

HUBUNGAN *CARING LEADERSHIP* KEPALA RUANG DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG INSTALANSI RAWAT INTENSIF TERPADU

The Relationship Between Caring Leadership of the Room Head and Nurses' Work Motivation in the Integrated Intensive Care Unit

Sayu Raka Indrayanti¹, Ni Made Nopita Wati¹, Ni Luh Putu Devhy²

1. Program Studi Keperawatan, STIKes Wira Medika Bali
2. Program Studi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, STIKes Wira Medika Bali

Riwayat artikel

Diajukan: 7 Februari 2022

Diterima: 22 Mei 2022

Penulis Korespondensi:

- Ni Made Nopita Wati
- STIKES Wira Medika Bali

e-mail:

nopitawati@stikeswiramedika.ac.id

Kata Kunci:

Work Motivation, Caring Leadership, Nurse, Head of Room

Abstrak

Pendahuluan : Perawat dianggap menjadi penentu serta kunci primer dalam memberikan pelayanan untuk pasien. Oleh karena itu dalam melaksanakan perannya menjadi perawat dibutuhkan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja perawat yang belum optimal dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Upaya dalam meningkatkan motivasi kerja perawat salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemeliharaan hubungan yang baik serta serasi antara atasan dengan bawahannya. *Caring leadership* dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang memiliki banyak sekali manfaat. **Tujuan:** untuk mengetahui hubungan *caring leadership* dengan motivasi kerja perawat. **Metode:** Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu total sampling sejumlah 90 orang perawat di ruang instalasi rawat intensif RSUP Sanglah Denpasar. **Hasil:** penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan *caring leadership* yang baik dari kepala ruang yaitu sebanyak 58 orang (64,4%) dan motivasi kerja perawat tinggi sebanyak 52 orang (57,8%), dengan nilai *p value* < 0,001 dan nilai korelasi 0,455 arah positif yang berarti ada hubungan antara *caring leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja perawat, dimana semakin baik *caring leadership* maka semakin tinggi motivasi kerja perawat. **Kesimpulan:** Diharapkan agar *caring leadership* yang sudah baik minimal di pertahankan atau ditingkatkan agar motivasi kerja perawat mengikuti sehingga akan tercipta kepuasan kerja serta produktivitas kerja.

Abstract

Background: Nurse are regarded as the most important determinant and provider of services to patients. As a result, excellent work motivation is required in order to fulfill one's position as a nurse. Insufficient nurse motivation might have a detrimental impact on the quality of services given. Maintaining a good and harmonious relationship between supervisors and subordinates is one way to enhance the job motivation of nurses. *Caring leadership* is a type of leadership that offers numerous advantages. **Objective:** to see if there is a link between *caring leadership* and nurses' motivation to work. A month was spent on this study. **Method:** This is a cross-sectional descriptive quantitative study. A total of 90 nurses in the intensive care unit were sampled for this investigation. Spearman Rank is used to analyze data. **Results:** With a *p value* of 0.001 and a correlation value of 0.455, the results showed that the majority of the respondents felt *caring leadership* from the ward's head of ward, as many as 58 people (64.4 percent), and high nurse work motivation, as many as 52 people (57.8%). positive direction, implying that there is a link between the head of the room's *caring leadership* and nurses' work motivation, with the better the *caring leadership*, the greater the nurses' work motivation. **Conclusion:** Existing *caring leadership* is expected to be maintained or improved, leading to higher nurse motivation, job satisfaction, and productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berada di rumah sakit salah satunya adalah perawat. Perawat dikatakan sebagai ujung tombak dari kualitas pelayanan kesehatan serta penentu keberhasilan pelayanan kesehatan yang diberikan untuk pasien (Swanburg, 2010). Selain memiliki memiliki peranan penting dalam bidang pelayanan kesehatan, perawat juga dituntut bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan yang menunjang kesembuhan pasien (Nursalam, 2015). Oleh karena itu dalam melaksanakan peranya sebagai perawat dibutuhkan motivasi kerja yang baik.

Motivasi dikatakan sebagai keadaan dari individu yang mendorong agar melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi diharapkan mampu bekerja keras serta semangat dalam mencapai kinerja yang optimal (Suranto & Lestari, 2014). Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menentukan tinggi maupun rendahnya produktivitas organisasi. Jika tidak ada motivasi tinggi dari staff maka tujuan organisasi tidak dapat dicapai, namun jika staf memiliki motivasi tinggi maka dapat dipastikan bahwa tujuan organisasi akan tercapai dengan baik (Yancomala, 2020).

Perawat yang memiliki motivasi kerja kurang dapat berdampak buruk pada kualitas pelayanan yang diberikan. Perawat dengan motivasi kerja kurang baik dapat terlihat dari berbagai aspek. Hal ini dapat terlihat dari perawat menjadi tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, bekerja tanpa rencana, menunjukkan sikap acuh, kurang percaya diri, tidak mampu mengambil keputusan, serta kurang semangat kerja. Motivasi dikatakan sebagai dorongan yang mampu mengakibatkan seseorang memiliki keinginan dalam melakukan hal terbaik dari apa yang dilakukan. Seseorang dengan motivasi kerja tinggi baik motivasi intrinsik ataupun motivasi ekstrinsik terbukti mempunyai dampak yang besar terhadap peningkatan kerja seseorang serta pada akhirnya dapat meningkatkan pertumbuhan kinerja

organisasi. Jadi semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki seorang staf dapat menyebabkan semakin positif kinerja staf tersebut yang nantinya akan berdampak pada organisasinya (Yusuf, 2014).

Salah satu upaya dalam meningkatkan motivasi kerja perawat yaitu dengan mempertahankan hubungan yang kontinu serta serasi antara atasan dengan bawahannya. Kepemimpinan dikatakan sebagai kaitan antara pemimpin, pengikut serta situasi (Ratnaningsih, 2015). Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam memotivasi orang lain agar bekerjasama dengan semangat dalam suasana kerja yang kondusif (Milkhatum, 2016). Kepemimpinan dikatakan sebagai suatu seni dalam mempengaruhi orang lain dengan membuatnya patuh, percaya, hormat serta bekerja sama dengan semangat agar dapat mencapai tujuan bersama (Rivai, 2012).

Gaya kepemimpinan yaitu sebuah pola perilaku dari pemimpin yang digunakan dalam mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan diantara pemimpin satu dengan pemimpin lainnya bisa jadi berbeda (Suyanto, 2008). Keberhasilan dari pemimpin dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan. Oleh sebab itu pemimpin yang baik harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat karena kepemimpinan adalah kunci dari kesuksesan sebuah organisasi.

Caring leadership merupakan gaya kepemimpinan. Perilaku *caring* dari seorang pemimpin kepada perawat atau stafnya di sebut *caring leadership* (Wati et al., 2021). Hasil penelitian Dwiantoro (2015) mengatakan *caring leadership* mempunyai banyak manfaat, salah satunya yaitu meningkatkan capaian kinerja. *Caring leadership* yang diaplikasikan oleh kepala ruangan dapat menjadi role model serta mampu memotivasi stafnya untuk meningkatkan kinerjanya sehingga diharapkan perawat manajer yaitu kepala ruangan diharapkan mampu

mengaplikasikan *caring leadership* didalam kesehariannya (Wati, Ardani, & Dwiantoro, 2018). Namun belum banyak kepala ruangan yang mengaplikasikan tentang *caring leadership* di dalam memimpin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *caring leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di Ruang Instalasi Rawat Intensif Terpadu.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif, melalui pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Ruang Intalasi Rawat Intensif Terpadu. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang perawat. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapat langsung dari responden melalui pengisian kuesioner sedangkan data sekunder didapatkan dari data catatan kepegawaian yang bekerja di ruang Instalasi Rawat Intensif Terpadu. Instrumen dalam penelitian ini yaitu kuesioner *caring leadership* serta kuesioner motivasi kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner *caring leadership* yang terdiri dari 36 pertanyaan tertutup dengan skala likert, dengan nilai validitas > 0,36 dan nilai reliabilitas 0,979.

Kuesioner motivasi kerja terdiri dari 25 item pernyataan dengan skala likert, dengan nilai validitas > 0,361 dengan nilai reliabilitas 0,998.

Penelitian ini telah mendapat *Ethical Clearance* dari Komisi Etik Penelitian Fakultas Kedokteran Universitas Udayana dengan No: 2723/UNI 4.2.2.VII.14/LT/2021. Penelitian ini diawali dengan melakukan persamaan persepsi dengan enumerator penelitian, kemudian dilanjutkan dengan menjelaskan kepada responden tentang penelitian ini lalu peneliti dan enumerator lalu menyebar kuesioner secara online kepada perawat kemudian hasilnya di analisis menggunakan uji Rank Spearman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil analisis univariat karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status pernikahan di Ruang Instalasi Rawat Intensif RSUP Sanglah Depnasar

No	Variabel	n	%
1	Usia		
	20-35 tahun	33	36,7
	36-45 tahun	36	40,0
	> 45 tahun	21	23,3
2	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	38	42,2
	Perempuan	52	57,8
3	Pendidikan		
	D III	29	32,2
	S1 dan Ners	61	67,8
4	Masa kerja		
	1 – 4 tahun	4	4,4
	5 – 10 tahun	50	55,6
	> 10 tahun	36	40,0
5	Status pernikahan		
	Menikah	66	73,3
	Tidak menikah	24	26,7
Total		90	100

Sumber : Data primer

Dari tabel 1 dapat di ketahui bahwa, sebagian besar responden berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 36 orang (40%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang (57,8%), memiliki pendidikan S1 dan Ners sebanyak 61 orang (67,8%), memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 50 orang (55,6%) dan memiliki status sudah menikah sebanyak 66 orang (73,3%).

Tabel 2. *Caring Leadership* Kepala Ruang Instalasi Rawat Intensif RSUP Sanglah Denpasar

N o	Keterangan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	<i>Caring Leadership</i> Baik	58	64,4
2	<i>Caring Leadership</i> Cukup	29	32,2
3	<i>Caring Leadership</i> Kurang	3	3,3
Total		90	100

Sumber : Data primer

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa responden sebagian besar responden merasakan *caring leadership* baik dari kepala ruang yaitu sebanyak 58 orang (64,4%).

Tabel 3. Motivasi Kerja Perawat di Ruang Instalasi Rawat Intensif RSUP Sanglah Denpasar

No	Motivasi Kerja Perawat	n	%
1	Motivasi Kerja Tinggi	52	57,8
2	Motivasi Kerja Sedang	33	36,7
3	Motivasi Kerja Rendah	5	5,6
Total		90	100

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi yang kuat sebanyak 52 orang (57,8%)

Tabel 4 Hubungan *Caring Leadership* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Instalasi Rawat Intensif RSUP Sanglah Denpasar

<i>Caring Leadership</i>	Motivasi Kerja			Total	P value	r
	Tinggi	Sedang	Rendah			
Baik	42 (46,6%)	16 (17,7%)	0 (0%)	58 (64,4%)	0,000	0,455
Cukup	10 (11,1%)	16 (17,7%)	3 (3,3%)	29 (32,2%)		
Kurang	0 (0%)	1 (1,1%)	2 (2,2%)	3 (3,3%)		
Total	52 (57,7%)	33 (36,6)	5 (5,5%)	90 (100%)		

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar responden merasakan *caring leadership* baik dengan motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 42 reponden (46,6%) dengan nilai p-value <0,001 dengan nilai r yaitu kekuatan hubungan 0,455 dengan arah positif.

PEMBAHASAN

Caring Leadership Kepala Ruang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden merasa *caring leadership* kepala ruangan baik yaitu sebanyak 58 orang (64,4%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Wati et al., (2018) dimana sebagian besar responden merasakan *caring leadership* kepala ruang yang baik sebanyak 27 orang (87,5%).

Caring leadership merupakan suatu proses mengarahkan kegiatan dari suatu organisasi untuk mencapai kepentingan organisasi dengan menerapkan perilaku *caring*. Kepala ruangan diharapkan memiliki *caring leadership* yang baik dalam melakukan tugas dan fungsi manajemennya sebagai seorang pemimpin. Oleh karena itu dalam lingkungan kerja perlu ditekankan adanya pemimpin yang mampu menjadi role model bagi semua anggota yang terlibat dalam *team work* (Wati et al., 2018).

Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang pimpinan perawat dalam mempengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan. *Caring leadership* merupakan sebuah model yang menjawab inti dari kepemimpinan yang diperlukan. *Caring leadership* memimin dengan cara mempergunakan nilai-nilai kemanusiaan seperti : memimpin dengan belas kasih dan kesetaraan, memimpin dengan menumbuhkan harapan, secara aktif menumbuhkan inovasi dengan wawasan, bijaksana, selalu melakukan refleksi, memimpin dengan menciptakan ruangan

agar staff bisa berkreasi, saling menghormati, peduli (Wati, 2017).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih ada responden yang menyatakan bahwa *caring leadership* kepala ruang kurang yaitu sebanyak 3 orang (3,3%). Hasil penelitian Dwiantoro (2015) juga yang menyampaikan bahwa sebanyak 7 responden (30,4%) responden menyatakan bahwa *caring leadership* kepala tim kurang. Hal ini dikarenakan kepala tim belum bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang baik sebagai pemimpin.

Pemimpin merupakan sosok yang mampu menggunakan orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama (Hasibuan, 2013). Kepemimpinan dianggap sebagai keahlian seseorang untuk memotivasi orang lain agar berkontribusi untuk keberhasilan sebuah organisasi (Gary, 2012). Gaya kepemimpinan merupakan sebuah *style* yang dimiliki pimpinan untuk mempengaruhi bawahan sehingga sasaran suatu organisasi mampu dicapai. Keberhasilan pemimpin untuk memimpin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan olehnya.

Motivasi Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 52 orang (57,8%). Hasil penelitian Yudha (2015) juga menyampaikan sebanyak 15 responden (44,1%) memiliki motivasi kerja tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wirati, Wati, & Saraswati, 2020) yang menyatakan bahwa perawat sebanyak 95 orang (57,6%) memiliki motivasi kerja kuat.

Motivasi dikatakan juga suatu proses yang muncul karena adanya faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor internal yang berhubungan dengan motivasi meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kebutuhan, kelelahan serta kebosanan, sedangkan faktor eksternal yang berhubungan dengan motivasi antara lain kondisi lingkungan, kompensasi,

supervisi, karir, tanggung jawab, serta peraturan di tempat kerja (Winardi, 2011)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah didapatkan motivasi kerja perawat dengan kategori tinggi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu masa kerja, dimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 50 orang (55,6%). Hasil penelitian Merta (2018) juga menyatakan bahwa pengalaman dapat dipengaruhi oleh masa kerja seseorang dimana semakin panjang masa kerja maka pengalaman yang dimiliki seseorang juga semakin luas sehingga motivasi dan produktivitas kerja juga semakin meningkat. Hasil penelitian Suryandika (2016) juga menyatakan hal yang sama dimana lama kerja seseorang juga menentukan kinerjanya dalam menjalankan tugas. Dimana seseorang yang bekerja semakin lama maka orang tersebut akan semakin terampil serta dapat dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa responden berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 36 orang (40,0%), merupakan responden yang paling banyak. Usia responden 20-35 tahun berarti masuk dalam kategori dewasa akhir. Hasil penelitian Yusuf, (2014) juga mendapatkan hal yang serupa dimana usia diantara 36-40 tahun mempunyai motivasi yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh usia tersebut berada pada usia yang matang dengan pengalaman kerja yang baik. Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki perawat dapat berdampak buruk terhadap kualitas pelayanan. Motivasi kerja perawat yang kurang dapat terlihat dari berbagai hal, yaitu kurangnya rasa tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Seseorang yang memiliki keinginan untuk mencapai prestasi merupakan kunci utama suatu motivasi serta kepuasan kerja. Adanya motivasi kerja yang baik terbukti memiliki dampak yang mendorong adanya iklim pertumbuhan kinerja dalam suatu organisasi (Yusuf, 2014).

Motivasi kerja seorang perawat akan mempengaruhi kinerjanya di rumah sakit. Menurut Nursalam (2015) motivasi serta adanya kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas merupakan unsur penting didalam kinerja seorang perawat. Kemampuan yang dimiliki dalam melakukan sebuah pekerjaan adalah bagian dari unsur utama didalam menilai kinerja seseorang namun jika tidak adanya keinginan serta motivasi, maka tugas tidak akan dapat terselesaikan dengan baik.

Hubungan *Caring Leadership* Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan *caring leadership* baik dengan motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 42 reponden (46,6%) dengan nilai p-value <0,001 dengan kekuatan hubungan 0,455 yaitu kekuatan sedang dengan arah positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan kekuatan sedang dan arah hubungan positif, dimana semakin tinggi *caring leadership* yang dirasakan maka semakin tinggi motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wati, 2020) yang menyatakan bahwa *caring leadership* memiliki peran yang besar terhadap kepuasan kerja perawat, dimana dengan adanya *caring leadership* kepala ruangan yang tinggi maka kepuasan kerja perawat juga akan tinggi.

Perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki posisi krusial dalam hal untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan dari pelayanan kesehatan sangat berhubungan dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan (Hakim et al., 2014). Hal ini terjadi karena perawat merupakan senantiasa bertugas melayani pasien secara holistik serta berkelanjutan. Disamping itu perawat juga merupakan bagian dari SDM rumah sakit yang memiliki jumlah terbanyak (Suroso, 2012). Rendahnya motivasi kerja perawat yang dimiliki perawat dapat berdampak terhadap

kualitas pelayanan kepada pasien (Fitri, 2007).

Motivasi kerja perawat, salah satunya ditentukan oleh hubungan dengan atasan (*supervision*). Sikap maupun perilaku seorang pemimpin ke stafnya sangat menentukan suasana kerja yang kondusif disebuah perusahaan atau rumah sakit. Hasil penelitian Wang et al (2015) menunjukkan rendahnya kepuasan kerja perawat yaitu 60,8%, dimana hal ini terjadi akibat kurang kondusifnya suasana kerja akibat dari gaya kepemimpinan yang otoriter. Hasil penelitian Wati, (2017) menunjukkan bahwa *caring leadership* berpengaruh terhadap *burnout* perawat pelaksana sebanyak 66,17%.

Pemimpin merupakan seseorang yang dapat menggunakan semua wewenang dalam mengatur stafnya serta bertanggung jawab atas pekerjaan stafnya (Hasibuan, 2013). Perilaku *caring* pemimpin keryawannya disebut *caring leadership*. Seorang pemimpin diharapkan dapat memiliki perilaku *caring* yang tercermin dalam kesehariannya. *Caring Leadership* kepala ruangan mampu menjadi panutan untuk memotivasi angotanya dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu sangat diharapkan agar kepala ruangan mampu menumbuhkan sikap *caringnya* di dalam memimpin. Hasil penelitian Khairiyah & Annisa (2013) menyatakan adanya hubungan yang signifikan diantara kepuasan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja stafnya.

KESIMPULAN

Caring Leadership Kepala Ruang di Ruang Instalasi Rawat Intensisif dirasakan baik oleh sebagian besar responden yaitu sebanyak 58 orang (64,4%), motivasi kerja perawat di Ruang Instalasi Rawat Intensisif sebagian besar dengan kategori motivasi tinggi yaitu sebanyak 52 orang (57,8%). Terdapat hubungan yang signifikan antara *caring leadership* kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di Ruang Instalasi Rawat Intensisif dengan arah korelasi positif. Disarankan kepada peneliti

selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dengan memilih variabel lain yang mendukung seperti kinerja dan kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiantoro L. (2015). *Perilaku Merawat Tim Pelayanan Kesehatan Primer Program Gizi dan KIA Tingkat Puskesmas Di Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Fitri, N. (2007). *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Gary, Y. (2012). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Edisi Keli). Jakarta: PT. Indeks.
- Hakim, A., Yassir, M., & Nur, M. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 4(5), 541–548.
- Hasibuan, M., S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairiyah, K., & Annisa, N. S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. *Prosiding PESAT*, 5.
- Lin, L.-C. (2004). *The relationship between managers' leadership style and employee job satisfaction in Taiwan fashion retail department stores*. University of the Incarnate Word.
- Merta, S. (2018). *Hubungan Motivasi kerja dengan penerapan komunikasi Terapeutik perawat di Ruang kelas III rawat inap RSUD Wangaya*. STIKes Wira Medika Bali.
- Milkhatum. (2016). *Upaya Peningkatan Kemampuan Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Di RSI Sultan Agung Semarang*. Diponegoro.
- Nursalam. (2015a). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. (Edisi 4). Jakarta: Salemba Medika.
- Ratnaningsih, I. Z. dan P. U. (2015). *Buku Ajar Psikologi Kepemimpinan*. Semarang: Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, V. dan M. D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Rajawali Pers; 2012.
- Suranto, S., & Lestari, E. P. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(2), 148–160.
- Suroso, J. (2012). Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Eksplanasi*, 6(2).
- Suryandika, M. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Omni Alam Sutera*. Universitas ESA Unggul.
- Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit*. Mitra Cendikia.
- Swanburg, R. C. (2010). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajmen Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Uzlah, S. M. (2011). Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan atasan dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas mekar baru. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 9(02), 127208.
- Wang, Y., Dong, W., Mauk, K., Li, P., Wan, J., Yang, G., ... Hao, M. (2015). Nurses' practice environment and their job satisfaction: A study on nurses caring for older adults in shanghai. *PloS One*, 10(9), e0138035.
- Wati, N.M.N, Ardani, H., & Dwiantoro, L. (2018). Implementation of Caring Leadership Model Had an Effect on

- Nurse's Burnout. *J Ners Dan Kebidanan Indonesia*, 5(3), 166–173.
- Wati, Ni Made Nopita. (2017). *Pengaruh Caring Leadership Kepala Ruang terhadap Burnout Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Wati, Ni Made Nopita. (2020). Peran Caring Leadership Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Denpasar. *Bali Health Journal*, 4(2).
- Wati, Ni Made Nopita, Ardani, H., & Dwiantoro, L. (2018). Implementation of Caring Leadership Model Had an Effect on Nurse's Burnout. *J Ners Dan Kebidanan Indones*, 5(3), 165–173.
- Wati, Ni Made Nopita, Jayanti, D. M. A. D., Dewi, N. L. P. T., Sudarma, I. N., & Lestari, N. K. Y. (2021). Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Caring Leadership Di Masa Pandemi Covid-19. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4), 1894–1902.
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8–14.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yancomala, O. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 534–541.
- Yudha. (2015). *Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Identifikasi pasien sebelum pemberian obat Injeksi IV preset RSUD Sanjiwani Gianyar*. STIKes Wira Medika Bali.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu. *Humaniora*, 5(1), 494–500.