

# Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Eksekutif Ruang Rawat Inap Anak Dan Blud Picu RSUD Dr. H. Yuliddin Tandang Tapaktuan

Syam Irwan<sup>1\*</sup>, Cut Rahmi<sup>2</sup>, Yulissasman<sup>3</sup>, T. Cut Lizam<sup>4</sup>, Rasima<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Prodi D3 Keperawatan, Poltekes Kemenkes Aceh, Indonesia

Email: <sup>1,\*</sup> syamirwan.s.kep@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: <sup>1</sup>syamirwan.s.kep@gmail.com

**Abstrak**— Belakang: motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau tenaga yang menggerakkan pegawai yang terarah atau ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pro dan positif karyawan terhadap situasi kerjalah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Munculnya motivasi kerja dalam diri seseorang juga dipengaruhi oleh pemimpin yang menjadi teladan bagi bawahannya sesuai dengan pemahaman bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. Tujuan: Menganalisis hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat Eksekutif di Ruang Rawat Inap Anak dan BLUD PICU RSUD dr. H. Yuliddian Away Tapaktuan Metode : Rancangan penelitian ini adalah penelitian korelasional yaitu penelitian yang menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain, kemudian dilakukan uji statistik atau disebut juga dengan uji korelasi yang akan menghasilkan koefisien korelasi dengan menggunakan studi cross sectional. pendekatan yaitu suatu bentuk penelitian terhadap sampel sebanyak 30 orang. Hasil Penelitian: dengan nilai P sebesar 0,000 berarti H<sub>0</sub> atau terdapat hubungan yang terlihat antara tipe kepemimpinan demokratis kepala ruang rawat inap anak dan PICU dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dan BLUD PICU RSUD dr H Yuliddin Jauh Tapaktuan. Kesimpulan: diperoleh nilai P signifikan sebesar 0,000 ( $\alpha=0,05$ ), sehingga hipotesis diterima. Saran: hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada lembaga pelayanan bagi seluruh perawat untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan memiliki tipe kepemimpinan demokratis.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Demokratis, Motivasi, Perawat

**Abstract**—Background: work motivation is a condition or energy that moves employees who are directed or aimed at achieving the company's organizational goals. It is the employee's pro and positive mental attitude towards the work situation that strengthens their work motivation to achieve maximum performance. The emergence of work motivation in a person is also influenced by the leader who is a role model for his subordinates in accordance with the understanding that leadership is a process of influencing other people in achieving goals. Objective: to analyze the relationship between the Democratic Leadership Style of the Room Head and the Work Motivation of Executive Nurses in Children's Inpatient Rooms and PICU BLUD RSUD dr. H. Yuliddian Away Tapaktuan Method: The design of this research is correlation research, namely research that connects one variable with another variable, then statistical testing is carried out or also known as a correlation test which will produce a correlation coefficient using a cross sectional study approach, namely a form of research on a sample of 30 people. Research Results: with a P value of 0.000, it means H<sub>0</sub> or there is a visible relationship between the type of democratic leadership of the head of the pediatric inpatient room and PICU with motivation for the work of implementing nurses in the inpatient room and PICU BLUD RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan. Conclusion: a significant P value of 0.000 ( $\alpha=0.05$ ) was obtained, so the hypothesis was accepted. Suggestion: the results of this research can provide input to service institutions for all nurses to increase work motivation, namely by having a democratic type of leadership.

**Keywords:** Leadership style, Democratic, Motivation, Nurse

## 1. PENDAHULUAN

Menurut pengertian Hasibuan (2015), motivasi berasal dari bahasa latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang sehingga seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan. kepuasan. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau tenaga yang menggerakkan pegawai yang terarah atau ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pro dan positif karyawan terhadap situasi kerjalah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pendapat serupa juga dijelaskan oleh Tinambunan & Tampubolon, (2018), yaitu gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara pemimpin mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar orang tersebut bersedia melaksanakan kemauan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. meskipun secara pribadi hal ini mungkin tidak disukai.

Munculnya motivasi kerja dalam diri seseorang juga dipengaruhi oleh pemimpin yang menjadi teladan bagi bawahannya sesuai dengan pemahaman bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan, memberikan arahan/perintah dan motivasi sehingga secara operasional tujuan tercapai dan meningkatkan eksistensi organisasi. Hasil pengaruh tersebut akan ditandai dengan kesediaan staf untuk bekerja secara sukarela (Anwar, 2016).

Keadaan tersebut juga terjadi dalam dunia keperawatan dimana pelayanan keperawatan merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting baik atau tidaknya pelayanan kesehatan di rumah sakit karena selain jumlahnya yang cukup besar, perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan secara berkala dan berkesinambungan. kepada pasien. (Sari, 2016).



Maka sebagai seorang perawat yang bekerja di ruang rawat inap, anda akan selalu dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena dalam menjalankan pekerjaannya diperlukan motivasi untuk dapat mendorong perawat dalam menjalankan kewajibannya sebagai tenaga kesehatan dan membuat pasien merasa puas. dengan pelayanan yang diberikan di rumah sakit (Arifki Zainaro et al., 2017).

Pelayanan keperawatan adalah pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada pengetahuan dan kiat-kiat keperawatan dan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (UU Keperawatan No. 38 tahun 2014).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Janur, Wahyu Hidayat Lindriani (2021) menunjukkan bahwa dari 50 responden yang diteliti motivasi kerja perawat dominan tinggi, 31 responden (62%) dengan motivasi sedang, 11 responden (22%) dengan motivasi rendah. tipe kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan yang paling banyak dipilih responden adalah partisipatif sebanyak 37 responden (74%) sedangkan gaya kepemimpinan yang paling sedikit digunakan adalah demokratis sebanyak 5 responden (10%). Pernyataan serupa juga dijelaskan oleh Carliastuti, Sancka Stella (2021) bahwa dari hasil penelitian terlihat bahwa terdapat 27 (54%) kepala ruangan yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan 23 (46%) yang memiliki gaya kepemimpinan yang buruk. gaya kepemimpinan. Dalam hal ini disini terdapat gaya kepemimpinan yang baik yaitu dapat mengayomi dan bekerjasama dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haan (2019) dimana hasilnya menunjukkan gaya kepemimpinan yang tinggi terdapat pada gaya kepemimpinan partisipatif yang berjumlah 45 responden (65,2%) dari 69 responden dengan motivasi kerja perawat yang tinggi sebanyak 63 orang atau (91,3%) keluar. dari 69 responden BLUD RSUD dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan merupakan salah satu Rumah Sakit yang terletak di Kabupaten Aceh Selatan dan mempunyai satu Ruang Perawatan Anak dan satu Ruang tambahan PICU dengan jumlah perawat dimulai dari Wakil Kepala Ruangan dan perawat pelaksana berjumlah 35 orang yang digunakan. sebagai objek penelitian terkait gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan yang dimiliki oleh kepala ruangan. Terkait dengan hal tersebut, hasil wawancara singkat yang dilakukan penulis terhadap perawat kamar anak dan PICU sebanyak 5 orang termasuk dua orang Katim yang menjelaskan bahwa kepala ruangan masih belum mencerminkan gaya kepemimpinan demokratis, dan 1 orang dari Wakaru bahwa tipe kepemimpinan kepala ruangan sudah mencerminkan sifat kepemimpinan demokratis dan 2 orang perawat lagi masih menjelaskan bahwa mereka belum memahami bagaimana hakikat dan gaya kepemimpinan demokratis sebenarnya. Berdasarkan fenomena diatas, disini penulis tertarik untuk membuat karya ilmiah dengan judul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Anak dan BLUD PICU RSUD dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan" merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain, kemudian dilakukan pengujian statistik atau disebut juga dengan uji korelasi yang akan menghasilkan koefisien korelasi. Sutomo (2013) sesuai dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan pendekatan studi cross sectional yaitu suatu bentuk penelitian untuk mengetahui hubungan antara tipe kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi kerja kepala ruangan. perawat pelaksana di bangsal anak BLUD dan PICU RSUYA dr H. Yuliddin Away Tapaktuan.

Penelitian ini dilakukan pada perawat pelaksana yang bekerja di Ruang Perawatan Anak dan PICU BLUD RSUD dr. H. Yuliddin Tandang Tapaktuan. Penelitian ini akan dilaksanakan setelah ujian proposal yang direncanakan dilaksanakan sekitar bulan Desember 2023. Populasi adalah seluruh objek atau sasaran peneliti yang dapat dijadikan peneliti sebagai objek penelitian sesuai dengan kasus peneliti (Polit & Beck, 2010) dan populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di bangsal rawat inap anak dan PICU BLUD RSUYA dr H. Yuliddin Away Tapaktuan.

Sampel merupakan bagian terkecil dari populasi atau sebagian objek penelitian yang akan dilakukan oleh Azwar (2000), sehingga dalam usulan penelitian ini adalah seluruh guru pendidikan anak usia dini di Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 30 orang. . Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau seluruh populasi dapat dijadikan sampel (jika jumlah sampel kurang dari 100) atau disebut total sampling.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap Anak dan PICU BLUD RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan yang beralamat di Jalan T. Ben Mahmud No. 86.A Gampong Gunung Kerambil Kecamatan Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan.

Batas-batas wilayahnya terdiri atas:

1. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Samudera Hindia.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kota Subulussalam.



4. Sebelah Utara berbatasan dengan Aceh Tenggara.

BLUD RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan merupakan rumah sakit daerah dengan tipe B dan berstatus akreditasi penuh, serta memiliki ruang perawatan Kelas I sampai Kelas III serta mempunyai fasilitas ruang perawatan. ICU, PICU, NICU, IGD, Ruang Operasi dan Ruang Pinere (Isolasi Infeksi) serta mempunyai pelayanan Hemodialisis yang sangat baik dan berfungsi sebagai rumah sakit rujukan Kabupaten Aceh Singkil, Kota Subulussalam, Aceh Barat Daya dan Kabupaten Simeulue yang dianggap sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di bawah Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan sesuai dengan Qanun Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kantor Dr. Rumah Sakit Umum Daerah Yuliddin Away Tapatuan yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan rujukan.

**3.2 Hasil penelitian**

Hasil penelitian yang penulis lakukan setelah menyebarkan kuesioner kepada responden kemudian hasil jawaban kuesioner tersebut dimasukkan ke dalam SPSS sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

**3.2.1 Karakteristik Responden**

1. Distribusi Gender

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin (N-30)

No	Gender Category	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Male	12	40.0
2	Female	18	60.0
Total		30	100 %

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan, dan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di bangsal anak melaksanakan PICU BLUD RDUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (60%) dan perempuan sebanyak 12 orang atau (40%) dari total responden.

2. Pembagian Status Pegawai

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Pegawai (N-30)

No	Employee Status Category	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	PNS	14	46,7
2	NON PNS	16	53,5
Total		30	100 %

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Tabel 2. Terlihat sebaran status pegawai terbanyak pada kategori NON PNS yaitu sebanyak 16 orang (53,5%) dan pada kategori PNS terdapat 14 orang (46,7%) pada pegawai yang bekerja di ruang penitipan anak dan BLUD PICU RSUD dr H Yuliddin Jauh Tapaktuan.

3. Pembagian Masa Kerja

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja (N-30)

No	Category of Working Period	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	< 2 tahun	4	13.3
2	> 10 Tahun	8	26.7
3	2- 4 tahun	13	43.3
4	4-6 tahun	3	10.0
5	6-10 tahun	2	6,7
Total		30	100 %

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Tabel 3. untuk sebaran berdasarkan masa kerja pegawai ruangan anak dan BLUD PICU RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan tertinggi pada masa kerja 2 – 4 tahun berjumlah 13 orang (83,3%) sedangkan untuk < 10 tahun terdapat 8 orang (40,3%).

4. Pembagian Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir (N-30)

No	Last Education Category	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	D-III Kepegawaian	16	53,3
2	Ners	12	40,0
3	Sarjana Keperawatan	2	6,7
Total		30	100 %

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Tabel 4. untuk sebaran pendidikan terakhir pada perawat pelaksana di ruang anak dan BLUD PICU RSUD dr H Yuliddin Away Tapakuan yaitu untuk pendidikan D-III Keperawatan atau Sarjana sebanyak 16 orang atau (53,3%) dan untuk Perawat ada 12 orang (40,0%).

**3.3 Hasil Analisis Univariat**



1. Distribusi Frekuensi Jenis Kepemimpinan Kepala Ruangan

**Tabel 5.** Distribusi Frekuensi Tipe Kepemimpinan Demokratis (N=30)

No	Democratic Leadership Type Category	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Undemocratic	10	33,3
2	Democratic	20	66,7
	Total	30	100 %

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Berdasarkan Tabel 5 distribusi frekuensi kepala ruangan tipe kepemimpinan demokratis menunjukkan bahwa untuk tipe kepemimpinan demokratis terdapat 20 orang (66,7%) dan untuk tipe kepemimpinan non demokratis terdapat 10 orang (33,3%) untuk kepemimpinan. tipe kepala ruangan di BLUD Anak dan PICU RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan

2. Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

**Tabel 6.** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana (N=30)

No	Category of Work Motivation of Implementing Nurses	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Low Motivation	6	20,0
2	High Motivation	24	80,0
	Total	30	100 %

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Tabel 6 diatas menunjukkan distribusi frekuensi motivasi kerja perawat pelaksana, dimana motivasi kerja perawat pelaksana dengan kategori tertinggi adalah motivasi tinggi berjumlah 24 orang (80,0%) dan motivasi rendah berjumlah 6 orang (20%) untuk RSUD dr H Yuliddin Jauh Tapaktuan.

**3.4 Analisa Bivariat**

Tabulasi silang gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat pelaksana

**Tabel 7.** Tabulasi silang gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja

Leadership Style	Work motivation				Total		p value
	High		Low		F	%	
	F	%	F	%			
Democratic	16	53,3	6	20	20	66,6	0,000
Undemocratic	4	13,3	4	13,3	10	33,3	
Total	20	66,6	10	33,3	30	100	

Sumber : Data Primer (diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel 4.8 terlihat gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja baik sebanyak 16 orang (53,3) dan 6 orang (20%) dan dengan P Value sebesar 0,000 berarti H0 atau terdapat hubungan antara tipe kepemimpinan demokratis kepala ruang rawat inap anak dan PICU dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap dan BLUD PICU RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan.

**3.5 Diskusi**

Hasil penelitian untuk tipe kepemimpinan demokratis kepala ruangan yang dikaitkan dengan motivasi kerja perawat pelaksana yaitu dimana hasil yang diperoleh adalah motivasi kerja perawat pelaksana baik sebanyak 20 orang (66,7%) dengan tipe kepemimpinan demokratis sebanyak 24 orang (80%).

Tipe kepemimpinan demokratis adalah Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk paling mulia di dunia, selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menyukseskan bawahannya dan berusaha mengembangkan kapasitas pribadinya sebagai seorang pemimpin. Indikator gaya kepemimpinan demokratis antara lain 1. Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan. 2. Apresiasi terhadap pegawai 3. Manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya. (Sudrajad. 2022).

Sedangkan motivasi kerja perawat merupakan salah satu penentu perilaku yang ditandai dengan adanya dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Nabi et al., 2020) hal serupa dijelaskan oleh Hasibuan (2018) Motivasi kerja merupakan hal yang esensial. hal yang harus selalu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit. Jika ingin perawat berperan dalam mewujudkan visi dan misi rumah sakit, maka perawat memerlukan dorongan dalam bekerja berupa motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja maka seorang perawat akan mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang mempunyai nilai baik dari segi kualitas dan kuantitas, maka seorang pegawai memerlukan motivasi kerja dalam dirinya yang kemudian diharapkan dapat memberikan peningkatan pada hasil kerjanya (Rofifah, 2019).



Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap perawat, motivasi kerja perawat rawat inap di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun adalah cukup. Dari 80 responden perawat rawat inap terdapat 19 responden dengan motivasi kerja tinggi (23,8%), sedangkan responden dengan motivasi kerja cukup sebanyak 49 (61,3%)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wisuda (2020) menunjukkan motivasi kerja perawat yang tinggi sebanyak 19 orang (55,3%) dan gaya kepemimpinan demokratis yang tinggi sebanyak 21 orang (60,5). Dari 34 perawat di rumah sakit.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yaitu berdasarkan tanggapan responden ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala ruangan dari 43 responden, terdapat 17 (39,5%) responden yang mempersepsikan kepala ruangan mempunyai sifat demokratis. gaya kepemimpinan, 13 (30,2%) responden menganggap kepala ruangan mempunyai gaya kepemimpinan otokratis, dan 13 (30,2%) responden menganggap kepala ruangan mempunyai gaya kepemimpinan liberal atau laissez faire. Dapat disimpulkan bahwa kepala ruangan RS Swasta Demak menggunakan ketiga gaya kepemimpinan yaitu demokratis, otokratis dan liberal atau laissez faire. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dengan persentase tertinggi (39,5%). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang paling dominan digunakan oleh kepala ruangan pada Rumah Sakit Swasta di Demak (Setiyono. 2013).

Dari hasil penelitian Yantu (2019) menyatakan bahwa hasil penelitian tipe kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja perawat adalah dari 60 responden sebanyak 42 orang (70%) menjawab dengan motivasi kerja baik terkait dengan motivasi kerja. tipe kepemimpinan demokratis. Dari data yang diperoleh gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana 78,3% responden memilih gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja baik sebanyak 28,3%.

Berdasarkan hasil penelitian dan didukung dengan konsep teoritis tipe kepemimpinan demokratis kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana ruang penitipan anak dan PICU BLUD RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan dapat diketahui adanya pengaruh. Tipe kepemimpinan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan sifat dan karakteristik motivasi kerja terhadap bawahan khususnya pada perawat pelaksana.

Dari hasil penelitian diatas dan diperkuat dengan penelitian orang lain terlihat jelas bahwa motivasi kerja perawat pelaksana tinggi atau baik, hal ini sangat dipengaruhi oleh sifat atau karakteristik kepala ruangan yang demokratis dan hal ini. Kondisi tersebut hendaknya diterapkan pada ruang perawatan lainnya yang ada di BLUD RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan agar pelayanan keperawatan terhadap pasien dapat sesuai dengan kebutuhan pasien karena perawat dapat melaksanakan tugasnya sesuai kebutuhan pasien.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Anak dan PICU BLUD RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan ditemukan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap anak. kamar anak dan PICU BLUD RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan yaitu hubungan tipe kepemimpinan demokratis kepala bangsal rawat inap anak dengan PICU BLUD RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan dengan motivasi kerja perawat pelaksana menggunakan uji chi square diperoleh nilai signifikan P value sebesar 0,000 ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga hipotesis diterima. Jadi dapat dinyatakan ada hubungan yang nyata antara tipe kepemimpinan demokratis kepala bangsal rawat inap dan BLUD PICU RSUD dr H Yuliddin Away Tapaktuan dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

#### **REFERENCES**

- [1]. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Motivasi Belajar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2]. A., Morissan M., dkk. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.
- [3]. Anwar, K. (2016). Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- [4]. 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
- [5]. Umum Daerah Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat,
- [6]. Edy Sutrisno. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group
- [7]. Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- [8]. Hasibuan, Malayu SP. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- [9]. Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. Widya Cipta.
- [10]. Kurniadin dan Machali, (2012). Manajemen Pendidikan : Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media).
- [11]. Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32–39.



- [12]. Nursalam, & Efendi, F. (2008). Pendidikan Dalam Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika.
- [13]. Nursalam, (2015) Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional, 5th ed. Jakarta: salemba medika.
- [14]. Regina Aditya Reza. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. (Jurnal Ekonomi Riset, Vol.3, No.3, mEI 2017, ISSN: 2474-0655,).
- [15]. Sari, (2016). Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Muntilan Kabupaten Magelang. <http://digilib.unisayogya.ac.id/2039/1/NASKAH%20PUBLIKASI%20AYU%20TRI%20P.S.pdf>
- [16]. Sitorus, Ratna & Panjaitan, R. (2011). Manajemen Keperawatan: Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat. Jakarta: Sagung Seto.
- [17]. Swarjana, I. K. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- [18]. Tinambunan, E. M. K., & Tampubolon. (2018). Burnout syndrome pada perawat diruangan
- [19]. rawat inap rumah sakit santa elisabeth medan. Jurnal Keperawatan Priority.
- [20]. Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- [21]. Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.