

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat *Head of Room Leadership Style with Nurse Work Motivation*

Herlina Herlina*¹, Nordianiwati Nordianiwati², Ria Wahyuni³

¹Jurusan Keperawatan, Akademi Keperawatan Bethesda Serukam, Kalimantan Barat, Indonesia

²Jurusan Keperawatan, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

³Jurusan Kebidanan, Politeknik Sandi Karsa, Sulawesi Selatan, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.61099/junedik.v1i2.17>

Received: 2023-06-01/Accepted: 2023-07-10/Published: 2023-08-31



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Abstrak

Gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang efektif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas perawatan yang diberikan dan kepuasan kerja mereka. Penelitian bertujuan mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Desain penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional study. Suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor resiko dengan efek dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat itu juga. Hasil menunjukkan presentase gaya kepemimpinan demokratis menghasilkan motivasi tinggi sebanyak 85,7 % sedangkan otoriter menghasilkan motivasi rendah sebanyak 75,0 %, dengan nilai P-Value: 0,020. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Oleh karena itu, kepala ruangan perlu memahami pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dan adaptif terhadap kebutuhan perawat. Melalui penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung, kepala ruangan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan menginspirasi perawat untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi kepada pasien.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi

Abstract

The leadership style of the head of the room has a significant influence on the work motivation of nurses. An effective and supportive leadership style can increase nurses' work motivation, which in turn can affect the quality of care provided and their job satisfaction. The study aims to determine the leadership style of the head of the room with the work motivation of nurses. Analytical descriptive research design with cross-sectional study approach. A study to study the dynamics of correlation between risk factors and effects by approaching, observing, or collecting data at once at one time. The results showed that the percentage of democratic leadership style produced high motivation as much as 85.7% while authoritarianism produced low motivation as much as 75.0%, with a P-Value value: of 0.020. It can be concluded that there is a relationship between the implementation of the leadership style of the head of the room with the motivation of the nurse's work. Therefore, the head of the room needs to understand the importance of an effective and adaptive leadership style to the needs of nurses. Through the adoption of a supportive leadership style, room heads can create a work environment that motivates, supports, and inspires nurses to provide high-quality care to patients.

Keywords: job satisfaction, leadership, motivation

*Penulis Korespondensi:

Nama : Herlina Herlina

Email : linah769@yahoo.co.id

Afiliasi : Akademi Keperawatan Bethesda Serukam



PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja perawat merupakan dua faktor penting dalam konteks lingkungan perawatan kesehatan. Kepala ruangan adalah pemimpin atau manajer yang bertanggung jawab atas pengelolaan suatu unit perawatan, sedangkan perawat adalah tenaga profesional yang memberikan perawatan langsung kepada pasien. Dalam lingkungan perawatan, kepala ruangan memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan mempengaruhi motivasi kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membangun hubungan kerja yang kuat antara kepala ruangan dan perawat, meningkatkan komunikasi, dan memperluas kolaborasi tim. Sementara itu, motivasi kerja perawat merupakan faktor yang memengaruhi kinerja mereka, kualitas perawatan yang diberikan, dan kepuasan kerja [1]. Perawat yang termotivasi cenderung lebih produktif, bersemangat, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengakuan atas kinerja, kesempatan pengembangan karir, dukungan kepemimpinan, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang positif, dan perasaan memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka [2].

Salah satu yang mendukung motivasi kerja perawat adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana gaya kepemimpinan demokratis itu sendiri adalah ditemukannya peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah [3]. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja perawat yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga peran pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting dan menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya [4]. Motivasi kerja merupakan semangat energi yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas kerja, guna mencapai tujuan organisasi dan dorongan dari dalam pribadi karyawan untuk memiliki kemauan kerja yang tidak hanya untuk kebutuhan pribadi, namun juga untuk kemajuan suatu organisasi atau instansi [5]. Kepemimpinan transformasional gaya kepemimpinan ini melibatkan inspirasi, pemberdayaan, dan memotivasi anggota tim dengan visi yang kuat. Kepala ruangan yang menggunakan pendekatan ini mampu membantu perawat melihat pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan dukungan dan dorongan untuk tumbuh dan berkembang [6].

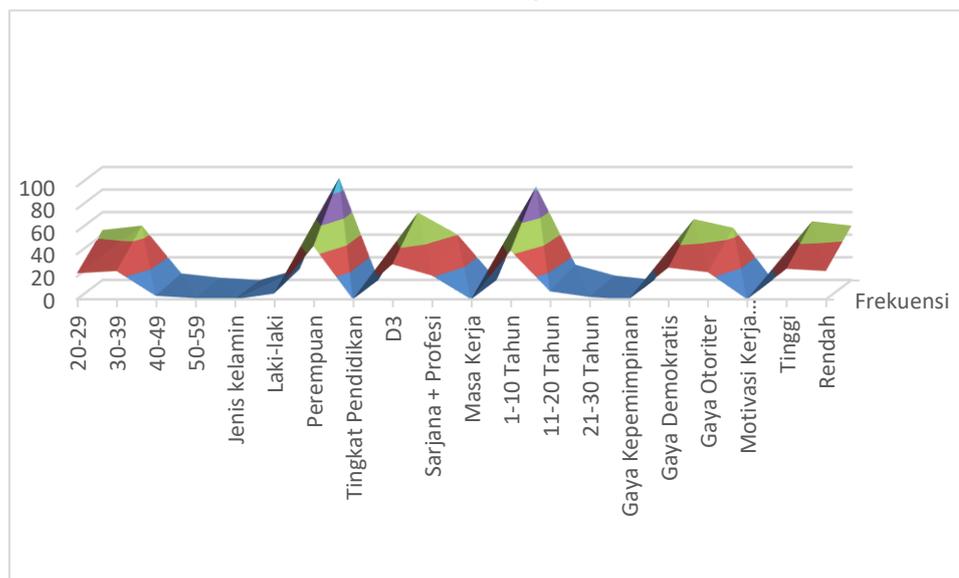
Kepemimpinan berorientasi pada hubungan gaya kepemimpinan ini menempatkan penekanan pada membangun hubungan interpersonal yang baik dengan perawat. Kepala ruangan yang menggunakan pendekatan ini secara aktif mendengarkan, memberikan dukungan emosional, dan memperhatikan kebutuhan perawat [7]. Hal ini dapat meningkatkan rasa keterikatan, kepercayaan, dan kepuasan kerja perawat. Kepemimpinan berorientasi pada tugas gaya kepemimpinan ini fokus pada pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas. Kepala ruangan yang menggunakan pendekatan ini memberikan arahan yang jelas, mengatur prioritas, dan memastikan perawat memiliki sumber daya yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Dalam hal ini, kepala ruangan dapat membantu perawat merasa terorganisir dan mendukung pencapaian hasil yang baik [8]. Kepemimpinan Partisipatif ini melibatkan partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka ruang untuk memberikan masukan dan ide-ide. Kepala ruangan yang menggunakan pendekatan ini menghargai pengetahuan dan pengalaman perawat, sehingga meningkatkan motivasi kerja dan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Kepemimpinan Kolaboratif mendorong kerja tim dan kolaborasi antara perawat. Kepala ruangan yang menggunakan pendekatan ini menghargai kontribusi individu dan mempromosikan kerja sama, komunikasi yang efektif, dan saling mendukung antarperawat.

Kombinasi dari gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan perawat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan menginspirasi perawat untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi kepada pasien. Pemenuhan faktor-faktor pendukung motivasi kerja perawat diperlukan untuk mempertahankan ataupun meningkatkan motivasi kerja perawat serta kepala ruang mampu meningkatkan gaya kepemimpinan demokratis yang sesuai dengan standar prosedur pelayanan sehingga mampu mendorong perawat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat.

METODE

Desain penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor resiko dengan efek dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat itu juga. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit X, Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari hingga Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang perawatan Rumah Sakit X yang berjumlah 52 orang, tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Pengumpulan data Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan, oleh peneliti sendiri. Kuesioner terdiri atas dua bagian yaitu: Kuesioner I berisi gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kuesioner sebanyak 15 pertanyaan dengan pilihan jawaban A atau B. Kuesioner II berisi motivasi kerja perawat. Kuesioner sebanyak 10 pertanyaan dengan pilihan jawaban S, TS, KK, atau TP. Instrument penelitian kuesioner data demografi perawat pelaksana meliputi nama (inisial), jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, lama bekerja dan unit bekerja. Data demografi responden tidak dianalisis hanya untuk mengetahui karakteristik responden. Kuesioner untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kuesioner ini menggunakan kuesioner model Lippits dan K. White yang dimodifikasi sesuai dengan ciri dari masing-masing gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis. Kuesioner motivasi kerja perawat ini menggunakan kuesioner model Herzberg berisi tentang minat, perasaan senang bekerja, kesesuaian dengan kibijakan pemimpin, suasana kerja. Pengolahan data terdiri editing, koding, dan tabulasi data. Analisis data univariat, bivariat statistik bivariat adalah suatu prosedur untuk menganalisis hubungan antar dua variable.

HASIL



Grafik. 1 Data Demografi Responden

Berdasarkan grafik.1 menunjukkan presentase terbanyak ada pada kelompok umur 30-39, presentase terbanyak ada pada kelompok jenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang, menunjukkan presentase tingkat pendidikan responden yang dominan adalah DIII sebanyak 31 orang, menunjukkan presentase berdasarkan lama bekerja terbanyak di ruang perawatan bedah, interna dan anak ada pada kelompok 1-10 tahun sebanyak 43 orang. Bahwa kepala ruangan yang paling banyak menggunakan gaya kepemimpinan demokratis adalah ruang perawatan anak sebanyak 73,3 %, sedangkan ruangan yang kepala ruangnya lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan otoriter adalah perawatan bedah, sebanyak 63,2 %. Presentase motivasi kerja di ruang perawatan bedah hampir berimbang dengan motivasi kerja di ruang perawatan interna. Sedangkan di ruang perawatan anak presentase terbanyak ada pada motivasi rendah.

Tabel 1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan	Motivasi Tinggi		Motivasi rendah		Total	%	P
	f	%	f	%			
Demokratis	6	85.7	1	14.3	7	100	0,020
Otoriter	3	25	9	75	12	100	

Gaya kepemimpinan	Motivasi Tinggi		Motivasi rendah		Total	%	P
	f	%	f	%			
Demokratis	6	85,7	1	14,3	7	100	0,020
Otoriter	3	25	9	75	12	100	

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan presentase gaya kepemimpinan demokratis menghasilkan motivasi tinggi sebanyak 85,7 % sedangkan otoriter menghasilkan motivasi rendah sebanyak 75,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat setelah dianalisa dengan menggunakan uji Fisher's Exact Test. Hasil penelitian didapat ($< \alpha 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat.

PEMBAHASAN

Peneliti mengungkap bahwa ada hubungan antara pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat secara positif, sementara gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat mengurangi motivasi kerja mereka. Melalui pelaksanaan gaya kepemimpinan yang memperhatikan motivasi kerja perawat, kepala ruangan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Ini pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien.

Pengakuan dan pemberian apresiasi kepala ruangan yang mampu mengenali dan menghargai kontribusi dan pencapaian perawat dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Pengakuan atas kinerja yang baik, pujian, atau penghargaan dapat memberikan dorongan positif yang membuat perawat merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka [9]. Dukungan dan pembinaan kepala ruangan yang mendukung dan membina perawat dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka dapat meningkatkan motivasi kerja. Dukungan seperti pelatihan dan pengembangan karir, mentoring, dan bimbingan dapat memberikan perawat rasa percaya diri dan motivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Komunikasi terbuka dan efektif kepala ruangan yang mempraktikkan komunikasi terbuka, jelas, dan transparan dapat membangun hubungan yang baik dengan perawat. Komunikasi yang efektif memungkinkan perawat untuk merasa didengar, memahami tujuan dan harapan, serta memberikan masukan dan ide-ide mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi perawat dalam melaksanakan tugas mereka [10].

Delegasi yang tepat kepala ruangan yang mampu melakukan delegasi tugas secara bijaksana dan memberikan perawat otonomi dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan motivasi kerja. Memberikan tanggung jawab yang sesuai dan mempercayai kemampuan perawat untuk mengambil keputusan dapat memberikan perasaan kepercayaan diri dan motivasi yang tinggi. Lingkungan kerja yang positif kepala ruangan yang menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat [11]. Lingkungan yang mendukung, di mana perawat merasa dihargai, didukung oleh rekan kerja dan kepemimpinan, dan memiliki kebebasan untuk berkontribusi, dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja yang tinggi. Jika kepala ruangan berhasil melaksanakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perawat dan menciptakan

lingkungan kerja yang positif, maka perawat cenderung merasa termotivasi untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi, meningkatkan produktivitas, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka [12]. Sebaliknya, jika kepala ruangan gagal dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan yang tepat, hal ini dapat mengurangi motivasi kerja perawat, meningkatkan ketidakpuasan, dan bahkan berdampak negatif pada kualitas perawatan pasien.

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala ruangan dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat dengan memberikan pengaruh positif, pengakuan, dukungan, dan kesempatan untuk berkembang. Dalam lingkungan kerja yang mendukung ini, perawat cenderung merasa termotivasi untuk memberikan perawatan yang berkualitas tinggi dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi [13]. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja perawat yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga peran pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting dan menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya [14]. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi karena menjadi kunci kesuksesan organisasi di masa sekarang maupun mendatang. Dalam sebuah organisasi diperlukan peran kepemimpinan yang baik. Adanya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawainya [15]. Ini termasuk berinvestasi dalam pemeliharaan dan pembaruan rutin, memastikan prosedur pengujian dan kontrol kualitas yang tepat, dan mengatasi masalah atau waktu henti dengan cepat dan efektif [16].

Gaya kepemimpinan kepala ruangan yang mendukung, membangun hubungan yang baik, memberikan arahan yang jelas, melibatkan partisipasi, dan mendorong kolaborasi dapat berkontribusi secara positif terhadap motivasi kerja perawat. Penting bagi kepala ruangan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik tim perawat agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung [17]. Gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan peran aktif perawat dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka ruang untuk memberikan masukan dan ide-ide. Kepala ruangan yang menerapkan gaya kepemimpinan ini menghargai pengetahuan dan pengalaman perawat serta mendorong partisipasi mereka dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi Tindakan [18]. Gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi kerja perawat karena mereka merasa dihargai, memiliki tanggung jawab, dan memiliki perasaan memiliki terhadap pekerjaan mereka [19]. Kepemimpinan kolaboratif mendorong kerja tim dan kolaborasi antara perawat. Kepala ruangan yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mendorong komunikasi terbuka, berbagi informasi, dan saling mendukung di antara perawat. Gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi kerja perawat karena mereka merasa didukung, memiliki rasa kepemilikan terhadap hasil tim, dan merasa dihargai atas kontribusi mereka [20].

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang efektif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas perawatan yang diberikan dan kepuasan kerja mereka. Beberapa gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat meliputi kepemimpinan transformasional, kepemimpinan berorientasi pada hubungan, kepemimpinan berorientasi pada tugas, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan kolaboratif. Kepala ruangan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, memberdayakan, dan memotivasi perawat dengan visi yang kuat. Gaya kepemimpinan berorientasi pada hubungan membangun hubungan interpersonal yang baik dan memberikan dukungan emosional kepada perawat. Kepemimpinan berorientasi pada tugas memberikan arahan yang jelas dan sumber daya yang cukup bagi perawat. Kepemimpinan partisipatif melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan, sedangkan kepemimpinan kolaboratif mendorong kerja tim dan kolaborasi. Dalam lingkungan kerja yang didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai, perawat cenderung merasa dihargai, didengar, didukung, dan memiliki perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini meningkatkan motivasi kerja perawat, mempengaruhi kinerja mereka, kualitas perawatan yang diberikan, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. L. P. Sariyani, P. D. Pradhana, and N. M. S. Utami, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung," *MEDIA BINA Ilm.*, vol. 14, no. 10, p. 3357, Jun. 2020, doi: 10.33758/mbi.v14i10.559.

- [2] Suriyani Suriyani, Glendy Ariando Salomon, Richard Andreas Palilingan, Muhammad Purqan Nur, and Suprpto Suprpto, "Workload with Emergency Installation Nurse Work Stress," *Junedik*, vol. 1, no. 1 SE-Original Articles, pp. 12–17, Feb. 2023, doi: 10.35816/junedik.v1i1.6.
- [3] A. C. Wisuda, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat," *Citra Delima J. Ilm. STIKES Citra Delima Bangka Belitung*, vol. 3, no. 2, pp. 90–96, Oct. 2019, doi: 10.33862/citradelima.v3i2.77.
- [4] R. Sandra, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Interne Dan Bedah Rsud Solok Selatan Tahun 2017," *Indones. J. Heal. Sci.*, vol. 9, no. 1, 2017.
- [5] B. I. Sugiharto, "Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam," *Progr. Stud. S1 Ilmu Keperawatan. Sekol. Tinggi Ilmu Kesehat. Insa. Cendekia Med. Jombang*, 2018.
- [6] S. Suprpto, N. N. Lalla, T. C. Mulat, and D. Arda, "Human resource development and job satisfaction among nurses," *Int. J. Public Health*, vol. 12, no. 3, pp. 1056–1063, 2023, doi: <http://doi.org/10.11591/ijphs.v12i3.22982>.
- [7] N. S. N. L. Dr. Suprpto Suprpto A. Pananrangi M, "Effect Of Performance Of Hospital Nurses In Makassar City Indonesia," *Webology*, vol. 18, no. 2, pp. 1605–1612, 2021.
- [8] Suprpto, "Relationship between Satisfaction with Nurse Work Performance in Health Services in Hospitals," *Indian J. Public Heal. Res. Dev.*, vol. 10, no. 10, p. 785, 2019, doi 10.5958/0976-5506.2019.02912.7.
- [9] A. Ainun, Sumiaty, and Ella Andayanie, "Hubungan Pengetahuan, Sikap, Dan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Makassar Tahun 2020," *Wind. Public Heal. J.*, pp. 317–326, Jan. 2021, doi: 10.33096/woph.v1i4.100.
- [10] S. Suprpto and T. C. Mulat, "Faktor Determinan Pengembangan Kapasitas Perawat dalam Pelayanan Kesehatan," *J. Ilm. Kesehat. Sandi Husada*, vol. 10, no. 2, pp. 416–422, Dec. 2021, doi: 10.35816/jiskh.v10i2.628.
- [11] N. F. F. Ahmad, A. Nursia, and I. Idris, "Function of Supervising the Head of The Room on The Performance of The Implementing Nurse in The Application of Nursing Care," *J. Ilm. Kesehat. Sandi Husada*, vol. 12, no. 1, pp. 276–281, Jun. 2023, doi: 10.35816/jiskh.v12i1.1048.
- [12] T. Rohita and K. Yetti, "Peningkatan Kualitas Pelayanan Keperawatan Melalui Ronde Dan Pendokumentasian," *Dunia Keperawatan*, vol. 5, no. 1, p. 50, Jul. 2017, doi: 10.20527/dk.v5i1.3641.
- [13] N. R. Andayani, "The Influence Of Work Stress And Work Environment Toward The Graha Natuna Employee's Work Achievement At Pt Mcdermott Indonesia Batam," in *Proceedings of the 1st International Conference on Applied Economics and Social Science (ICAESS 2019)*, 2019, pp. 106–111, doi: 10.2991/icaess-19.2019.47.
- [14] T. P. Ryandini and M. Nurhadi, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit," *Fundam. Manag. Nurs. J.*, vol. 3, no. 2, p. 53, Oct. 2020, doi: 10.20473/fmnj.v3i2.21611.
- [15] H. Rusmitasari and A. A. Mudayana, "Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta," *J. Kesehat. Masy. Indones.*, vol. 15, no. 1, p. 47, May 2020, doi: 10.26714/jkmi.15.1.2020.47-51.
- [16] U. Hidayati *et al.*, "The effect of system reliability, information sharing and service quality on e-learning net benefit in public sector organizations," *Int. J. Data Netw. Sci.*, vol. 7, no. 3, pp. 1397–1404, 2023, doi: 10.5267/j.ijdns.2023.3.024.
- [17] S. Suprpto, R. Rifdan, and H. A. Gani, "Nurse capacity building strategy in health services in hospitals," *Linguist. Cult. Rev.*, vol. 5, no. S1, pp. 832–838, Sep. 2021, doi: 10.21744/lingcure.v5nS1.1467.
- [18] A. P. M, B. Caco, and S. Suprpto, "Quality of Health Services at Public Health Center," *J. Int. Conf. Proc.*, vol. 4, no. 3, pp. 631–638, Dec. 2021, doi: 10.32535/jicp.v4i3.1367.
- [19] R. R. Suprpto Suprpto Hamsu Abdul Gani, "Capacity Building for Nurses in Health Services at Daya Regional General Hospital of Makassar City," *IOSR J. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 26, no. 9, pp. 44–47, 2021.
- [20] N. Qamarya, N. Sriyanah, L. A. Wijayanti, I. Sari, and S. Suprpto, "Effectiveness of Learning Management System in the Student Learning Process in the Pandemic Era of the Covid-19," *J.*

e-ISSN: 2986-7894; Vol. 1 No. 2 (2023)

Penelit. Pendidik. IPA, vol. 9, no. 5, pp. 4049–4054, May 2023, doi: 10.29303/jppipa.v9i5.3223.