

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Sambas

Amalia¹, Yunita Dwi Anggreini², Hendra Priyatnanto³
^{1,2,3} Program Studi Keperawatan, STIKes YARSI, Pontianak, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Agustus 31, 2024
 Revised Agustus 31, 2024
 Accepted September 3, 2024

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
 Motivasi Kerja,
 Tingkat Kepuasan,
 Perawat

Keywords:

*Leadership Style,
 Work Motivation,
 Satisfaction Level,
 Nurse*

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah elemen kunci yang berperan penting dalam kemudahan pelayanan di RS, karena kepemimpinan menjadi pusat dari manajemen organisasi yang salah satunya berupa kepala ruangan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya terkhususnya di RS. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan oleh pihak RS, salah satunya adalah memperhatikan tingkat kepuasan dan motivasi kerja perawat. Riset ini bertujuan untuk menganalisis relasi antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas. Riset ini menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 62 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji statistik yang digunakan adalah spearman rank test. Hasil riset menyimpulkan adanya relasi antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas, dengan nilai $p=0,000$. Selain itu, ada juga relasi antara motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas dengan nilai $p=0,000$. Dari riset ini dapat disimpulkan bahwa ada relasi antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas.

ABSTRACT

Leadership is a key element that plays an important role in the smooth running of hospital services, because leadership is the center of organizational management, one of which is the head of the room. Leadership style can influence the people he leads, especially in hospitals. There are several indicators that need to be considered by the hospital, one of which is paying attention to the level of satisfaction and work motivation of nurses. This study aims to analyze the relationship between the leadership style of the head of the room and work motivation with the level of job satisfaction of nurses at Sambas Regional Hospital. This study uses an analytical observational method with a cross-sectional approach. The number of samples taken was 62 people. The instrument used was a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The statistical test used was the Spearman rank test. The results of the study showed a relationship between the leadership style of the head of the room and the level of job satisfaction of nurses at Sambas Regional Hospital, with a p value = 0.000. In addition, there is also a relationship between work motivation and the level of job satisfaction of nurses at Sambas Regional Hospital with a p value = 0.000. From this study it can be concluded that there is a relationship between the leadership style of the head of the room and work motivation with the level of job satisfaction of nurses at Sambas Regional Hospital.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Amalia
Program Studi Keperawatan, STIKes YARSI,
Pontianak, Indonesia
Email: rafly4905@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan profesional berlandaskan ilmu dan keterampilan keperawatan yang mencakup aspek bio-psikososial, budaya, dan spiritual secara menyeluruh. Dalam praktiknya, perawat harus mempertanggung jawabkan setiap keputusan yang dipilih serta memastikan pemberian asuhan keperawatan berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas perawat dalam memberikan asuhan kepada pasien, diperlukan peran kepemimpinan yang efektif untuk mempengaruhi dan memotivasi perawat [1].

Kepemimpinan merupakan elemen kunci yang menentukan kemudahan pelayanan pada RS, karena kepemimpinan menjadi inti dari manajemen organisasi, salah satunya melalui peran kepala ruangan. Kepala ruangan rawat inap adalah pemimpin yang secara langsung mengawasi dan berinteraksi dengan perawat pelaksana di ruang rawat inap [2]. Gaya kepemimpinan menggambarkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan stafnya dalam menjalankan tugas [3]. Gaya kepemimpinan terdiri dari gaya otoriter, demokratis, delegatif, transformasional dan transaksional [4]. Gaya kepemimpinan masing-masing ini memiliki ciri-ciri khas yang tentunya dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya terkhususnya di RS. Beberapa indikator penting yang perlu diperhatikan oleh pihak RS, misalnya memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat [5]. Kepuasan kerja perawat menjadi krusial karena jika hak-hak mereka tidak terpenuhi, perawat akan merasa kecewa dan tidak puas. Ketidakpuasan ini dapat berdampak negatif, seperti meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, pekerja yang puas dengan pekerjaannya lebih memiliki catatan kehadiran yang baik, tingkat perputaran yang lebih rendah, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang tidak merasa puas [6].

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan baik dan kurang baik yang dirasakan oleh pekerja saat bekerja, mencakup bagaimana mereka merasakan diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka. Alasan yang mempengaruhi kepuasan kerja ini meliputi honor yang diterima, peluang untuk meningkatkan karir, relasi dengan rekan kerja, Posisi kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, kualitas pengawasan, gaya kepemimpinan, serta faktor-faktor pribadi seperti usia, kondisi kesehatan, kemampuan, dan tingkat pendidikan [7].

Riset internasional yang melibatkan 43.000 perawat dari 700 RS di AS, Kanada, dan Jerman menyimpulkan jika 17% hingga 39% perawat merasa tidak puas. Di Indonesia, survei kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan di RS Universitas Hasanuddin Makassar menyimpulkan bahwa 62,1% perawat merasa puas, meskipun standar kepuasan kerja di RS tersebut 80%. Sementara itu, di RS Stella Maris Medan, tingkat ketidakpuasan perawat

tergolong sedang, dengan 57% perawat merasa tidak puas, terutama terkait dengan kompensasi yang diberikan oleh RS. Ketidakpuasan ini dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, kurangnya penghargaan atas pencapaian kerja, serta pengawasan yang tidak memadai dalam penilaian kinerja [7]. Data dari RS Umum Daerah Petala Bumi menyimpulkan bahwa 57,2% perawat merasa kurang puas terkait manajemen RS [8], dan di RSUD dr. Pirngadi Medan, sebanyak 60,7% perawat mengungkapkan ketidakpuasan, terutama terkait insentif yang diberikan [9].

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, dan lainnya [10]; [11]; [12]. Dalam riset ini, faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dianalisis lebih lanjut. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara, pola, dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu [13]. Gaya kepemimpinan dapat berdampak pada kepuasan kerja. Noviyanti et al. [14] menemukan bahwa ada relasi positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kualitas kerja dengan kepuasan kerja, sementara riset Fithriyani & Rino [15] menyimpulkan jika tidak ada relasi gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kinerja perawat pelaksana. Perbedaan hasil riset ini menyimpulkan adanya variasi dalam temuan terkait relasi antara gaya kepemimpinan, kualitas kerja, dan tingkat kepuasan kerja perawat.

Motivasi merupakan perubahan yang terjadi dengan seseorang sebagai manifestasi dari dorongan emosional dan psikologi yang merangsang sikap atau perilaku merespons keperluan, kemauan, serta target [16]. Yanti et al. [17] menemukan bahwa rata-rata motivasi kerja adalah 52,8%, yang dikategorikan sebagai motivasi yang baik. Riset [18] menyimpulkan rata-rata motivasi kerja sebesar 72,42%, yang termasuk dalam kategori cukup. Sementara itu, riset Setianingrum et al. [19] menemukan bahwa motivasi perawat di ruang rawat inap dan rawat jalan rendah, nilainya 47,64%, disebabkan oleh struktur organisasi yang tidak terbagi dengan baik, lingkungan kerja yang berisiko tinggi terkena COVID-19, dan organisasi yang tidak bisa mempertahankan anggota dengan motivasi yang rendah. Fatimah et al. [20] menyimpulkan jika tidak ada relasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat, namun riset lain menyimpulkan ada relasi motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat [21].

Menurut riset yang dilakukan di RSUD Sambas dengan wawancara terhadap 11 perawat di ruang yang berbeda, mengungkapkan hasil yang beragam, dengan mayoritas merasa puas karena merasa bahwa kepala ruangan memberikan ruang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan memperlakukan mereka dengan hormat. Perasaan puas ini seringkali terkait dengan rasa dihargai dan pengakuan atas kontribusi mereka dalam memberikan perawatan berkualitas kepada pasien. Hal ini juga didapatkan dari beberapa perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi karena adanya penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka. Di sisi lain, beberapa responden mengungkapkan perasaan tidak puas. Responden yang merasa tidak puas merasakan adanya kurangnya ruang untuk mengemukakan pendapat, keputusan yang diambil tanpa konsultasi, dan kurangnya transparansi. Hal ini seringkali mengakibatkan perasaan kurang dihargai dan kurangnya penghargaan terhadap upaya mereka. Hal ini juga didukung dengan kurangnya motivasi perawat dalam melaksanakan tugas sehari-harinya.

Ketidaksesuaian temuan ini mendorong periset agar melaksanakan riset lebih lanjut pada fokus relasi antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat ruangan di RS. Dengan demikian, riset ini bertujuan untuk memberikan kontribusi penting dalam pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas.

2. METODE

Jenis riset ini adalah riset korelasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam riset ini adalah seluruh perawat ruangan di RSUD Sambas yang diambil berdasarkan data RSUD Sambas pada Juni 2023 berjumlah 166 orang perawat pelaksana. Sampel pada riset ini berjumlah 62 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji *spearman rank*. Riset ini menghasilkan etichal clearance yang disahkan oleh komisi etik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan YARSI Pontianak No: 069/KEPK/STIKes.YSI/XII/2024

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel di 1 didapatkan usia responden rata-rata 34 tahun dengan usia paling muda 24 tahun dan usia paling tua 46 tahun. Untuk masa kerja responden rata-rata sebesar 10 tahun dengan masa kerja paling lama yaitu 22 tahun dan yang paling muda yaitu 1 tahun. Untuk skor gaya kepemimpinan rata-rata mencapai 85 dengan skor gaya kepemimpinan paling tinggi mencapai 109 dan paling rendah mencapai 58.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan

Variabel	Mean	Minimum	Maksimum
Usia	34,37	24	46
Masa Kerja	10,19	1	22
Gaya Kepemimpinan	85,22	58	109

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

No	Variabel	Kategori	f	%
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	17	27,4
		Perempuan	45	72,6
2	Pendidikan	S1+Ners	21	33,9
		Diploma III Keperawatan	41	66,1
3	Motivasi Kerja	Tinggi	28	45,2
		Sedang	34	54,8
4	Kepuasan Kerja	Puas	16	25,8
		Cukup	46	74,2

Berdasarkan tabel 2 didapatkan jenis kelamin responden paling dominan perempuan sebesar 72,6%. Untuk pendidikan responden paling dominan berupa Diploma III Keperawatan sebesar 66,1%. Untuk motivasi kerja responden paling dominan berupa motivasi sedang sebesar 54,8%. Untuk kepuasan kerja responden paling dominan berupa kepuasan cukup sebesar 74,2%.

Tabel 3 Relasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Ruangan di RSUD Sambas

No	Variabel	r	Nilai p
1	Gaya Kepemimpinan – Kepuasan Kerja	0,479	0,000
2	Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja	5,76	0,000

Dari tabel 3 menghasilkan nilai $p=0,000$ yang menjelaskan ada relasi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan tingkatkan kepuasan kerja perawat di ruangan RSUD Sambas. Nilai $r=0,479$ menyimpulkan kekuatan korelasi cukup/ sedang dengan arah korelasi positif yang menjelaskan bahwa semakin tinggi skor gaya kepemimpinan kepala ruangan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat. Hasil lain juga menyimpulkan nilai $p=0,000$ yang menjelaskan ada relasi motivasi kerja dengan tingkatkan kepuasan kerja perawat di ruangan RSUD Sambas. Nilai $r=0,576$ menyimpulkan kekuatan korelasi cukup/ sedang dengan arah korelasi positif yang menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat.

3.1 Pembahasan

3.1.1 Karakteristik Responden

Dalam riset ini, rata-rata usia responden 34 tahun. Usia ini masuk kategori usia muda, dengan pertimbangan bahwa perawat yang lebih muda cenderung memiliki produktivitas dan motivasi yang lebih baik dalam bekerja dibandingkan dengan perawat yang lebih tua. Tenaga muda umumnya memiliki keterampilan fisik dan kondisi kesehatan yang lebih baik, sehingga dapat mendukung produktivitas kerja yang lebih tinggi [22].

Responden dalam riset ini rata-rata telah bekerja di RS selama 10 tahun. Pengalaman kerja yang panjang dapat meningkatkan profesionalisme dan keahlian seseorang, karena mereka telah memiliki banyak pengalaman. Hal ini memungkinkan mereka untuk membimbing rekan kerja yang baru bergabung, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif, efisien, dan tepat sesuai dengan bidang yang ditekuni [22].

Mayoritas responden yaitu perempuan. Temuan ini konsisten dengan riset yang dilakukan oleh Rahmania et al. [22], menjelaskan jika perawat perempuan mendominasi jumlah perawat di RS dan hal ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh insentif yang diberikan kepada perawat.

Riset ini juga menemukan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan Diploma III Keperawatan. Pendidikan yang lebih tinggi dapat menaikkan karir dan kapasitas individu. Oleh karena itu, peningkatan tingkat pendidikan dianggap penting supaya kapasitas individu bisa merata cocok dengan kompetensi yang dimiliki saat bekerja [22].

3.1.2 Relasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Ruangan di RSUD Sambas

Hasil riset ini menyimpulkan adanya relasi antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas. Dengan nilai $r=0,479$, ditemukan korelasi dengan kekuatan sedang dan arah positif, yang menyimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruangan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja perawat. Selain itu, nilai $p=0,000$ menyimpulkan adanya relasi yang signifikan antara motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas.

Hasil ini sejalan dengan riset Wiliana et al. [23] juga menyimpulkan relasi antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang, dengan nilai $p=0,000$. Riset Roostyowati et al. [24] juga mendukung temuan ini,

menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan berkorelasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana, dengan nilai $p=0,005$.

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau negatif yang dirasakan pegawai terkait pekerjaan mereka, termasuk faktor-faktor seperti honor, peluang pengembangan karir, relasi dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, lingkungan kerja, kualitas pengawasan, serta faktor pribadi seperti usia, kesehatan, kemampuan, masa kerja, dan pendidikan [25].

Kepuasan kerja perawat menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, manajemen RS harus memperhatikan semua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan kepemimpinan yang mampu menciptakan kepuasan kerja. Menurut Tampubolon tahun 2008, gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan perilaku bawahannya menuju tujuan tertentu. Hasibuan tahun 2007 dalam Khasanah tahun 2013 menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, yang tercermin melalui moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja.

Kepemimpinan adalah keahlian untuk mempengaruhi aktivitas orang lain, yang akan tercermin dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan ini merupakan kombinasi dari perilaku dan strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan efisiensi kerja dan pelayanan yang positif. Ketika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi, anggota akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga kebutuhan mereka terpenuhi.

Pemimpin yang menggunakan pendekatan persuasif, kolaboratif, dan memotivasi bawahan untuk berpartisipasi secara terbuka dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

3.1.3 Relasi Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Ruang di RSUD Sambas

Hasil riset ini menyimpulkan bahwa ada relasi antara motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas, dengan nilai $p=0,000$. Nilai $r=0,576$ menyimpulkan adanya korelasi yang cukup kuat dan positif, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat.

Riset ini sejalan dengan temuan Setianingrum et al. tahun 2021, yang menemukan adanya korelasi signifikan antara motivasi kerja perawat dan kepuasan kerja dengan nilai $p<0,001$ serta koefisien korelasi 0,595, yang menyimpulkan relasi kuat dan positif antara kedua variabel tersebut. Apriliani & Hidayah tahun 2020 juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikan 0,001 dan koefisien regresi 0,301. Kedua riset ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi dengan kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Dalam analisis bivariat, kekuatan relasi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas memiliki nilai korelasi sebesar 0,576. Berdasarkan klasifikasi menurut Dahlan tahun 2011, nilai ini menyimpulkan korelasi sedang. Riset Mulyaningtyas et

al. tahun 2021 juga menyimpulkan relasi sedang antara motivasi dan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi 0,561.

4. KESIMPULAN

Pada riset ini dapat disimpulkan bahwa Ada relasi gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan tingkatan kepuasan kerja perawat di ruangan RSUD Sambas.

REFERENSI

- [1] Siagian, H. S. (2019). Relasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di RS Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Tahun 2018. *JIFI (Jurnal Ilmiah Farmasi Imelda)*, 3(1), 10–13.
- [2] Idris, A., Alfiah, A., & Haskas, Y. (2017). Relasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 11(3), 257–262.
- [3] Idris, A., Alfiah, A., & Haskas, Y. (2017). Relasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 11(3), 257–262.
- [4] Iswahyudi, M. S., PCC, A., Subekti, E. S., Hartanto, S. T., MT, M. A., Mansyur Achmad, K. M., Tariana, I. W. A., Telussa, S. I., Sos, S., & Nahuway, J. (2023). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [5] Nursalam. (2020). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesioanal* (P. Puji Lestari (ed.); 5th ed.). Salemba Medika.
- [6] Supriyadi, S., Komarudin, S., & Hartiningsih, S. N. (2018). Motivasi Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Berrelasi Erat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS Bhayangkara Polda Di Yogyakarta. *Surya Medika: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 13(1), 35–41.
- [7] Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2), 89–97
- [8] Febrianita, Y., & Yunus, M. K. (2017). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Petala Bumi. *Jurnal Ners Indonesia*, 7(2), 47–52.
- [9] Yulinast, R. (2016). *Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Umum Daerah dr. Pirngadi Medan Tahun 2016*. Universitas Sumatera Utara.
- [10] Adawiyah, R., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Relasi Beban Kerja Dan Kepuasan Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19 Di RS Daerah Idaman Kota Banjarbaru. *BIMIKI (Berkala Ilmiah Mahasiswa Ilmu Keperawatan Indonesia)*, 10(2), 60–66.
- [11] Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Relasi Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38–46.
- [12] Roostyowati, R., Candrawati, E., & Rahayu, W. (2017). Relasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(2).
- [13] Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- [14] Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). Relasi Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 96–104.

- [15] Fithriyani, & Rino M. (2023). Relasi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rs Jiwa Provinsi Jambi. *Jurnal Riset Multidisiplin Ilmu*, 2(2 SE-Artikel), 1369–1378. <https://melatijournal.com/index.php/Metta/article/view/400>
- [16] Dayana, I., & Marbun, J. (2018). *Motivasi kehidupan*. Guepedia.
- [17] Yanti, N., Susiladewi, I., & Pradiksa, H. (2020). Gambaran motivasi bekerja perawat dalam masa pandemi coronavirus disease (Covid-19) di Bali. *Community of Publishing in Nursing (COPING)*, 8(2), 155–162.
- [18] Wihardja, H., Arif, Y. K., & Lina, R. N. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana dalam merawat pasien Covid-19 di RS X, Banten. *Jurnal Sehat Mandiri*, 16(1), 131–142.
- [19] Setianingrum, R., Hariyati, R. T. S., Pujasari, H., Novieastari, E., & Fitri, D. (2021). Kepuasan kerja perawat pelaksana di masa pandemi covid-19 dan variabel yang berrelasi. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 565–577.
- [20] Fatimah, R., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat jalan RS islam harapan anda tegal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(3), 614–622.
- [21] Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Relasi Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38–46.
- [22] Rahmaniah, L., Rizany, I., & Setiawan, H. (2020). Relasi Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 29–36.
- [23] Wiliana, E., Vidryanggi, R., & Ajeng, A. (2020). Relasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT*, 5(1), 23–31.
- [24] Roostyowati, R., Candrawati, E., & Rahayu, W. (2017). Relasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 2(2).
- [25] Rahman, M. R., Pertiwiwati, E., & Rizany, I. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 2(2), 89–97.