



Power Leadership Kepala Ruang Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Probolinggo

Titik Suhartini¹

¹ Departemen Manajemen Keperawatan Program Studi D3 Keperawatan, STIKES Hafshawaty Pesantren Zainul Hasan Probolinggo, Indonesia

INFORMASI

Korespondensi:

suhartini.titik78@gmail.com



Keywords:

Power Leadership Room Head, Work Motivation, Nurse

ABSTRACT

Objective: Good leadership in nursing services will lead to the emergence of quality nurse work motivation and patients get good service. Work motivation will have an effect on generating, directing and maintaining behavior related to the work environment. The purpose of this study was to analyze the relationship between the Head of Room's Power Leadership and Work Motivation of Inpatient Nurses

Methods: The design of this research is correlation research with cross sectional approach. The population in this study were all nurses in the inpatient hospital in Probolinggo Regency, there are 81 people and the number of samples is 68 people. Sampling technique Stratified Random Sampling. Collecting data using a questionnaire then the data is processed using SPSS using the Spearman rank test.

Results: The results of the analysis of the leadership power of the head of the room are mostly still moderate, namely 39 people (57.4%) and the motivation of nurses is mostly moderate, namely 35 people (51.5%). The results of the analysis of the leadership of the head of the room with a work motivation of 0.000 (smaller than 0.05) then there is a significant linear relationship between the leadership variable of the head of the room and the work motivation of nurses.

Conclusion: The head of the room can always maintain the leadership style that is carried out and always maintain communication with nurses so that good communication is always established and can continue to maintain nurses' work motivation.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Di ruang pelayanan keperawatan selalu dipimpin oleh seorang kepala ruang. Kepala ruang mengoperasikan secara langsung sumber daya di unit keperawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu (Suyanto, 2018). Kepemimpinan yang baik di pelayanan keperawatan akan menyebabkan timbulnya motivasi kerja perawat yang bermutu dan pasien mendapatkan pelayanan yang baik. Motivasi kerja akan berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000 dalam Nursalam 2015). Fakta yang menunjukkan bahwa kurangnya produktivitas kerja disebabkan akibat motivasi kerja perawat yang rendah (Depkes, 2011).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2016) menyatakan bahwa 50.9% perawat di Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja. Rendahnya motivasi kerja perawat ini disebabkan oleh beban kerja terlalu tinggi, gaji rendah tanpa insentif memadai dan kepemimpinan kepala ruang yang cenderung tidak sesuai dengan karakteristik bawahannya. Menurut penelitian Swesty (2011) di RSI Surabaya kepala 2 ruangan menerapkan gaya kepemimpinan otoriter (72%) dan perawat pelaksana memiliki kinerja cukup (60,7%). Menurut penelitian Roostyowati (2017) di Rumah Sakit Panti Waluya Malang kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis (59,6%), partisipatif (28,9%), otoriter (0%) dan sisanya *Laissez Faire* atau bebas tindak (11,5%) dengan hasil kinerja perawat sebagian besar puas (86,5%) dan tidak puas (11,5%).

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 2 Agustus 2020 sampai dengan 8 Agustus 2020 di ambil studi pendahuluan pada perawat pelaksana sejumlah 10 orang dari beberapa ruangan menyatakan bahwa kepala ruang dapat menerima masukan dari perawat lain. Diruang lainnya kepala ruang mendelegasikan semua wewenang untuk mengambil keputusan berdasarkan apa yang diinginkan oleh perawat, tetapi perawat juga harus bisa mempertanggungjawabkan keputusannya, jika kepala ruang mengambil keputusan tetapi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perawat maka kepala ruang harus mengalah dan menerima pendapat dari para perawat. Disamping itu ada juga kepala ruang yang memiliki gaya kepemimpinan seperti meminta pendapat dari perawat lain.

Kekuasaan (*power*) seringkali diartikan sebagai pengaruh (*influence*) atau otoritas (*authority*). Pengertian kekuasaan seperti yang dikemukakan oleh Walter Nord (Miftah Thoha, 2012) adalah kemampuan untuk mempengaruhi aliran, energi dan dana yang tersedia untuk suatu tujuan yang berbeda secara jelas dengan tujuan lainnya. Definisi kekuasaan juga banyak dikemukakan oleh para ahli lainnya seperti Bierstedt yang mengemukakan kekuasaan adalah kemampuan untuk menggunakan kekuatan, Roger mengemukakan kekuasaan adalah suatu potensi dari suatu pengaruh (Fahmi.I, 2013).

Secara sederhana, kepemimpinan adalah setiap usaha untuk mempengaruhi, sementara itu kekuasaan dapat diartikan sebagai suatu potensi pengaruh dari seorang pemimpin. Jadi kekuasaan merupakan salah satu sumber seorang pemimpin untuk mendapatkan hak untuk mengajak atau memengaruhi orang lain. Sedangkan otoritas dapat dirumuskan sebagai suatu bentuk khusus dari kekuasaan yang biasanya melekat pada jabatan yang ditempati oleh pemimpin. Dengan demikian, otoritas adalah kekuasaan yang disahkan (*legitimized*) oleh suatu peranan formal seseorang dalam suatu organisasi. Sumber kekuasaan dapat ditelusuri dari pernyataan Machiavelli pada abad ke-16 yang menyatakan bahwa hubungan yang baik itu tercipta dari rasa cinta (kekuasaan pribadi) dan rasa takut (kekuasaan jabatan). Dari hal tersebut lah Amitai Etziomi membahas sumber kekuasaan, yaitu kekuasaan jabatan (*position power*) dan kekuasaan pribadi (*personal power*). Dari sekian banyaknya pernyataan yang menyatakan sumber kekuasaan, pandangan French dan Raven mendapat perhatian yang cukup luas (Suyanto, 2008). Mereka membagi sumber kekuasaan menjadi lima, yaitu kekuasaan keahlian (*expert Power*), kekuasaan legitimasi (*legitimate power*), kekuasaan referensi (*referent power*), kekuasaan penghargaan (*reward power*), kekuasaan paksaan (*coercive power*). (Marquis, B. L. & Huston, C. J, 2010)

Robbins (2016) menjelaskan bahwa kekuasaan merujuk pada kapasitas yang dimiliki oleh atasan untuk mempengaruhi perilaku bawahan, sehingga bawahan bertindak sesuai dengan keinginan atasan. Definisi ini mencerminkan potensi yang tidak harus diaktualisasikan agar menjadi efektif, dan hubungan ketergantungan kekuasaan bisa ada, tetapi tidak digunakan. Oleh karena itu, kekuasaan adalah kapasitas atau potensi. Orang dapat mempunyai kekuasaan tetapi tidak memaksakan penggunaannya. Agaknya aspek paling penting dari kekuasaan adalah bahwa

kekuasaan merupakan fungsi dari ketergantungan. Makin besar ketergantungan bawahan pada atasan, semakin besar kekuasaan atasan dalam hubungan itu. Selanjutnya, ketergantungan itu didasarkan pada alternatif-alternatif yang dipersepsikan oleh bawahan dan arti penting yang ditempatkan bawahan pada alternatif yang dikendalikan oleh atasan. Swansburg.R.C, (2020) mendefinisikan kekuasaan sebagai "suatu kapasitas untuk memastikan hasil dari suatu keinginan dan untuk menghambat mereka yang tidak mempunyai keinginan". Orang menggunakan kekuasaan untuk mencapai tujuan dan untuk memperkuat posisinya dalam organisasi. Penggunaan kekuasaan adalah sah apabila dipakai secara adil dan dengan cara etis untuk mencapai tujuan organisasi, kelompok dan individu. Pemimpin yang baik menghendaki kekuasaan akan mempengaruhi tingkah laku dari para pegawai untuk suatu kebaikan dari organisasi, bukan untuk keuntungan pribadi.

Menurut Mudayana, A. A. (2010), menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu sehingga mendorong seseorang dalam berperilaku. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Indriono Anik, & Zaenudin, 2015). Motivasi memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Makatiho, J. G., Tilaar, C., & Ratag, B. (2015). Dengan kemampuan kepala ruang dalam menerapkan kekuasaan kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi kerja perawat yang bermutu.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian korelasi adalah penelitian yang akan melihat hubungan antara variable atau beberapa variabel dengan variabel lain (Hidayat, A.A. 2014). *Cross sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti semua subjek penelitian diamati pada

waktu yang sama. Populasi merupakan subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan (Nursalam 2017). Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat rawat inap pada ruang rawat inap di rumah sakit Probolinggo sejumlah 81 perawat. Berdasarkan jumlah yang diteliti, pengambilan sample akan diambil bersamaan sesuai dengan jumlah perawat di ruang rawat inap sejumlah 68 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *power leadership* kepala ruang. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja perawat. Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap. Etika penelitian adalah seperangkat prinsip-prinsip tentang bagaimana peneliti dan lembaga penelitian harus berperilaku ketika berhadapan dengan peserta penelitian, penelitian lain, para pengguna dan masyarakat umumnya (Budiharto,2019). Untuk menentukan standart atau kriteria pengambilan keputusan persetujuan kelayakan etik atas usulan protokol penelitian yang melibatkan manusia sebagai subyek penelitian maka komisi etik penelitian dan pengembangan kesehatan nasional (KEPPKN) menetapkan 7 standart universal yang harus terpenuhi dalam sebuah protokol penelitian.

HASIL

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis kelamin	(f)	(%)
laki-laki	27	39.7
Perempuan	41	60.3
Total	68	100

Sumber: data primer penelitian

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat

Pendidikan Perawat	(f)	(%)
D-III	50	73.5
Sarjana	18	26.5
Total	68	100

Sumber: data primer penelitian

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	(f)	(%)
ASN	19	27.9
BLUD	49	72.1
TOTAL	68	100

Sumber: data primer penelitian

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Perawat

Gaji	(f)	(%)
< 1 juta	24	35.3
1-2 juta	8	11.8
>2 juta	36	52.9
TOTAL	68	100

Sumber: data primer penelitian

Tabel 5. Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	(f)	(%)
>5 tahun	45	66.2
4-5 tahun	14	20.6
3-4 tahun	8	11.8
<2 tahun	1	1.5
Total	68	100

Sumber: data primer penelitian

Data Khusus

Tabel 6. Power Leadership Kepala Ruang

Power Leadership Kepala Ruang	(f)	(%)
Sedang	39	57.4
Tinggi	29	42.6
Total	68	100

Sumber: data primer penelitian

Tabel 7. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	(f)	(%)
Sedang	35	51.5
Kuat	33	48.5
TOTAL	68	100

Sumber: data primer penelitian

PEMBAHASAN

Power Leadership Kepala Ruang

Berdasarkan hasil penelitian peneliti terdapat 39 orang atau 57,4% *power leadership* sedang dan *power leadership* tinggi sebanyak 29 orang atau 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Ruang sebagai pemimpin perlu melakukan pembinaan atau pengarahan kepada perawat pelaksana dan pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dalam hal ini pemimpin harus mampu memberitahu, menjelaskan, bekerja sama dan memonitor perilaku perawat sesuai dengan situasi yang ada untuk dapat meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah disepakati (Noor, N. B., & Irwandy, K. (2013). Konsep kekuasaan (*power*) erat sekali hubungannya dengan konsep kepemimpinan (*leadership*). Dengan kekuasaan pemimpin dapat memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para bawahannya. Hersey, Blanchard dan Natemeyer (Miftah Thoha, 2012) menyatakan bahwa seorang pemimpin seharusnya tidak hanya menilai perilakunya sendiri untuk mempengaruhi orang lain, tetapi juga harus mengerti posisi mereka dan bagaimana cara menggunakan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga menghasilkan kepemimpinan yang efektif. Robbins (2016) menjelaskan bahwa kekuasaan merujuk pada kapasitas yang dimiliki oleh atasan untuk mempengaruhi perilaku bawahan, sehingga bawahan bertindak sesuai dengan keinginan atasan. Definisi ini mencerminkan potensi yang tidak harus diaktualisasikan agar menjadi efektif, dan hubungan ketergantungan kekuasaan bisa ada, tetapi tidak digunakan. Berdasarkan hasil penelitian dan teori makan peneliti berpendapat Karakteristik pribadi Karakter pimpinan keperawatan sangat berpengaruh terhadap proses kepemimpinan yang dijalankannya. Berikut ini adalah beberapa karakteristik kepemimpinan keperawatan yang efektif misalnya kejujuran, keterbukaan dan juga kedisiplinan (Taufiqurrahman, M., Asmaningrum, N., & Purwandari, R. 2014).

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat 35 orang atau 51,5% dengan motivasi sedang dan 33 orang atau 48,5% yang motivasi kerja kuat Hasil dari penelitian Sugiharto, Bayu Indra (2018) menunjukkan sebagian besar motivasi kerja di ruang

cempaka dan dahlia RSUD Jombang adalah kuat sebanyak 47 responden (70,1%), sedang 20 orang atau 29,9%. Sedangkan menurut Yanti & Warsito (2013). menunjukkan hasil penelitian responden dengan motivasi kerja yang rendah sebanyak 18 orang atau 53%, tinggi sebanyak 11 orang atau 32% sedangkan sedang sebanyak 5 orang atau 15%. 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 (Pribadi,A, 2009). Menurut hasil penelitian peneliti terdapat 35 orang (51,6%) dengan motivasi kerja sedang hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Maria Pujiastuti, 2021). menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan power leadership perawat terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pengaruh leadership perawat semakin baik pula motivasi kerja seorang perawat. Hasil penelitian ini didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Artiane, Leine (2020) yang menemukan bahwa leadership mempunyai pengaruh / dampak yang positif terhadap motivasi kerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dan teori maka peneliti berpendapat motivasi di dapatkan dari adanya dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya

Analisis Power Leadership Kepala Ruang Terhadap Motivasi Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 27 responden dari 68 responden dengan *power leadership* kepala ruangan sedang dengan motivasi kerja sedang atau 39,7%, responden dengan *power leadership* kepala ruangan sedang dengan motivasi kerja kuat sebanyak 12 responden atau 17,6%. Dan untuk perawat dengan *power leadership* kepala ruangan tinggi dengan motivasi kerja sedang sebanyak 8 orang atau 11,8% sedangkan perawat dengan *power leadership* kepala ruangan dengan motivasi kerja kuat sebanyak 21 orang atau 30,9%. Motivasi yang di miliki oleh individu bersumber dari motivasi intrinsik dimana motivasi ini adalah motivasi yang berasal dari pribadi perawat itu sendiri sedangkan ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar seperti lingkungan, ada beberapa hal motivasi ekstrinsik yang ada pada lingkungan kerja

yaitu dari teman kerja sebagai orang yang menghibur ketika perawat mempunyai beban kerja atau masalah yang di alami, kemudian dari kepala ruang sebagai pimpinan yang ada di ruang rawat inap tersebut. Seorang kepala ruang cenderung mempunyai gaya untuk memimpin perawat yang ada di ruang rawat inap, ketika kepala ruang tidak dapat menerapkan gaya kepemimpinannya untuk memajemen anggotanya maka akan menimbulkan turunnya motivasi kerja perawat (Tiara Putri Ryandini* and Mokhamad Nurhadi, 2020). Hasil analisis *Correlation Coefficient* menunjukkan nilai leadership kepala ruangan sebesar 1.000 dan motivasi kerja sebesar .412** sedangkan nilai *Sig. deviation from linearity* leadership kepala ruangan dengan motivasi kerja sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable leadership kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Sehingga bisa disimpulkan ada hubungan yang cukup anatra Power Leadership Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap. Penelitian ini didukung oleh Bayu (2018) hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa dari 67 responden dengan gaya kepemimpinan kuat mempengaruhi motivasi kerja tinggi sejumlah 37 responden (55,2%), sedang sebanyak 10 orang atau 14,9%. Penelitian yang dilakukan Kontesa (2014) menunjukkan dari 38 perawat, dengan teknik pengambilan sample menggunakan *cross sectional*, metode pengambilan data menggunakan *chi square*, didapatkan hasil 20 orang (52,6%) perawat memiliki motivasi tinggi, gaya kepemimpinan kepala ruangan paling banyak adalah demokratis sebanyak 17 orang (44,7%). Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*Expectancy Theory*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa ada manfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerjamemahami mengapa para pekerja terdorong atau tidak. Apa yang memotivasinya dan seberapa jauh bagaimana cara pengubahan dapat efektif memotivasi kinerja atau prestasi (Siswanto Sastrohadiwiryo :2003 dikutip Anggara : 2016). Untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit motivasi perawat di sini sangat penting karena jika motivasi kerja perawat menurun hasil dari kinerjanya pun pasti menurun, padahal di sisi lain perawat juga harus menjadi role model bagi mahasiswa yang sedang praktik di ruangan tersebut. Oleh karena itu pemberian motivasi dari seorang kepala ruang terhadap perawat harus terus dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan maka dapat diambil kesimpulan yaitu.

1. Power leadership kepala ruangan di Ruang Rawat Inap sebagian besar dengan kategori sedang yaitu sebanyak 39 orang (57,4%).
2. Motivasi kerja perawat ruang rawat inap sebagian besar dengan kategori sedang yaitu sebanyak 35 orang (51,5%).
3. Terdapat hubungan power leadership kepala ruang dengan motivasi kerja perawat rawat inap. Dimana nilai power leadership kepala ruangan sebesar 1.000 dan motivasi kerja sebesar .412** sedangkan nilai Sig. deviation from linearity leadership kepala ruang dengan motivasi kerja sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05)

SARAN

Hasil penelitian menunjukkan pentingnya *power leadership* kepala ruangan terkait dampaknya terhadap motivasi kerja perawat. Dimana kita ketahui bahwa perawat adalah orang yang sering berinteraksi dengan pasien sehingga dibutuhkan kualitas sumber daya manusia di rumah sakit yang tinggi, perawat diharapkan mampu meningkatkan kinerja layanan, sehingga dapat tercipta suatu lingkungan kerja yang lebih baik. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai jurnal atau bahan materi dalam pembelajaran di institusi terutama dalam materi manajemen keperawatan. Hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi solusi untuk meningkatkan pelayanan khususnya untuk kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan sehari-hari. Untuk peneliti selanjutnya bisa menjadi referensi selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut tentang faktor gaya kepemimpinan kepala ruang yang mendominasi terhadap meningkatnya motivasi kerja perawat. Selain itu bisa juga ditambahkan jumlah responden dan lokasi penelitiannya agar didapat hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Bobby. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap*. Program Studi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang.
- Artiane, Leine. 2020. *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Akademi Keperawatan Pemerintah Kabupaten*

Kapuas. Diploma thesis, Universitas Islam Kalimantan MAB.

- Budiharto. 2019. *Biostatistika untuk Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : EGC
- Depertemen kesehatan RI. 2011. *Profil Kesehatan Indonesia 2010*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Fahmi,I. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*.Bandung : Alfabeta
- Hidayat, A.A. 2014. *Metode penelitian keperawatan dan teknis analisis data*. Jakarta : Salemba Medika.
- Indra, Bayu S. 2018. *Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam*. Skripsi; Stikes Insan Cendekia Medika Jombang.
- Indriono Anik, & Zaenudin. 2015. Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap badan rumah sakit umum daerah kabupaten batang, 1–14
- Irwanto. 2010. *Prilaku Manusia*. Jakarta: Avisena.
- Lupiah, L, Marquis, B. L. & Huston, C. J. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi*, (Ed. 4). Jakarta : EGC
- Makatiho, J. G., Tilaar, C., & Ratag, B. 2015. *Motivasi kerja Perawat di Instalasi rawat inap C 1-10*
- Maria Pujiastuti, 2021. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Jurnal Darma Agung Husada*. 8 (2). 69-77
- Miftah Thoha. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mudayana, A. A. 2010. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Nur hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 76–143
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional)* (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2017. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. (P. P.Lestari, Ed.) (4th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Noor, N. B., & Irwandy, K. 2013. Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap RS. Stella Maris Makassar Tahun 2013.1-16
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). 2006. *Uraian Pedoman Tugas Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Cetakan II. Direktorat Jendral Pelayanan Medik.
- Pribadi,A. 2009. Analisis pengaruh faktor

pengetahuan, motivasi dan persepsi perawat tentang supervisi kepala ruangan terhadap pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di RRI RSUD Kelet Jawa Tengah. EJournal Undip.

PPNI. 2016. Standar Diagnosis Keperawatan Indonesia. Jakarta: PPNI

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Sugiharto, Bayu Indra. 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.

Suyanto. 2008. Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.

Swansburg, R. C. 2000. Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Jakarta : EGC

Taufiqurrahman, M., Asmaningrum, N., & Purwandari, R. 2014. Analisis Determinan Karakteristik Individu Tenaga Keperawatan dengan Kepuasan Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum dr . H . Koesnadi Bondowoso , Ejournal Pustaka Kesehatan, 2(3), 507–514.

Tiara Putri Ryandini* and Mokhammad Nurhadi. 2020. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Fundamental And Management Nursing Journal*. 3 (2). 53-58

Yanti & Warsito. 2013. Hubungan karakteristik perawat, motivasi dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan (2013). *Jurnal manajemen keperawatan*. 1(2), 107-114.

Analisis Data

		Correlations		
			Leadership Kepala Ruang	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Leadership Kepala Ruang	Correlation Coefficient	1.000	.412**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	68	68
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.412**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	68	68