



Original Research

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit

(The Relationship between Leadership Style and Work Motivation of Nurse in Hospital)

Tiara Putri Ryandini* and Mokhamad Nurhadi

STIKes Nahdlatul Ulama Tuban, East Java, Indonesia

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: 26 Agustus 2020
Disetujui: 2 Oktober 2020

KATA KUNCI

gaya kepemimpinan kepala ruang; motivasi kerja; perawat

KONTAK PENULIS

Tiara Putri Ryandini
tiara.putriyandini16@gmail.com
STIKes Nahdlatul Ulama Tuban,
East Java, Indonesia

ABSTRAK

Pendahuluan: Salah satu yang mendukung motivasi kerja perawat adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana gaya kepemimpinan demokratis itu sendiri adalah adanya peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah. Seorang perawat yang bekerja di unit rawat inap harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar dapat melaksanakan asuhan keperawatan secara baik, namun kenyataannya banyak perawat yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya karena gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang belum sesuai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban.

Metode: Desain penelitian ini adalah *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban yang sesuai dengan kriteria inklusi sebanyak 47 responden dengan jumlah besar sampel penelitian 42 responden, kemudian menggunakan teknik cluster sampling sebagai cara pengambilan sampel. Instrumen menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Koefisien Kontingensi.

Hasil: Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hampir seluruhnya perawat menilai bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang yang dimiliki adalah demokratis, dan sebagian besar perawat memiliki motivasi tinggi. Hasil koefisien kontingensi didapatkan, maka variabel gaya kepemimpinan ($p < 0,05$) mempunyai hubungan terhadap motivasi kerja perawat dengan korelasi sedang ($r = 0,542$), dan arah korelasi positif yang berarti semakin demokratis gaya kepemimpinan kepala ruang maka motivasi kerja perawat semakin tinggi.

Kesimpulan: Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban. Sehingga diharapkan kepala ruang dapat menerapkan gaya kepemimpinan demokratis sehingga mampu meningkatkan motivasi perawat yang masih rendah.

Kutip sebagai:

Tiara Putri Ryandini & Mokhamad Nurhadi. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Fundam Manaj. Nurs. J.* 3(2), 53-58. doi.org/10.20473/fmnj.v2i2.21611

ARTICLE HISTORY

Received: August 26, 2020
Accepted: October 2, 2020

ABSTRACT

Introduction: One that supports the work motivation of nurses is a democratic leadership style, where the democratic leadership style itself is the participation of subordinates in deliberative decision making. A nurse who works in an inpatient unit must have high work motivation in order to be able to carry out nursing care properly,

KEYWORDS

headroom leadership style; work motivation; nurse

CORRESPONDING AUTHOR

Tiara Putri Ryandini
tiara.putriyandini16@gmail.com
STIKes Nahdlatul Ulama Tuban,
East Java, Indonesia

but in fact many nurses are not enthusiastic in carrying out their duties because the leadership style applied by the head of the room is not suitable. The purpose of this study was to determine the relationship between the leadership style of the head of the room on the work motivation of nurses in the inpatient room of dr. R. Koesma Tuban.

Methods: The study design was cross sectional. The population in this study were all nurses in the inpatient room of dr. R. Koesma Tuban according to the inclusion criteria as many as 47 respondents with a large number of research samples 42 respondents, then using the cluster sampling technique as a method of sampling. The instrument uses a questionnaire. The data were analyzed using the Contingency Coefficient.

Results: Based on the research results, it was found that almost all of the nurses considered that the leadership style of the head of the room owned was democratic, and most of the nurses had high motivation. The results of the contingency coefficient were obtained, the leadership style variable ($p < 0.05$) had a moderate correlation with the work motivation of nurses ($r = 0.542$), and the direction of the positive correlation, which meant that the more democratic the leadership style of the head of the room, the higher the nurse's work motivation.

Conclusion: There is a relationship between the leadership style of the head of the room with the work motivation of nurses in the inpatient room of dr. R. Koesma Tuban. So it is expected that the head of the room can apply a democratic leadership style so that it can increase the motivation of nurses who are still low.

Cite this as:

Tiara Putri Ryandini & Mokhamad Nurhadi. (2020). The Relationship between Leadership Style and Work Motivation of Nurse in Hospital. *Fundam Manaj. Nurs. J.* 3(2), 53-58. doi.org/10.20473/fmnj.v2i2.21611

1. PENDAHULUAN

Seorang perawat yang bertugas di ruang rawat inap akan selalu di tuntutan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, karena untuk melakukan pekerjaannya di perlukan motivasi agar bisa mendorong perawat melakukan kewajiban sebagai petugas kesehatan dan membuat pasien merasa puas atas pelayanan yang diberikan di rumah sakit (Arifki Zainaro et al., 2017).

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat dimaknai sebagai cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Tinambunan & Tampubolon, 2018). Namun kenyataannya, masih banyak perawat yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya di ruang rawat inap karena beban kerja yang di alami atau kurangnya peran pemimpin sebagai pendorong motivasi perawat.

Dari hasil survey awal di RSUD dr. R. Koesma yang dilakukan di 2 ruang berbeda, dari ruang Mawar di dapatkan 7 perawat (43%) tidak langsung tanggap ketika keluarga pasien meminta bantuan dan (57%) perawat sering terlambat saat pergantian sift, dari ruang Anyelir di dapatkan 6 perawat (30%) ketika mendapatkan tugas dari kepala ruang selalu melemparkan ke teman lainnya dan (70%) perawat selalu tepat waktu saat pergantian sift dan selalu tanggap ketika pasien meminta bantuan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosalarini (2010) di ruang rawat inap RSUD Dr. R. Koesma Tuban didapatkan bahwa 5 dari 8 kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan instruksi, 2 dari 8 kepala ruangan menerapkan gaya konsultasi, 1 dari 8

kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan partisipasi.

Motivasi merupakan upaya yang di lakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana upaya tersebut juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan individu, jika motivasi dari perawat menurun maka hal ini akan berakibat pada tingkat kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap mutu pelayanan yang disediakan di Rumah Sakit selain itu tingginya prevelensi penyakit dan meningkatnya penduduk juga akan meningkatkan permintaan terhadap pelayanan kesehatan yang memuaskan.

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 manajemen anggotanya maka akan menimbulkan turunnya motivasi kerja perawat (Alhakami, 2018).

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. Fielder (1983) dikutip oleh (Nursalam, 2016) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah situasional, gaya yang mengharuskan kepala ruang selalu memberi motivasi dan melakukan hubungan baik dengan perawat. Berdasarkan fenomena diatas peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat.

2. METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian non-eksperimental dengan desain korelasional. Pendekatan waktu yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan cross sectional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. R Koesma Tuban sejumlah 47 responden. Sampel penelitian ini adalah semua perawat yang ada di 3 ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah: 1) Kepala ruang yang mempunyai latar belakang S1, 2) Kepala ruang yang mempunyai pengalaman pekerjaan, 3) Perawat yang masih aktif bekerja, 4) Merupakan pegawai PNS/ Honorer, 5) Bersedia menjadi responden. Adapun kriteria eksklusinya adalah perawat yang sedang cuti, sakit (perawat yang dirawat dirumah sakit) dan perawat yang mengikuti tugas belajar. Besar sampel untuk penelitian ini adalah 42 responden. Sedangkan untuk jumlah

responden pada 3 ruangan dapat di hitung dengan rumus Cluster random sampling.

Variabel independen penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala ruang. Variabel dependen adalah motivasi kerja perawat. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah lembar kuesioner untuk mengidentifikasi kecenderungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat (Nursalam, 2016). Kuesioner gaya kepemimpinan ini mengacu pada teori kepemimpinan Lippits dan K.White. Sedangkan kuesioner motivasi kerja mengacu pada teori Herzberg. Setelah data diperoleh, data akan dimasukkan ke dalam tabulasi data dan dianalisa menggunakan uji statistik non parametris yaitu uji *koefisien kontingensi* dengan kemaknaan (α) 5% yang bertujuan untuk mengetahui ada hubungan atau tidak antara gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat Inap RSUD Dr. R. Koesma Tuban. Interpretasi hasil uji statistika menggunakan uji koefisien kontingensi dengan tingkat kemaknaan (α) 5% jika $p < 0,05$ berarti H_1 diterima. Berdasarkan surat keterangan dari lembaga etik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban nomor 075/LEPK.STIKESNU/VIII/2020.

3. HASIL

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa hampir seluruhnya (83,3%) responden menilai bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang adalah demokratis berada diruang bugenvile. Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar (66,7%) responden

Tabel 1 Data distribusi variabel gaya kepemimpinan kepala ruang rawat inap di RSUD dr. R. Koesma Tuban

		Motivasi kerja			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Ruang	Mawar	5 (45,4%)	3 (27,8%)	3 (27,8%)	11 (100%)
	Bugenvile	0 (0%)	4 (33,3%)	8 (66,7%)	12 (100%)
	Melati	0 (0%)	4 (40%)	6 (60%)	10 (100%)
	Anyelir	2 (22,2%)	2 (22,2%)	5 (55,6%)	9 (100%)
Total	7 (16,6%)	13 (31%)	22 (52,4%)	42 (100%)	

Tabel 2 data distribusi variabel motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban

		Motivasi kerja			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Ruang	Mawar	5 (45,4%)	3 (27,8%)	3 (27,8%)	11 (100%)
	Bugenvile	0 (0%)	4 (33,3%)	8 (66,7%)	12 (100%)
	Melati	0 (0%)	4 (40%)	6 (60%)	10 (100%)
	Anyelir	2 (22,2%)	2 (22,2%)	5 (55,6%)	9 (100%)
Total	7 (16,6%)	13 (31%)	22 (52,4%)	42 (100%)	

Tabel 3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban

		Motivasi Kerja Perawat			Total	P dan (R)
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Gaya Kepemimpinan	Otoriter	4 (50%)	3 (37,5%)	1 (12,5%)	8 (100%)	$P = 0,001$ $(R)=0,542$
	Demokratis	0 (0%)	9 (32,1%)	19 (67,8%)	28 (100%)	
	Liberal	1 (16,7%)	3 (50%)	2 (33,3%)	6 (100%)	
Total		5 (11,9%)	15 (35,7%)	22 (53,3%)	42 (100%)	

mempunyai motivasi kerja yang tinggi berada di ruang bugenvile. Dari tabel 3 dapat di ketahui sebagian besar (67,8%) responden yang memiliki motivasi kerja tinggi menilai bahwa kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Berdasarkan uji *Koefisien Kontingensi* dengan menggunakan *software SPSS for windows* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$ didapatkan nilai $p = 0,001$ dimana $p < 0,05$ maka variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan korelasi sedang ($r=0,542$), dan arah korelasi positif yang berarti semakin demokratis gaya kepemimpinan kepala ruang maka motivasi kerja perawat semakin tinggi.

4. PEMBAHASAN

4.1 Gaya Kepemimpinan Kepala ruang Rawat Inap di RSUD dr. R. Koesma Tuban

Dari masing-masing ruangan instalasi rawat inap di RSUD dr. R. Koesma Tuban setelah dilakukan identifikasi gaya kepemimpinan dengan cara penilaian dari masing-masing perawat sebagai responden di dapatkan hasil sebagian besar perawat menilai bahwa kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dikarenakan pada indikator hubungan antar pribadi sebagian besar kepala ruang dan perawat bekerjasama dengan baik.

Ada beberapa faktor yang menjadikan alasan kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yaitu dari karakteristik pribadi pemimpin itu sendiri, gaya kepemimpinan demokratis lebih cenderung memiliki pengalaman yang luas, berbakat dalam menjalankan organisasi, dan bisa juga karena usia yang matang karena usia yang matang dapat mengontrol emosional ketika menghadapi karyawan yang di pimpin (Pratiwi et al., 2016).

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada didapatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang demokratis ditunjukkan dari penilaian perawat mengenai komunikasi antara kepala ruang dan perawat berjalan baik karena kepala ruang sering mengajak diskusi perawat ketika akan menyelesaikan masalah, selain itu suasana antara kepala ruang dan perawat berjalan baik karena, namun dari penilaian perawat tidak semua berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah demokratis menunjukkan bahwa ada beberapa perawat yang menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah otoriter dan liberal. Pada dasarnya setiap individu memiliki beberapa cara sendiri untuk memimpin anggotanya sehingga dengan hal itu suatu program kerja dapat tercapai targetnya.

4.2 Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja perawat didapatkan hasil sebagian besar perawat memiliki motivasi tinggi dikarenakan pada indikator prestasi sebagian besar perawat ingin berprestasi setinggi-tingginya dan pada indikator kondisi kerja perawat tidak jenuh dan stres. Hal ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi et al., 2016) pada perawat bahwa motivasi kerjanya tinggi dikarenakan rekan kerja yang berada di ruang rawat inap saling membantu, kepala ruang juga selalu memberi dukungan serta nasihat terhadap perawat.

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi juga segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2016).

Herzhberg (1998) dikutip oleh (Wisuda, 2019), menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu intrinsik yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Kemudian faktor yang kedua adalah faktor ekstrinsik yang terdiri dari kebijakan, gaya kepemimpinan (supervisi, hubungan antar pribadi), kondisi kerja, dan gaji. Faktor intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri individu, sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan data umum yang diperoleh dari hasil penelitian bahwa motivasi kerja yang tinggi sebagian besar terdapat pada perawat yang berusia 25-30 tahun sebanyak 20 perawat. Hal ini dikarenakan pada usia 25-35 tahun merupakan awal memasuki dunia kerja, yang mana membutuhkan banyak penyesuaian diri dengan lingkungan kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Kontesa, 2014). Usia sangat berpengaruh terhadap karakteristik individu, tinggi atau rendahnya semangat individu dalam melakukan pekerjaan akan dipengaruhi oleh usia karena rentang usis tersebut adalah usia yang semangat dalam bekerja (Trevia et al., 2019)

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada didapatkan bahwa motivasi kerja yang tinggi ditunjukkan dari tingginya nilai indikator kondisi kerja bahwa perawat merasa tidak stres dan jenuh dengan pekerjaannya karena situasi lingkungan kerja yang nyaman dan mendapat dukungan dari kepala ruang, didapatkan juga karena rekan kerja yang selalu membantu ketika mendapatkan tugas sehingga perawat yang mendapatkan tugas dari kepala ruang merasa senang dengan sikap rekannya. Sedangkan mengenai motivasi kerja yang rendah yang ditemukan di ruang mawar dikarenakan perawat menilai kepala ruang kurang tepat dalam memimpin dan hubungan antara perawat dan kepala ruang kurang baik.

4.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat yang memiliki motivasi tinggi menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruang adalah demokratis. Hal ini dikarenakan hubungan antara kepala ruang dan perawat berjalan dengan baik, bahwa dalam

menghadapi masalah kepala ruang selalu mendiskusikan dengan perawat untuk mengambil keputusan sehingga hal ini mempengaruhi motivasi kerja perawat dalam hal hubungan antar pribadi yang terjalin baik.

Hasil analisa menggunakan program SPSS for windows dengan uji koefisien korelasi didapatkan hasil nilai $p < a$ maka disimpulkan H_1 diterima berarti ada hubungan yang signifikan, yang ditunjukkan dengan tingkat hubungan yang sedang antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja berdasarkan penilaian perawat ruang rawat inap. Dengan kata lain jika gaya kepemimpinan kepala ruang demokratis maka motivasi kerja perawat akan naik.

Herzberg (1998) dikutip oleh (Wisuda, 2019), menyatakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu instrinsik (dari dalam individu) yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Kemudian faktor yang kedua adalah faktor ekstrinsik (dari lingkungan kerja/luar individu) yang terdiri dari kebijakan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Dari beberapa faktor tersebut ada faktor yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala ruang yaitu supervisi dimana kepala ruang memiliki cara dalam memimpin dan manajemen perawat dalam melakukan asuhan keperawatan, dan ada pula faktor hubungan antar pribadi yang menunjukkan derajat kesesuaian antara individu dengan teman seprofesi dan kepala ruang. Pemimpin harus mampu memahami bahwa seseorang mempunyai motivasi yang berbeda-beda, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu membangkitkan motivasi perawat (Mikkonen et al., 2017)

Menurut Lippits dan White (1997) dikutip oleh (Trevia et al., 2019), gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu otoriter, demokratis, liberal. Sebagian besar perawat yang memiliki motivasi tinggi memiliki kepala ruang dengan gaya kepemimpinan demokratis karena dengan penerapan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruang lebih sering memperhatikan perawat sebagai bawahannya, kepala ruang lebih suka berdiskusi ketika mendapat masalah, kepala ruang juga memberikan arahan secara spesifik mengenai apa yang akan perawat lakukan dan apabila perawat salah dalam bertindak, kepala ruang cenderung menerapkan kekeluargaan untuk memimpin, hal ini akan membuat perawat lebih nyaman ketika berada di kantor dan rasa mencintai suatu pekerjaan akan bertambah.

Berbeda dengan penerapan gaya kepemimpinan otoriter yang lebih menunjukkan wewenang dan keputusan mutlak berada pada pimpinan, perawat tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, komunikasi yang dilakukan berjalan hanya satu arah, lebih banyak kritik daripada pujian. Ada juga gaya kepemimpinan liberal yaitu segala wewenang dilimpahkan langsung kepada perawat, peran pimpinan dalam gaya kepemimpinan ini sangat minimal, pimpinan akan berkomunikasi bila diperlukan oleh perawat,

kebijaksanaan dan keputusan juga dilimpahkan pada perawat (Kontesa, 2014).

Dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter dan liberal, gaya kepemimpinan demokratis lebih tepat diterapkan dalam hal kerjasama tim khususnya dalam bidang keperawatan di ruang rawat inap.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada didapatkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dikarenakan perawat menilai bahwa kepala ruang yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis selalu mendiskusikan masalah dan mengambil keputusan bersama perawat, cara memimpin kepala ruang lebih menekankan kerjasama dengan perawat untuk melaksanakan asuhan keperawatan, perawat juga merasa lebih diperhatikan oleh kepala ruang, rekan kerja juga selalu membantu ketika perawat mendapatkan tugas, perawat merasa adanya kesesuaian harapan mengenai hubungan antar pribadi dengan kepala ruang. Sehingga ketika kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja perawat akan meningkat.

5. KESIMPULAN

Kepala ruang di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Motivasi yang dimiliki oleh perawat ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma termasuk dalam kategori tinggi. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alhakami, I. Y. (2018). Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation. *Iris Journal of Nursing & Care*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.33552/ijncc.2018.01.000503>
- Arifki Zainaro, M., Cik, U., Saadiah Isnainy, A., Furqoni, P. D., Wati, K., Akademi, D., Malahayati, K., Malahayati, U., & Lampung, B. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017*. 11(4), 209–215.
- Kontesa, M. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang *C:/Users/USER/Downloads/8g*.
- Mikkonen, K., Elo, S., Miettunen, J., Saarikoski, M., & Kääriäinen, M. (2017). Clinical learning environment and supervision of international nursing students: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 52, 73–80. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.02.017>
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5* (P. P. Lestari (ed.); 5th ed.). Salemba Medika.

- Pratiwi, A., Hidayat, A. A., & Agustin, R. (2016). Implementasi Sistem Manajemen Mutu Pelayanan Keperawatan Melalui Kepemimpinan Mutu Kepala Ruangan. *Ners*, 11(Azwar), 1–6. e-journal.unair.ac.id/index.php/JNERS/article/download/1450/pdf_6
- Tinambunan, E. M. K., & Tampubolon. (2018). Burnout syndrome pada perawat diruangan rawat inap rumah sakit santa elisabeth medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 1(1), 85–98.
- Treva, R., Arifin, H., & Putri, D. E. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjenn HA Thalib Kerinci. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 10(2), 22. <https://doi.org/10.30633/jkms.v10i2.359>
- Wisuda, A. C. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat. *Citra Delima: Jurnal Ilmiah STIKES Citra Delima Bangka Belitung*, 3(2), 90–96. <https://doi.org/10.33862/citradelima.v3i2.77>