

**THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND PROVIDING WORK MOTIVATION ON NURSE'S JOB SATISFACTION AT ERIA HOSPITAL PEKANBARU**

**ABSTRACT**

**Oleh : Vilidya Novalika**

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

**Pembimbing : Kasmiruddin**

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. HR. Soebrantas Km.12.5 Simp. Baru, Pekanbaru, 28293

Telp/Fax. 0761-63277

***Abstract***

The purpose of this study was to determine and analyze the transformational leadership style and the provision of work motivation on the job satisfaction of nurses partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative descriptive method with the SPSS program. This research was conducted at Eria Peknabar Hospital, located on Jl. K.H Ahmad Dahlan No. 163 Pekanbaru, with a total of 83 nurses as respondents. This study uses several analytical tests, namely, validity test, reliability test, multiple linear analysis test, coefficient of determination ( $R^2$ ) test, hypothesis testing with t test (partial), and F test (simultaneous).

The results showed that testing the hypothesis of the transformational leadership style had a significant effect on the job satisfaction of nurses at Eria Hospital Pekanbaru, then giving work motivation has a significant effect on nurse job satisfaction at Eria Hospital Pekanbaru, and transformational leadership style and providing work motivation have a significant effect on nurse job satisfaction at Eria Hospital Pekanbaru.

***Keywords: Transformational Leadership Style, Giving Work Motivation, Job Satisfaction.***

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, penuh ketidakpastian, dan berubah-ubah. Menghadapi kondisi tersebut setiap organisasi dituntut untuk berubah dan beradaptasi pula dengan perubahan pertumbuhan dan perkembangan lingkungan kerja

yang semakin kompetitif. Proses perubahan suatu organisasi dalam meraih keunggulan kompetitif didukung dengan sumber daya yang ada, salah satunya Sumber Daya Manusia. Tidak satupun faktor dalam aktivitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain dari sumber daya manusia (Simamora,

2004). Kunci keberhasilan untuk dapat bersaing di dalam bisnis terletak pada sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dari suatu perusahaan yang berperan mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas untuk mencapai kinerja yang baik, efektif dan efisien. Setiap perusahaan mengupayakan dalam mempertahankan karyawannya dengan memberikan rasa kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Robbin, (2008:78), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indrasari (2017:38) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Untuk sampai pada titik kinerja yang baik, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan pekerjanya, pekerja yang merasa puas tentu akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu mencapai tujuan. Dengan peran pemimpin dan pemberian motivasi, keduanya merupakan bentuk perhatian atau timbal balik dari suatu perusahaan atau organisasi terhadap pekerjanya, perusahaan atau organisasi

memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menjadi lebih maju dan berkembang sehingga terpenuhi kebutuhan pribadinya.

Robert Coffe dan Garret Jones (Haryono, 2015:9), yang diperlukan seorang pemimpin dalam organisasinya adalah visi, energi, kekuatan, dan strategi. Pemimpin artinya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam penyelenggaraan suatu kegiatan organisasi agar kegiatan tersebut dapat terselenggara dengan efisien. Pemimpin adalah sosok individu manusia sedangkan kepemimpinan merupakan sifat yang melekat pada diri pemimpin. Lashbrook, 1997( dalam M.L Voon *et al*, 2011), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Burns (1978) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahan saling mengangkat satu sama lain keningkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Greenberg & Baron, 2003 (dalam Wibowo, 2016) Motivasi kerja adalah seperangkat proses yang dapat membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Dalam hal ini motivasi oleh McClelland, menyatakan bahwa timbulnya perilaku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri manusia.

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat berpotensi bagi kalangan investor karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkan jasanya kesehatan khususnya rumah sakit. Perkembangan jumlah rumah sakit sudah menunjukkan situasi bisnis yang kompetitif.

Rumah Sakit Eria Pekanbaru merupakan rumah sakit swasta, awalnya merupakan rumah sakit yang khusus menangani ibu dan anak dan disebut sebagai RSIA (Rumah Sakit Ibu dan Anak) Eria Bunda Pekanbaru, namun pada bulan April 2021, resmi menjadi RS Eria Pekanbaru, yang tidak hanya menangani pasien ibu dan anak saja namun juga menangani seluruh masyarakat yang membutuhkan pertolongan dan tindakan. RS Eria Pekanbaru berdisi sudah cukup lama, tentu sudah memiliki beberapa pengalaman dan karyawan maupun perawat yang berkompeten. Karyawan maupun perawat merupakan profesi yang penting pada rumah sakit dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Maka dari itu, rumah sakit tempat perawat bekerja senantiasa harus melakukan berbagai usaha untuk dapat meningkatkan kualitas profesionalisme.

Berdasarkan prasarvei lapangan, peneliti menemukan beberapa fenomena yang dihadapi oleh RS Eria Pekanbaru, yang mengindikasikan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit tersebut. Berdasarkan permasalahan diatas, dan melihat kondisi yang ditemukan pada RS Eria Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS Eria Pekanbaru”.**

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja perawat RS Eria Pekanbaru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Eria Pekanbaru?

### **Tujuan**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional pada RS Eria Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian motivasi kerja pada RS Eria Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Eria Pekanbaru secara parsial dan simultan.

### **Manfaat Penelitian**

#### **a. Segi Teoritis**

Sebagai bahan kajian ilmiah dan menambah referensi bagi dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan transformasional dan

motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat.

#### b. Segi Praktis

##### 1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan intelektual dalam bidang sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja.

##### 2. Bagi RS Eria Pekanbaru

Sebagai bahan tujuan, pertimbangan, dan pemikiran bagi pihak RS Eria Pekanbaru dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat.

##### 3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan atau informasi bagi penulis lain untuk penelitian selanjutnya.

## KAJIAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Peran pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan terhadap kinerja SDM sangat diperlukan, dalam hal ini pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pertimbangan yang efektif.

Burns (1978) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahan mengangkat satu sama lainnya ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. "*leaders and followers raise one another to higher levels of moralty and motivation*", dimana pemimpin berusaha untuk mengubah kesadaran pengikutnya akan cita - cita dan nilai moral seperti persamaan, keadilan, kedamaian, serta kemanusiaan dan bukannya didasarkan emosi, seperti ketakutan, kecemburuan, ataupun

kebencian. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka, Avolio, 1999; Bass & Avolio, 1990 (dalam Northouse (2013).

### Pemberian Motivasi Kerja

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Robbins (2014:220) motivasi adalah proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi menurut Hedjrahman dan Husman (dalam Priyono, 2010) adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, maka motif yang ada dalam individu perlu dirangsang/ didorong/ dimotivisir, agar motif yang ada dalam diri individu tersebut dapat melakukan tindakan atau kerja yang positif, sehingga motifnya terpenuhi dan kebutuhan organisasi juga terpenuhi.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual sebab setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai individu yang berlaku. Luthans

(2006:114), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil persepsi seorang karyawan mengenai keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif yang merupakan hasil suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan yang diharapkan (Herzberg, 2008).

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan transformasional berfokus pada proses orang yang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi, dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional terdapat hubungan yang dinamis dengan kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional bisa memotivasi karyawan untuk bisa bekerja diluar ekspektasi mereka dan mengorbankan kepentingan pribadi mereka untuk kepentingan organisasi. Perhatian individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan pengaruh yang ideal. Sebab telah memiliki rasa puas dalam diri karyawan, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, memiliki moral kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi meningkatkan efektivitas organisasi, meminimalkan perputaran karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara organisasional yang lebih tinggi.

### **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan respon positif yang mempengaruhi terhadap pekerjaan seseorang yang dapat dilihat dari penilaian kerja atau pengalaman kerja, Motivasi kerja merupakan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu menimbulkan kepuasan bagi orang tersebut dalam bekerja. Sebab terdapat keterkaitan antara motivasi dan kepuasan kerja maka, terdapat beberapa hal yang dapat menunjukkan kepuasan kerja yaitu *Mentally challenging work* (pekerjaan yang menantang), *Equitable rewards* (imbalan yang adil), *Supportive Working Conditions* (lingkungan kerja yang mendukung), *Supportive Colleagues* (rekan kerja).

### **HIPOTESIS**

H1 : Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja perawat pada RS Eria Pekanbaru

H2 : Diduga ada pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat pada RS Eria Pekanbaru

H3 : Diduga gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Eria Pekanbaru

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di RS Eria Pekanbaru yang beralamat di Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.163 Pekanbaru

### **2. Populasi**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat RS Eria Pekanbaru yang tercatat sebanyak 83 orang perawat.

### **3. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan akan diselidiki untuk mewakili keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel) sejumlah 83 orang, penelitian ini meminta bantuan HRD atau pimpinan perusahaan sebagai informan.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **1. Data primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden berdasarkan kepada kerangka penelitian dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap permasalahan yang menyangkut pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja perawat berupa tanggapan dari kuesioner yang diisi oleh responden.

### **2. Data sekunder**

Data sekunder merupakan data yang digunakan untuk membantu melengkapi data primer melalui

berbagai literatur yang berhubungan dengan sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang perusahaan, serta aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel, Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 71 orang, maka dapat diperoleh nilai  $r_{tabel}$  melalui *degree of freedom* (df). Dimana  $df = n - 2$ , jadi  $df$  yaitu  $83 - 2 = 81 = 0,2159$ .

### **2. Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kesenjangan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan seperti skala likert 1- 5 adalah *Cronbach's alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak jika *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka variabel dikatakan baik.

### **3. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dasar

pengambilan uji normalitas, jika Sig (signifikan) $>0,05$  maka data berdistribusi normal, jika nilai Sig (signifikan) $<0,05$  maka data terdistribusi tidak normal.

Pengujian normalitas ini menggunakan uji statistik dengan menggunakan *kolmogorov-smisnov test*, dengan melihat nilai kolmogorov dan *asym.sig* nya. Kriteria penerimaan normalitas jika nilai signifikan hasil perhitungan lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka distribusinya normal, jika nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka distribusinya dinyatakan tidak normal (Gozali, 2013:163).

#### 4. Uji Multikolinier

Uji multikolinier bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikolinier perlu dilakukan jika jumlah variabel bebas lebih dari satu. Salah satu cara mendeteksi adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance-InflatingFactor*). Jika  $VIF < 10$ , maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (heteroskedastisitas). Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai

prediksi variabel terikat dengan residulnya. Apabila pola pada gambar ditunjukkan dengan titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 6. Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian motivasi kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) perawat pada RS Eria Pekanbaru Pekanbaru.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,820 + 1,016X_1 + 0,272X_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

a. Nilai konstanta (a) adalah -0,004 ini dapat diartikan jika gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja nilainya 0, maka kepuasan kerja bernilai -0,004.

b. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional bernilai positif, yaitu 0,212 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,212.

c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,440 ini dapat

diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,440.

### 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dan menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,511, artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 51,1%. Sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### 8. Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil uji parsial menggunakan SPSS diperoleh nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan transformasional = 3,719 > 3,240 dan signifikan = 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung variabel Motivasi Kerja = 5,958 > 3,240 dan signifikan = 0,000 < 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dari analisis diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Eria Pekanbaru, dapat diterima.

### 9. Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 41,800. F tabel dapat diperoleh dari dengan persamaan:

$$F \text{ tabel} = df1 = kDf2 = n-k-1$$

Dapat diketahui F hitung = 41,800 > F tabel 3,11 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dari analisis diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Eria Pekanbaru dapat diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen kepuasan kerja ( $Y$ ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_1$  : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, maka dapat disimpulkan hipotesis terbukti adanya. Semakin baik tingkat kepemimpinan transformasional pimpinan, maka perawat RS Eria Pekanbaru akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik.
2.  $H_2$  : pemberian motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis terbukti. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada perawat, akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RS

- Eria Pekanbaru.
3. H<sub>3</sub> : gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RS Eria Pekanbaru. Artinya, apabila pimpinan rumah sakit dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional dan pemberian motivasi kerja yang maksimal kepada perawat, maka perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang maksimal.

#### **Saran**

1. Bagi RS Eria Pekanbaru
  - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional RS Eria Pekanbaru secara keseluruhan baik. Maka dari itu pimpinan hendaknya lebih meningkatkan peran kepemimpinan transformasionalnya terhadap perawat dengan memberikan kesempatan untuk berkembang dan memberikan perhatian lebih kepada tenaga perawat baik dalam penugasan maupun di luar penugasan dan juga Pihak rumah sakit lebih memperhatikan kesejahteraan pada tenaga perawat baik dari gaji yang diberikan kepada perawat RS Eria Pekanbaru.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja perawat pada RS Eria Pekanbaru secara keseluruhan sudah baik. Maka dari itu pimpinan hendaknya lebih meningkatkan dalam pemberian motivasi kerja dengan mempererat hubungan kekeluargaan antara atasan

dengan perawat maupun perawat dengan perawat, sehingga perawat merasa nyaman dalam bekerja dan loyalitas terhadap perusahaan akan semakin meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Jumlah populasi diperbesar, karena penelitian ini hanya terbatas pada satu unit bidang pekerjaan, sehingga dianggap generalisasinya kurang akurat.
  - b. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel intervening dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

#### **DATAR PUSTAKA**

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. UNIMAL PRESS.
- Afzan, L. I., & Aziz, W. A. (2020). *The Effectiveness of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Nurse Innovative Behaviour in Healthcare Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 10(12), 806–821.

- Amirul, M., Akhmad, H., Lantip, D.P., & Lia, Y. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Ardana, K., Mujiati, N.W, dan Mudiarta, U.I.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Arifiani, R. S., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2016). *Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Perawat RSUD . Dr . Saiful Anwar Malang )*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(1), 127–135.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Candra, W. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago (ed.); 1 ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Medan.
- Chutomi, A. (2015). *Hubungan Kebiasaan Bermain Online Game Dengan Keterampilan Sosial ( Studi Korelasi pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Percontohan UPI Cibiru Tahun Ajaran 2014/2015)*. UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA.
- Dewi, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru*. *JOM FISIP*, 6(2), 1–10.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UNIBRA Manajemen Press
- Firmansyah, M. A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi: PT. Intermedia Personalita Utama.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi, Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kouzes M. J., & Posnes Z. B. (2004). *Kredibilitas. (terjemahan) Professional Books*. Jakarta.
- Kurnia, A.M., Bambang, S.S., & Hamidah, N.U. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1-7

- Lestari, M. F. (2020). *Influence of Transformational Leadership Style and Motivation of Nurse Satisfaction and Performance*. 7(12), 71–80.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Avenue of the Americas, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Emjy (ed.); 1 ed.). Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nadeak, B. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press
- Nesti, A., & Kasmiruddin. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Ibnu Sina Pekanbaru*. JOM FISIP, 5(2), 1–12.
- Nurlaila. (2012). *Perilaku Organisasi* (1 ed.). Lembaga Penerbitan Universitas khairun (LepKhair).
- Nurmansyah. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu*. 15(2), 33–49.
- Priyono, & Marnis . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purnomo, E., & Saragih, H. J. R. (2016). *Teori Kepemimpinan Dalam* (E. Purnomo & H. J. R. Saragih (ed.)). Yayasan Nusantara Bangun Jaya.
- Purnomo, L. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat*. Seminar Nasional dan Call for Paper, 225–236.
- Rahadi, D. R., & Susilowati, E. (2019). *Perilaku Organisasi : Konsep dan Implementasi* (O. Supriadi & P. Cakranegara (ed.); 1 ed.). Bogor: PT. Filda Fikrindo.
- Robbins, S.P., & Timothy, A.J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, N. H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru)*. JOM FISIP, 4(2), 1–14.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:

## Literasi Media

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Suweko, H., & Luky, D. (2020). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat*. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. 11(1).106-112

Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT . Gramedia Pustaka Utama

Yuwana, V.A.B., Djamhur, H., Ika, R. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 53(1). 186-195