggota dalam memberikan perawatan kepada pasien. Selain itu *spiritual leadership* dapat menciptakan budaya kerja antara kepala ruang dengan perawat anggota yang kondusif dengan saling mendukung, menciptakan kepedulian kepada sesama teman sejawat, memberikan pujian atas pencapaian kinerja perawat anggota sehingga diharapkan mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian hubungan spiritual leadership kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di IGD Rumah Sakit Islam Surakarta.

## METODELOGI PENELITIAN

Desain penelitian merupakan observasional analitik dengan menggunakan rancangan pendekatan

*Cross Sectional*. Sampel pada penelitian ini yaitu 14 responden. Penelitian ini dilakukan pada 1 – 3 Agustus 2023 di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Islam Surakarta.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa Kuisisioner *spiritual leadership* berjumlah 20 item pernyataan dan Kuisisioner motivasi kerja perawat yang terdiri dari 20 item pertanyaan.

Analisa Data dengan uji hipotesis menggunakan uji *Chi Square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAAN

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah :

**Tabel 1.** Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (n=14)

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 22	1	7,1
23 – 25	8	57,1
26 – 28	3	21,4
29 – 31	1	7,1
35 - 37	1	7,1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 23 – 25 tahun yaitu sebanyak 8 responden (57,1%). Menurut Robbins & Timothy (2012) mengemukakan bahwa usia 20-40 tahun merupakan tahap dewasa muda. Tahap dewasa muda merupakan perkembangan puncak dari kondisi fisik dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Hartina, 2020).

Purnamasari (2014) yang mengemukakan bahwa umur dewasa awal merupakan masa-masa terbaik dalam mencapai produktivitas yang tinggi ditempat kerja, dimana pada usia ini individu memiliki tingkat kritis yang tinggi, masa pengembangan kepribadian, kemandirian dan komitmen (Nipa, 2021). Hasil penelitian ini sesuai

dengan penelitian Al-Sakinah (2017) yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia produktif dan cenderung antusias, progresif, serta kreatif. Kepemimpinan responden dalam hal berpendapat soal usia produktif lebih menilai pada bagaimana pemimpin tersebut harus bersikap, dan dalam motivasi kerja responden yang berusia produktif lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Al-Sakinah, 2017). Faktor umur memang variabel dari suatu individu yang pada dasarnya semakin bertambah umur maka akan bertambah pula kedewasaannya dalam bertindak. Tingkat pertumbuhan dan perkembangan seseorang secara fisik, sosial, dan psikologis yang dapat dilihat dari bertambahnya umur, hal ini berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan individu secara motorik maupun psikologis yang mempengaruhi tingkat kedewasaan sesuai dengan tumbuh kembangnya (Sugiharto, 2018).

**Tabel 2.** Distribusi Responen berdasarkan Jenis kelamin responden (n=14)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	8	57,1
Perempuan	6	42,9
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin paling banyak yaitu laki-laki sebanyak 8 responden (57,1%). Hal ini sejalan dengan penelitian Siti Hendra Dewi (2018) yang menunjukkan bahwa perawat yang bertugas di IGD lebih banyak didominasi oleh perawat laki-laki yaitu sebesar 53,9% dibanding perawat perempuan yang berjumlah 46,1% (Siti Hendra Dewi, 2018).

Menurut pendapat Gurning at al (2012), yang menyatakan bahwa petugas kesehatan IGD berjenis kelamin laki-laki secara fisik lebih kuat dibandingkan perempuan tetapi dalam hal ketanggapan memilah pasien tidak ada perbedaan

dengan petugas kesehatan yang berjenis kelamin perempuan (Ahmil, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian Fathia (2022) dengan hasil penelitian perawat laki-laki yang memberikan pelayanan dengan waktu tanggap <5 menit sebanyak 60% dan tidak ada yang memberikan pelayanan lebih dari 5 menit (Fathia & Kurdaningsih, 2022).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadilah (2014) bahwa 63% perawat yang bertugas di ruang IGD adalah perawat laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa perawat laki-laki lebih banyak di butuhkan tenaganya pada tindakan yang memerlukan kekuatan fisik seperti mobilisasi pasien dan penanganan beberapa kasus yang serius karena dapat bersikap tegas dibandingkan perawat perempuan (Astuti, 2014).

**Tabel 3.** Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan (n=14)

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	14	100
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dari 14 responden yang bekerja di IGD Rumah Sakit Islam Surakarta semua berpendidikan D3 yaitu 14 responden (100%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bayu (2018) yang menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden yaitu DIII sejumlah 51 responden (76,1%).

Pendidikan D3 Keperawatan merupakan pendidikan vokasi yang menghasilkan lulusan yang mempunyai sikap, pengetahuan dan ketrampilan di bidang keperawatan. Lulusan D3 keperawatan biasanya sudah dibekali sertifikat pelatihan kursus perawatan gawat darurat. Maka lulusan D3 keperawatan sudah memenuhi kriteria untuk menjadi perawat gawat darurat. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi

seseorang dan lebih mudah menerima ide-ide dan teknologi. Makin tinggi pendidikan, manusia akan membuahakan pengetahuan baik yang menjadikan hidup berkualitas (Perdana et al., 2021).

**Tabel 4.** Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja (n=14)

Lama Kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 Tahun	4	28,6
1 – 3 Tahun	8	57,1
>3 Tahun	2	14,3
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lama kerja paling banyak selama 1 – 3 tahun sebanyak 8 responden (57,1%). Hal ini sejalan dengan penelitian Barahama (2019) yang menunjukkan lama kerja yang tertinggi yaitu <5 tahun sebanyak 36 responden (62,1%). Lama kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Perawat pelaksana dalam melakukan tindakan keperawatan akan semakin terampil bila sering digunakan dan bertambahnya pengalaman. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2007) bahwa semakin lama seseorang bekerja akan semakin terampil dan berpengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya (Barahama et al., 2019).

Masa kerja dihubungkan dengan pengalaman seseorang dalam menjalani bidang pekerjaan yang ditekuni. Menurut Robbins (2018) masa kerja dikaitkan dengan hubungan senioritas atau anggapan bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin lebih berpengalaman dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Perawat yang baru bekerja berbeda dengan perawat yang sudah lama bekerja karena pengalaman yang dimiliki lebih banyak perawat yang memiliki pengalaman kerja lebih lama. Pengalaman masa kerja yang berbeda dari tiap perawat dapat menyebabkan kemampuan yang berbeda pula dalam memecahkan masalah.

Dengan masa kerja yang relatif lama dapat membangun suatu budaya organisasi berdasarkan nilai-nilai altruistik, namun jika masa kerja perawat masih belum lama akan menyebabkan tuntutan pemenuhan kebutuhan yang masih kurang (Al-Sakinah, 2017).

**Tabel 5.** Distribusi Responden Berdasarkan spiritual leadership kepala ruang (n=14)

Spiritual Leadership	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	14	100
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil analisa univariat menunjukkan bahwa spiritual leadership menunjukkan bahwa dari 14 responden yang bekerja di IGD Rumah Sakit Islam Surakarta dengan spiritual leadership baik sebanyak 14 responden (100%).

Hasil ini diperkuat dengan penelitian Rusmitasari dan Mudayana (2020) didapat bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Kota Yogyakarta termasuk ke dalam kategori baik yaitu sebanyak 176 responden (60.9%). Mayoritas responden menilai kepemimpinan termasuk kategori baik karena pemimpin memberikan arahan yang jelas mengenai tugas yang diberikan, menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, pemimpin mengajak untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, serta pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawai untuk membangkitkan semangat kerjanya (Rusmitasari & Mudayana, 2020)

Penilaian spiritual leadership kepala ruang yang baik didukung dari hasil perhitungan tiap item indicator spiritual leadership. Penilaian spiritual leadership kepala ruang salah satunya diukur dari indikator siddiq, Sebagian besar perawat IGD Rumah Sakit Islam Surakarta memiliki sifat siddiq yaitu 78,6%. Hal ini diukur dari presepsi

individu yang menilai kepala ruang berperilaku jujur sehingga mampu bekerja sesuai SOP yang berlaku. Ucapan, sikap dan perbuatan kepala ruang konsisten dalam kepemimpinan, kepala ruang mengakui jika terdapat kesalahan atau kekurangan dan bersedia bertanggung jawab atas kebijakan yang telah diputuskan.

Dapat disimpulkan bahwa *spiritual leadership* kepala ruang IGD Rumah Sakit Islam Surakarta dengan kategori baik. Karakter shiddiq dalam hubungannya dengan kepemimpinan dapat dikatakan sebagai hal yang penting dalam penerapan kepemimpinan, karena kepala ruang/pemimpin yang membiasakan jujur dan adil akan membuat bawahan menjadi lebih percaya terhadapnya sehingga bawahan dapat bekerja tanpa adanya kecurigaan dan dapat bekerja dengan semangat yang lebih. Selanjutnya karakter amanah yang dimiliki oleh kepala ruang akan memberikan keberhasilan pada instansi yang dipimpin. Apabila kepala ruang dapat dijaga kepercayaannya menyampaikan suatu hal yang dapat disampaikan dan tidak menyembunyikan suatu hal otomatis akan berpengaruh pada keberhasilan atau kesuksesan dalam instansi tersebut. Karakter fathanah yang dimiliki seorang kepala ruang dapat berjalan sesuai yang diinginkan karena dengan kepala ruang yang cerdas dapat memahami bagaimana instansi yang dipimpin, sehingga dalam menyelesaikan permasalahan kepala ruang dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan. Selain itu kepala ruang yang cerdas dapat memberi petunjuk, nasihat, pendapat dan pandangan bagi bawahannya sehingga instansi yang dipimpinnya tidak akan tersesat. Karakter tabligh yang dimiliki kepala ruang akan berjalan dengan sukses tanpa ada perpecahan di dalamnya. Apabila kepala ruang mampu menyampaikan sesuatu dengan baik

secara lisan maupun tulisan serta memberikan suatu motivasi terhadap bawahannya maka dalam memimpin instansi yang dipimpinnya akan berjalan sukses tanpa adanya perpecahan.

**Tabel 6.** Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat (n=14)

Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	2	14,3
Sedang	12	85,7
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil analisa univariat menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat paling banyak memiliki motivasi sedang sebanyak 12 responden (85,7%). Hasil ini sejalan dengan penelitian Pujiastuti (2020) yang mendapatkan bahwa dari 60 responden sebagian besar memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 28 responden (46,7%) (Pujiastuti, 2021).

Motivasi merupakan salah satu aspek dalam memberikan pelayanan keperawatan. Dimana jika motivasi dari para perawat pelaksana baik akan meningkatkan kinerja perawat serta bisa mencapai tujuan dari hasil yang ingin dicapai oleh suatu ruangan (Nipa, 2021). Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga staf melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan. Pemahaman serupa menyatakan bahwa sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Perawat et al., 2023)

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat IGD Rumah Sakit Islam Surakarta dengan kategori sedang. Kurangnya pengakuan dari atasan maupun rekan kerja, perawat IGD bekerja melayaniin pasien dengan baik

sesuai standar kerja, memegang tanggung jawab pekerjaan yang telah diserahkan dengan senang hati dan percaya diri. Motivasi kerja dapat mewujudkan sesuatu hal penting yang harus diamati secara khusus. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja memiliki andil yang cukup besar dalam hal meningkatkan pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat dengan motivasi yang tinggi akan bekerja dengan maksimal sehingga pemberian pelayanan terhadap pasien akan maksimal. Selain itu perawat yang bekerja dengan motivasi tinggi dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

**Tabel 7.** Hubungan spiritual leadership terhadap motivasi kerja perawat di IGD Rumah Sakit Islam Surakarta

Variabel	Koefisien korelasi (r)	P Value
Spiritual Leadership Dengan Motivasi Kerja	0,398	0,008

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Surakarta dengan menggunakan uji *Chi Square* nilai p value yaitu 0,008 (<0,05) artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *spiritual leadership* dengan motivasi kerja perawat IGD Rumah Sakit Islam Surakarta. Didapatkan angka koefisien korelasi positif sebesar 0,398 yang artinya hubungan antara *spiritual leadership* dengan motivasi kerja adalah sedang dan bersifat searah, yang mana dapat diartikan bahwa apabila *spiritual leadership* meningkat maka motivasi kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan *spiritual leadership* kepala ruang berada pada tingkat baik, sedangkan motivasi kerja perawat termasuk kedalam kategori sedang. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa *spiritual*

*leadership* yang baik maka motivasi kerja perawat juga akan tinggi, sebaliknya jika *spiritual leadership* kepala ruang kurang baik maka motivasi kerja perawat akan rendah. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Pujiastuti, 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian Bayu (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kuat juga harus diimbangi dengan hubungan pemimpin dan bawahan selalu terjaga dengan baik, struktur tugas harus sesuai tidak membebankan kepada salah satu pihak, dan kekuasaan posisi diperlukan agar ada batasan pemimpin dan bawahan (Sugiharto, 2018).

Kepemimpinan spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan spiritual yang diterapkan di rumah sakit diyakini mampu membangkitkan motivasi kerja perawat yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja perawat. Salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan di tempat kerja yaitu pentingnya untuk menanamkan nilai moral dan spiritual pada seluruh perawat pelaksana (Dewi et al., 2021). Saputri (2016) berpendapat bahwa sebagai kepala ruang, pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memahami bahwa seseorang memiliki motivasi yang berbeda-beda. Dalam hal tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan diharapkan mampu membangkitkan motivasi perawat (Pujiastuti, 2021). Motivasi kerja seorang perawat akan mempengaruhi kinerjanya di rumah



sakit. Nursalam (2015) menjelaskan motivasi serta adanya kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas merupakan unsur penting didalam kinerja seorang perawat. Kemampuan yang dimiliki dalam melakukan sebuah pekerjaan adalah bagian dari unsur utama didalam menilai kinerja seseorang namun jika tidak adanya keinginan serta motivasi, maka tugas tidak akan dapat terselesaikan dengan baik (Nopita Wati, et al, 2022).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *spiritual leadership* yang baik akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi pada perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas mengenai hubungan *spiritual leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di IGD Rumah Sakit Islam Surakarta maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *spiritual leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di IGD Rumah Sakit Islam Surakarta dimana *spiritual leadership* akan menjadi salah satu faktor yang penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja perawat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan *spiritual leadership* terhadap motivasi kerja perawat di IGD Rumah Sakit Islam Surakarta menunjukkan:

Terdapat hubungan *spiritual leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di IGD Rumah Sakit Islam Surakarta. Hasil tersebut berdasarkan hasil uji *Chi-Square* didapatkan nilai  $p$  value = 0,008 (<0,05), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *spiritual leadership* dengan motivasi kerja perawat IGD Rumah Sakit Islam Surakarta.

Berdasarkan penelitian tersebut, diharapkan :

1. Bagi Responden diharapkan dapat menambah wawasan tentang hubungan *spiritual leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja.
2. Bagi Keperawatan dengan adanya kepemimpinan *spiritual* yang sesuai dengan harapan perawat sehingga perawat terutama perawat di IGD dapat menghadapi stres, meningkatkan kualitas kinerjanya dalam mencapai kinerja yang diharapkan rumah sakit dan perawat dapat memperoleh kenyamanan.
3. Bagi Rumah Sakit dalam jangka pendek dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja perawat dan sebagai evaluasi kinerja kualitas kepemimpinan kepala ruang dalam memberikan pengarahan kinerja perawat pelaksana di IGD. Dalam jangka panjang dapat mengadakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan *spiritual* dalam menunjang kompetensi kepala ruang.
4. Bagi Institusi Kesehatan dapat meningkatkan promosi kesehatan mengenai hubungan *spiritual leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi referensi dan acuan untuk penelitian selajutnya.
6. Bagi Peneliti mampu menerapkan ilmu manajemen rumah sakit khususnya bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat mendukung kebutuhan di rumah sakit. Dan peneliti dapat mengetahui kepemimpinan *spiritual* kepala ruang yang sesuai harapan perawat pelaksana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmil. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Perawat Dalam Pelaksanaan Standar Prosedur Operasional Triage Di Ruang Igd Rsud Undata Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kesmas*, 7(6), 1–17.
- Al-Sakinah, P. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dosen & Karyawan Universitas Darul Ulum Jombang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Astuti, F. Y. (2014). Studi Komparasi Tingkat Stres Kerja Ditinjau dari Sistem Shift Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) di Kota Magelang. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Aisyiyah*, 1–19.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). *Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado*. 7.
- Dewi, S., Riu, M., Suranata, F. M., Ilmu, D., Stikes, K., & Manado, M. (2021). Spiritual Leadership Relationship With Nurse'S Performance in Implementing the Nursing Care. *Jurnal Sains Dan Kesehatan (JUSIKA)*, 5(1), 21–27.
- Fathia, N. A., & Kurdaningsih, S. V. (2022). Karakteristik Perawat Terhadap Waktu Tanggap Dalam Penanganan Kegawatan Pasien Di Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 7(2). <https://doi.org/10.36729/jam.v7i2.856>
- Nipa, A. U. (2021). Hubungan Pengarahan Supervisi Oleh Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rsud Bangil. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Perawat, K., Ruang, D. I., Rsud, P., & Kunci, K. (2023). *HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI Eka Wardaningsih Politeknik Kesehatan Kalimantan Timur Article Information Article history : Keywords : PENDAHULUAN Pelayanan keperawatan mempunyai ruang lingkup operasional untuk merencanakan , ke. 2, 204–212.*
- Perdana, S., Rochani, S., Keperawatan, A., & Lebak, Y. Y. (2021). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja dengan Waktu Tanggap Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Adjidarmo Rangkasbitung Correlation Between Level of Education and Years of Service to The Nurse Respond Time in Emergency Instalation of RSUD Dr. . 221 | *Jksp*, 4(2). <https://doi.org/10.32524/jksp.v4i2.269>
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020. *Jurnal Darma Agung Husada*, 8(April), 69–77.
- Rusmitasari, H., & Mudayana, A. A. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47. <https://doi.org/10.26714/jkmi.15.1.2020.47-51>
- Siti Hendra Dewi, N. K. (2018). *Gambaran Burnout Syndrome*

*pada Perawat IGD Rumah sakit  
pemerintah provinsi bali. 66.*

Sugiharto, B. I. (2018). Kepemimpinan  
Dengan Motivasi Kerja Perawat di  
Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam  
(Studi di Ruang Cempaka dan  
Dahlia RSUD Jombang).  
*Undergraduate Thesis, STIKes  
Insan Cendekia Medika Jombang.*