



## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN RSUD dr. H. SOEMARNO SOSROATMODJO TANJUNG SELOR

Eka Wardaningsih  
Politeknik Kesehatan Kalimantan Timur

### Article Information

#### Article history:

Received February 28, 2023  
Approved April 3, 2023

#### Keywords:

Leadership Style, Work  
Motivation

#### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,  
Motivasi Kerja

### ABSTRACT

Leadership is how to involve individual efforts to influence others to provide professional, direct and individual nursing services. The motivation of nurses to work is still an actual problem, this does not mean that the implementing nurses are not good, maybe their organizations or leaders who do not use the right way to motivate them produce better performance. Knowing the relationship between the leadership style of the head of the room and the work motivation of nurses in the treatment room at the Regional General Hospital dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. This research uses descriptive analytic research with a cross sectional study approach. The population in this study were all practicing nurses who served in the surgical, internal and ICU care rooms at the Regional General Hospital dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor, totaling 52 people. The sampling technique in this study used total sampling. The number of samples in this study were 52 people. The results showed that the majority of respondents had an effective leadership style of 48 people (92.3%) and an ineffective leadership style of 4 people (7.7%). The results showed that the majority of respondents had high work motivation of 37 people (71.2%) and low work motivation of 15 people (28.8%). There is a relationship between the leadership style of the head of the room and the work motivation of nurses in the treatment room at the Regional General Hospital dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor.

### ABSTRAK

Kepemimpinan adalah bagaimana melibatkan upaya perorangan untuk mempengaruhi orang lain untuk memberikan layanan keperawatan yang profesional, langsung dan individual. Motivasi perawat dalam bekerja masih merupakan masalah yang aktual, hal ini tidak berarti bahwa perawat pelaksana tidaklah baik, mungkin organisasi atau pemimpin mereka yang tidak menggunakan cara yang tepat untuk memotivasi mereka menghasilkan kinerja yang lebih baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analitik dengan

---

pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang perawatan bedah, interna dan ICU Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang. Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki gaya kepemimpinan efektif sebanyak 48 orang (92,3%) dan gaya kepemimpinan tidak efektif sebanyak 4 orang (7,7%). Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 37 orang (71,2%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 15 orang (28,8%). Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor.

---

© 2022 SAINTEKES

---

*\*Corresponding author email: ekawardaningsih36@gmail.com*

---

## PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan mempunyai ruang lingkup operasional untuk merencanakan, mengatur, dan menggerakkan karyawan dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya pada pasien melalui asuhan keperawatan (Habibi et al., 2020). Proses pelaksana pelayanan keperawatan melalui upaya perawat untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa nyaman kepada keluarga dan masyarakat (Dora & Ramaita, 2021).

Perawat merupakan salah satu pelaksana pelayanan kesehatan di rumah sakit. Dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya kepada pasien, merupakan suatu standar sebagai target maupun alat pengontrol pelayanan tersebut. Faktor lain adalah sumber daya perawat, upah yang diterima, fasilitas yang tersedia, lingkungan kerja, kesadaran akan tujuan pekerjaan, hubungan antara manusia harmonis, pembagian tugas dan tanggung

jawab, minat kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, kepribadian dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin (Agritubella, 2018). Kepemimpinan adalah bagaimana melibatkan upaya perorangan untuk mempengaruhi orang lain untuk memberikan layanan keperawatan yang profesional, langsung dan individual.

Peran kepemimpinan merupakan sebagai penengah dimana tanggung jawab utama manager perawat adalah merencanakan, mengorganisasi, memotivasi dan mengendalikan kerja paran perawat dan tenaga penunjang kesehatan lainnya dalam memberikan layanan keperawatan (Kemenkes RI, 2016). Banyak definisi mengenai kepemimpinan yang mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini mempengaruhi dan sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk

menstrukturi aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi (Muhammad dkk., 2019).

Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk memahami kesuksesan kepemimpinan tersebut, dalam hubungan dimana kita memusatkan perhatian dan pada apa yang dilakukan oleh pemimpin kerja (Fahrurozi, 2014). Pendekatan tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk melakukan pendekatan atau digunakan untuk memahami suksesnya suatu pekerjaan tersebut (Farida, 2016). Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan (Lengkong, 2018).

Komunikasi dengan kepala ruangan tidak baik, Kepala ruangan kurang memberikan pengarahan kepada perawat pelaksana sehingga perawat pelaksana mudah bosan, merasa tidak puas terhadap sesuatu yang salah dan beban kerja yang diberikan. Perawat pelaksana merasa tidak mempunyai perasaan secara emosional terhadap masalah dan kebutuhan orang lain dan frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan, serta faktor lain yaitu umur dan lama kerja dan juga lingkungan psikososial yaitu hubungan personal (Arif, dkk., 2021).

Motivasi perawat dalam bekerja masih merupakan masalah yang aktual, hal ini tidak berarti bahwa perawat pelaksana tidaklah baik,

mungkin organisasi atau pemimpin mereka yang tidak menggunakan cara yang tepat untuk memotivasi mereka menghasilkan kinerja yang lebih baik. Salah satu cara itu adalah pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada. Berdasarkan survei awal ditemukan fenomena bahwa kepala ruangan kurang berkomunikasi dengan perawat pelaksana dan kurang memberi *reward* (penghargaan) terhadap kinerja perawat pelaksana sehingga mereka kurang termotivasi dalam bekerja (Witjaksono, dkk., 2017).

Hasil penelitian Sarlia, dkk. (2021) mendapatkan gaya kepemimpinan dalam kategori rendah sebagian besar memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 28 (80%) responden, kategori rendah sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 5 (14,3%) responden. Kesimpulan terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik Spearman Rank yang diperoleh nilai p value 0,044

Hasil penelitian Pujiastuti, (2020) yang mendapatkan bahwa dari 60 responden sebagian besar gaya kepemimpinan kepala ruangan baik sebanyak 47 orang (78,3%), dengan responden yang memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 28 orang (46,7%). Hasil uji statistik chi square didapatkan hasil  $p = 0,006 < 0,05$  yang berarti ada hubungan signifikan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Hasil ini diperkuat dengan penelitian Rumitasari dan Mudayana. (2020)

didapat bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Kota Yogyakarta termasuk ke dalam kategori baik yaitu sebanyak 176 (60.9%) responden. Motivasi kerja yang dimiliki termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 155 (53.6%) responden. Hasil statistik uji chi-square antara kepemimpinan dengan motivasi kerja diperoleh nilai  $p = 0.000$ .

Peneliti melakukan studi pendahuluan di beberapa Ruangan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor dengan mewawancarai anggota tim perawat berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang bervariasi, ada yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, gaya demokratis dan menggunakan kombinasi keduanya. Perawat juga mengatakan motivasi kerjanya juga terkadang menurun, karena disebabkan oleh tugas yang diberikan kepala ruang yang lumayan banyak dan berat. Diruang lain peneliti juga menemukan bahwa ada Kepala Ruangan yang merangkap tugas sebagai administrasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang perawatan bedah, interna dan ICU Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	16	30.8
Perempuan	36	69.2
Jumlah	52	100
<b>Pendidikan</b>		
SPK	3	5.8
DIII	48	92.3
S1	1	1.9
Ners	0	0
S2	0	0
Jumlah	52	100
<b>Lama Kerja</b>		
2-3 tahun	21	40.4
4-5 tahun	7	13.5
Lebih 5 tahun	24	46.2
Jumlah	52	100
<b>Penghasilan Perbulan</b>		
Rp.1 - 1,5 jt	0	0
Rp.1,5 - 2 jt	0	0
Lebih Rp.2jt	52	100.0
Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh hasil bahwa dari 52 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (69.2%), ibu berpendidikan DIII sebanyak 48 orang (92.3%), lama kerja lebih 5 tahun sebanyak 24 orang (46,2%), dan penghasilan per bulan lebih Rp. 2jt sebanyak 52 orang (100%).

### Gaya Kepemimpinan

**Tabel 2. Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase (%)
Efektif	48	92.3
Tidak Efektif	4	7.7
Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki gaya kepemimpinan efektif sebanyak 48 orang (92,3%) dan gaya kepemimpinan tidak efektif sebanyak 4 orang (7,7%).

### Motivasi Kerja

**Tabel 3. Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	37	71,2
Rendah	15	28,8
Jumlah	52	100

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 37 orang (71,2%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 15 orang (28,8%).

### Analisa Bivariat

#### Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja di ruang perawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Tahun 2022

**Tabel 4. Analisis Hubungan Pengetahuan Dengan Motivasi Kerja**

Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja				Total		p-value	Odd Ratio
	Tinggi		Rendah		N	%		
	N	%	N	%				
Efektif	37	71,2	11	21,2	48	92,3	0,001*	0,00
Tidak Efektif	0	0	4	7,6	4	7,7		
Total	37	71,2	15	28,8	52	100		

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis hubungan pengetahuan dengan motivasi diperoleh bahwa ada sebanyak 37 dari 48 (71,2%) responden yang menyatakan memiliki gaya kepemimpinan efektif dan motivasi tinggi, sedangkan ada sebanyak 4 dari 4 (7,7%) responden yang menyatakan memiliki gaya kepemimpinan tidak efektif dan motivasi

rendah. Hasil uji statistic chi square diperoleh nilai  $p=0,001$ , akan tetapi persyaratan uji chi square tidak terpenuhi dikarenakan terdapat 2 cell yang memiliki nilai *expect count* dibawah 5, sehingga peneliti menggunakan nilai *fisher's exact test*. Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai  $p=0,005$ , maka dapat disimpulkan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor.

### Kelancaran ASI Hari Pertama

Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki gaya kepemimpinan efektif sebanyak 48 orang (92,3%) dan gaya kepemimpinan tidak efektif sebanyak 4 orang (7,7%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sarlia, dkk. (2021) mendapatkan gaya kepemimpinan dalam kategori rendah. Hasil penelitian Pujiastuti, (2020) yang mendapatkan bahwa dari 60 responden sebagian besar gaya kepemimpinan kepala ruangan baik sebanyak 47 orang (78,3%). Hasil ini diperkuat dengan penelitian Rumitasari dan Mudayana. (2020) didapat bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Kota Yogyakarta termasuk ke dalam kategori baik yaitu sebanyak 176 (60.9%) responden.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan. Dasar yang sering digunakan untuk mengelompokkan gaya kepemimpinan adalah tugas yang harus

dilakukan oleh pemimpin, kewajiban pemimpin, dan falsafah yang dianut oleh pemimpin (Siagian dan Harefa, 2019).

Peneliti berasumsi bahwa gaya kepemimpinan dalam penelitian ini ikut dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi pemimpin karakteristik pribadi pemimpin merupakan pemimpin yang mempunyai intelegensi yang tinggi (kemampuan, keterampilan, kedewasaan) yang lebih dibanding bawahannya. Setiap pemimpin mempunyai karakteristik sendiri-sendiri yang berbeda dengan yang lainnya.

Peneliti juga berpendapat hasil ini dipengaruhi oleh kelompok yang dipimpin dimana pemimpin selalu mempunyai kelompok yang dipimpin sehingga dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin harus bisa mengimplementasikan bagaimana cara memajukan kelompok yang sedang dipimpinnya. Faktor terakhir situasi dimana situasi merupakan keadaan seseorang dimana sedang mengalami suatu kegiatan yang dimana hal ini adalah situasi antara pemimpin dan bawahannya yaitu pemimpin yang mempunyai fleksibilitas di dalam segala situasi. Seorang pemimpin yang baik diharapkan dalam memimpin anggota atau organisasinya dengan bagus sesuai dengan situasi yang sedang berjalan.

### **Motivasi Kerja**

Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 37 orang (71,2%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 15 orang (28,8%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Sarlia, dkk. (2021) mendapatkan sebagian besar motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 28 (80%) responden. Hasil penelitian Pujiastuti, (2020) yang mendapatkan bahwa dari 60 responden sebagian besar memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 28 orang (46,7%). Hasil ini diperkuat dengan penelitian Rumitasari dan Mudayana. (2020) didapat bahwa motivasi kerja yang dimiliki termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 155 (53.6%) responden.

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 (Hartono, 2019).

Peneliti berasumsi bahwa responden akan termotivasi untuk bekerja dipengaruhi faktor instrinsik dimana faktor instrinsik yaitu faktor yang mendorong individu yang berasal dari masing-masing responden, berupa Pekerjaan itu Sendiri (*The Work It Self*) dalam melakukan pekerjaan, seseorang akan menemui banyak rintangan dan hambatan. Seseorang akan terdorong motivasi untuk bekerja ketika berat ringannya tantangan/ beban dari pekerjaan untuk diselesaikan dan dijalankan dengan ikhlas. Kemajuan (*Advancement*) Kemajuan dalam bekerja merupakan hal yang sangat

diinginkan setiap orang. Dalam hal ini kemajuan seseorang dari pekerjaannya adalah keinginan untuk naik jabatan sehingga ia berupaya sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerjanya.

Peneliti juga berpendapat bahwa Tanggung Jawab (*Responsibility*) secara umum, responden akan terstimulasi ketika diberi tanggung jawab. tanggung jawab akan membuat seseorang menjadi lebih termotivasi tinggi dan tanggung jawab mengimplikasikan adanya suatu perintah untuk mengambil keputusan atau membuat perintah. Team atau kelompok perawat ketika diberi tanggung jawab cenderung akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja. Pengakuan (*Recognition*) dimana pengakuan biasa disebut dengan pemberian penilaian terhadap karyawan dari atasan. Besar kecilnya pengakuan yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Ketika atasan memberikan pujian terhadap kinerja karyawan yang bagus maka karyawan tersebut akan selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Dan pencapaian (*Achievement*) dimana pencapaian merupakan keadaan seseorang yang telah mencapai kinerja yang tinggi dan sesuai dengan apa yang sudah diinginkannya.

## SIMPULAN

Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki gaya kepemimpinan efektif sebanyak 48 orang (92,3%) dan gaya kepemimpinan tidak efektif sebanyak 4 orang (7,7%). Diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi

sebanyak 37 orang (71,2%) dan motivasi kerja rendah sebanyak 15 orang (28,8%).

## DAFTAR PUSTAKA

- Agritubella, S. M. (2018). Kenyamanan Dan Kepuasan Pasien Dalam Proses Interaksi Pelayanan Keperawatan Di Rsud Petala Bumi. *Jurnal Endurance*, 3(1), 42. <https://doi.org/10.22216/jen.v3i1.2040>
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerjakaryawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Derivatif*.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Teori Dua Faktor Herzberg. Teori XY Mc Gregor dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilm*.
- Arif, Y. K., Wihardja, H. & Lina, R. N. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien COVID-19 di RS X, Banten. *Jurnal Seh*.
- Arikunto. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. *Pustaka Pelajar*.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilm*.
- Dora, M. S., & Ramaita. (2021). Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap pada Masa Pandemi COVID 19 di Ruang Mina Rumah Sakit Aisyiyah Pariaman Tahun 2021. *Jurnal NTHN*, 16(1), 56–64.
- Fahrurrozi. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Puskesmas Langsa Lama. *Skripsi. USU*.
- Farida. (2016). *Kepemimpinan Efektif Dan Motivatif Kerja Dalam Penerapan Komunikasi Terapeutik Perawat*. *Jurnal Ner*.
- Gannika, L., & Buanasasi, A. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

- dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Kep.*
- Habibi, A. H., Hakim, F. H., & Azizi, F. S. (2020). Hubungan Mutu Pelayanan Keperawatan dengan Minat Kunjungan Ulang Rawat Jalan di RSIA PKU Muhammadiyah Cipondoh. *Jurnal JKFT*, 4(2), 11–21.
- Hamzah B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang pendidikan)*. Bumi Aksara.
- Hartono. (2019). ‘Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Gunawan Tahun 2018. *Jurnal Kep.*
- Indriono A., & Z. (2015). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap badan rumah sakit umum daerah kabupaten batang,. 1–14.
- Isnainy. (2018). Pengaruh Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat. *Kesehatan*.
- Juliandiny, T. & Sumiyati, S. H. (2016). Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal of*.
- Kemendes RI. (2016). *Manajemen dan kepemimpinan dalam keperawatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Lengkong. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Rumkital dr. Wahyu Slamet Bitung. Skripsi. Universitas Samratulangi.
- Majid. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Tk II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mir*.
- Makatiho, J. G., Tilaar, C., & Ratag, B. (2015). Motivasi kerja Perawat di Instalasi rawat inap. C 1-10.
- Muhammad Yusuf Sholeh Sudjijana, Jajuk Herawati, D. S. (2019). *JURNAL SIMPLEX* Vol. 2 No. 3 Desember 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Inovasi, Efikasi Diri Terhadap Kreativitas Karyawan Pada Industri Pembuatan Gerabah Di Desa Kasongan, Kabupaten Bantul, 2(3), 24–34.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Edisi.4. Salemba Medika.
- Putra, S. & A. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Raa Soewondo Pati. Skripsi. STIKes Karya Husada.
- Putu. (2020). *Gambaran Motivasi Bekerja Perawat Dalam masa Pandemi Coronavirus Disease (COVID-19) di Bali*. Community.
- Ramadhan, S. dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang). *Jurnal Tek*.
- Ramadani & Jasmita. (2015). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruangan Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang. *Ners Jurna*.
- Rumaisha. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran. *Stikes Bhakti Husada Mulia*.
- Salawangi. (2018). ubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inao RSUD Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal Kes*.
- Siagian, H. S., & Harefa, A. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2018. *Jurnal Ilm*.
- Siagian,S, P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya (Cetakan keempat)*. Rineka Cipta.
- Sugiharto. (2018). *Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam (Studi di Ruang Cempaka dan Dahlia RSUD Jombang)*. Insan Cendekia Medika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. CV Alfabeta.



- Tiandani. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat RSUD Ahmad Yani Metro Lampung. *Jurnal Kes.*
- Witjaksono, A. A. M. R., Hartiningsih, D. S. S., & Indriana, G. (2017). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat instalasi rawat inap di pusat mata nasional Rumah Sakit Cicendo Bandung Tahun 2017. 1–17.
- Yancomala. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurusan Ad.*
- Zulfikhar. (2016). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Surakarta. *Universitas Muhammadiyah.*