



## Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Kota Kendari

Nur Misa<sup>1</sup>, Saida<sup>2\*</sup>, La Rangki<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Departemen Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Haluoleo, Kendari, Indonesia

### ABSTRAK

Motivasi kerja perawat adalah faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Di RSUD Kota Kendari, meskipun terdapat 301 perawat, isu mengenai rendahnya motivasi kerja perawat masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian. Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi perawat antara lain gaya kepemimpinan kepala ruangan dan pemberian insentif. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan pemberian insentif terhadap motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSUD Kota Kendari. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitik dengan pendekatan cross-sectional. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan insentif, sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja perawat. Populasi penelitian terdiri dari 143 perawat. Sampel diambil dengan cluster sampling dengan proporsional pembagian sampel berdasarkan jumlah perawat di masing-masing ruangan. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan uji chi-square serta uji alternatif Fisher. Berdasarkan uji statistik didapatkan  $p\text{-value} < 0.05$  yaitu  $p = 0.000$  pada gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang perawatan RSUD Kota Kendari. Dan dari 105 sampel diperoleh hubungan insentif dengan motivasi kerja perawat. Berdasarkan uji statistik di dapatkan  $p\text{-value} < 0.05$  yaitu  $p = 0.021$  pada insentif di ruang perawatan RSUD Kota Kendari. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan insentif dengan motivasi kerja perawat di ruang perawatan RSUD Kota Kendari

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi Kerja, Perawat

### ABSTRACT

*Nurse motivation is an important factor in improving the quality of healthcare services in hospitals. At the RSUD Kota Kendari, despite having 301 nurses, the issue of low nurse work motivation remains a challenge that needs attention. Several factors influencing nurse motivation include the leadership style of the head of the ward and the provision of incentives. The purpose of this study is to analyze the relationship between the leadership style of the head of the ward and the provision of incentives on the work motivation of nurses in the inpatient ward at RSUD Kota Kendari. This study uses a descriptive analytic design with a cross-sectional approach. The independent variables are leadership style and incentives, while the dependent variable is the work motivation of nurses. The research population consists of 143 nurses. The sample is taken using cluster sampling with proportional distribution based on the number of nurses in each ward. Data is collected through a questionnaire and analyzed using the chi-square test and Fisher's exact test. Based on the statistical test, the p-value obtained is  $< 0.05$ , specifically  $p = 0.000$ , for the leadership style of the head of the ward in the inpatient ward at RSUD Kota Kendari. Additionally, from 105 samples, a relationship between incentives and the work motivation of nurses was found. Based on the statistical test, the p-value obtained is  $< 0.05$ , specifically  $p = 0.021$ , for incentives in the inpatient ward at RSUD Kota Kendari. There is a relationship between the leadership style of the head of the ward and incentives with the work motivation of nurses in the inpatient ward at RSUD Kota Kendari.*

**Keywords:** Leadership Style, Incentives, Work Motivation, Nurses

Koresponden:

Nama : Saida

Alamat : Kampus Hijau Bumi Tridharma, Anduonohu, Kec. Kambu, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara 93232

No. Hp : +62 821-9029-5821

e-mail : [saida@uho.ac.id](mailto:saida@uho.ac.id)

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu profesi tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar di rumah sakit dan memiliki peran strategis dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan. Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan keperawatan semakin meningkat seiring dengan berkembangnya kesadaran akan hak pasien dan standar pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, peningkatan dan pemantapan peran perawat menjadi kebutuhan mendesak, baik dalam pelayanan kesehatan secara umum maupun pelayanan keperawatan secara khusus [1,2].

Namun demikian, berbagai permasalahan masih dihadapi oleh perawat dalam menjalankan perannya secara optimal. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) melaporkan bahwa sebesar 50,9% perawat di Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor utama, antara lain beban kerja yang tinggi, gaji yang relatif rendah tanpa insentif yang memadai, serta gaya kepemimpinan kepala ruangan yang belum sepenuhnya sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan bawahannya [3]. Penurunan produktivitas tersebut berimplikasi langsung pada motivasi kerja perawat dan pada akhirnya dapat memengaruhi mutu pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis penting yang berperan dalam membangkitkan semangat kerja, mempertahankan perilaku kerja positif, serta mengarahkan tenaga perawat untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan kepala ruangan dan sistem insentif atau tunjangan yang diterapkan oleh rumah sakit [4]. Kepemimpinan yang efektif serta pemberian insentif yang adil dan proporsional diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja perawat, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas asuhan keperawatan [5].

Gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja perawat. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, partisipatif, dan menghargai kontribusi individu [6,7]. Selain kepemimpinan, insentif juga berfungsi sebagai alat perangsang yang mengarahkan perilaku kerja perawat sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila perawat memandang gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja dan risiko pekerjaan, maka motivasi kerja cenderung menurun. Sebaliknya, kepuasan terhadap sistem insentif dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas [8,9].

Hasil wawancara awal yang dilakukan di RSUD Kota Kendari terhadap sembilan orang perawat menunjukkan adanya variasi persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan dan sistem insentif yang diterapkan. Sebanyak lima perawat menyatakan bahwa kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, ditandai dengan kedisiplinan, ketegasan, serta pelibatan perawat dalam proses pengambilan keputusan melalui diskusi dan rapat bersama. Kondisi tersebut dinilai mampu meningkatkan motivasi kerja perawat. Namun, empat perawat lainnya menyatakan masih kurang puas terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Terkait insentif, sebagian perawat merasa cukup puas karena berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sementara sebagian lainnya merasa insentif yang diterima belum sebanding dengan beban dan risiko kerja, terutama karena adanya pemotongan insentif akibat sanksi atau kesalahan tertentu.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi kerja perawat, sebagian besar studi masih dilakukan secara terpisah dan belum secara spesifik menggambarkan kondisi empiris di rumah sakit daerah, khususnya di RSUD Kota Kendari. Selain itu, masih terbatas penelitian yang menggabungkan analisis gaya kepemimpinan kepala ruangan dan sistem insentif secara simultan terhadap motivasi kerja perawat. Gap penelitian inilah yang menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam dan kontekstual untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat di lingkungan rumah sakit daerah.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya motivasi kerja perawat sebagai determinan utama kualitas

pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien. Novelty penelitian ini adalah analisis terpadu antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan sistem insentif berdasarkan kondisi empiris perawat di RSUD Kota Kendari, yang diharapkan dapat memberikan gambaran kontekstual dan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan pemberian insentif dengan motivasi kerja perawat di RSUD Kota Kendari. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu keperawatan manajemen serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan dan sistem insentif guna meningkatkan motivasi dan kinerja perawat.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif analitik menggunakan pendekatan cross-sectional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan insentif sebagai variabel independen dengan motivasi kerja perawat sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di ruang perawatan RSUD Kota Kendari pada tahun 2024. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang perawatan RSUD Kota Kendari sebanyak 143 perawat, dengan jumlah sampel sebanyak 105 perawat.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik cluster sampling, dimana populasi dibagi berdasarkan ruang perawatan sebagai kelompok (cluster), kemudian jumlah sampel ditentukan secara proporsional sesuai dengan jumlah perawat di masing-masing ruangan. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi perawat yang bekerja di ruang perawatan RSUD Kota Kendari, telah bekerja minimal enam bulan, dan bersedia menjadi responden dengan menandatangani lembar informed consent. Adapun kriteria eksklusi yaitu perawat yang sedang cuti, tidak bertugas saat pengambilan data, atau tidak mengisi kuesioner secara lengkap.

Variabel independen gaya kepemimpinan kepala ruangan diukur menggunakan kuesioner yang diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian terdahulu, terdiri dari 20 item pernyataan yang menggambarkan gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, dan laissez-faire. Variabel insentif diukur menggunakan kuesioner hasil adaptasi dari penelitian sebelumnya yang terdiri dari 10 item pernyataan, meliputi 5 pernyataan tentang insentif finansial dan 5 pernyataan tentang insentif non-finansial, yang selanjutnya dikategorikan menjadi memuaskan dan tidak memuaskan. Variabel dependen motivasi kerja perawat diukur menggunakan kuesioner yang juga diadopsi dan dimodifikasi dari instrumen penelitian terdahulu yang relevan, kemudian dikategorikan menjadi motivasi kerja tinggi dan motivasi kerja rendah.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disebarakan melalui Google Form dengan tetap memperhatikan prinsip etika penelitian, yaitu informed consent, anonymity, dan confidentiality. Data yang telah terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan bantuan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi variabel penelitian, serta analisis bivariat untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menggunakan uji Chi-Square, dengan alternatif uji Fisher's Exact Test apabila syarat uji Chi-Square tidak terpenuhi. Batas kemaknaan statistik dalam penelitian ini ditetapkan pada nilai  $p < 0.05$ .

## HASIL

**Tabel 1. Karakteristik Sampel Penelitian**

| Karakteristik      | n  | (%)  |
|--------------------|----|------|
| Status Kepegawaian |    |      |
| PNS                | 98 | 93.3 |
| PPPK               | 7  | 6.7  |
| Jenis Kelamin      |    |      |
| Laki-laki          | 19 | 18.1 |
| Perempuan          | 89 | 81.9 |
| Pendidikan         |    |      |
| DIII               | 65 | 61.9 |
| S1                 | 22 | 21.0 |
| Ners               | 18 | 17.1 |
| Lama Kerja         |    |      |
| < 2 Tahun          | 34 | 32.4 |
| 2-3 Tahun          | 18 | 17.1 |
| 3-4 Tahun          | 2  | 1.9  |
| 4-5 Tahun          | 11 | 10.5 |
| > 5 Tahun          | 40 | 38.1 |

Berdasarkan tabel karakteristik responden, sebagian besar berstatus PNS sebanyak 98 orang (93.3%), sedangkan PPPK sebanyak 7 orang (6.7%). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (81.9%) dan berpendidikan DIII (61.9%). Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 5 tahun (38.1%), diikuti oleh responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun (32.4%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga kesehatan perempuan dengan status PNS, berpendidikan DIII, dan berpengalaman kerja lebih dari lima tahun.

**Tabel 2. Analisis Univariat Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Kota Kendari**

| Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan | n  | (%)  |
|----------------------------------|----|------|
| Otoriter                         | 0  | 0    |
| Demokratis                       | 89 | 84.8 |
| <i>Laissez Fairre</i>            | 16 | 15.2 |
| Insentif                         |    |      |
| Memuaskan                        | 82 | 78.1 |
| Tidak Memuaskan                  | 23 | 21.9 |
| Motivasi Kerja Perawat           |    |      |

|                 |    |      |
|-----------------|----|------|
| Motivasi Tinggi | 88 | 83.8 |
| Motivasi Rendah | 17 | 16.2 |

Tabel 2 menunjukkan dari 105 responden di ruang perawatan RSUD Kota Kendari berdasarkan tipe gaya kepemimpinan, tidak ada yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter (0%), 89 orang (84.8%) yang menunjukkan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang bersifat demokratis, dan 16 orang (15.2%) yang menunjukkan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang bersifat *laissez faire*, dan untuk insentif terdapat 82 orang (78.1%) yang merasa puas terhadap pemberian insentif, dan terdapat 23 orang (21.9%) yang tidak memuaskan terhadap pemberian insentif. Kemudian untuk motivasi kerja perawat terdapat 88 responden (83.8%) yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dan 17 responden (16.2%) yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah.

**Tabel 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Kota Kendari**

| Gaya Kepemimpinan    | Motivasi Kerja Perawat |      |        |      | Total |      | p-value |
|----------------------|------------------------|------|--------|------|-------|------|---------|
|                      | Tinggi                 |      | Rendah |      | n     | %    |         |
|                      | n                      | %    | n      | %    |       |      |         |
| Otoriter             | 0                      | 0    | 0      | 0    | 0     | 0    | 0.000   |
| Demokratis           | 88                     | 83.8 | 1      | 1    | 89    | 84.8 |         |
| <i>Laissez Faire</i> | 0                      | 0    | 16     | 15.2 | 16    | 15.2 |         |
| Total                | 88                     | 83.8 | 17     | 16.2 | 105   | 100  |         |

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang memilih gaya kepemimpinan demokratis terdapat 88 responden (88.3%) yang memiliki motivasi kerja tinggi, kemudian 1 responden (1%) memiliki motivasi kerja rendah. Selanjutnya yang memilih gaya kepemimpinan *laissez faire* terdapat 16 responden (15.2%) memiliki motivasi kerja rendah dan tidak ada yang memiliki motivasi kerja tinggi. Kemudian tidak ada yang memilih gaya kepemimpinan otoriter. Hasil uji chi square dengan menggunakan alternatif uji fisher exact didapatkan nilai *p-value* sebesar 0.000. Nilai  $p < 0.05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat.

**Tabel 4. Hubungan Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Kota Kendari**

| Insentif        | Motivasi Kerja Perawat |      |        |      | Total |      | p-value |
|-----------------|------------------------|------|--------|------|-------|------|---------|
|                 | Tinggi                 |      | Rendah |      | n     | %    |         |
|                 | n                      | %    | n      | %    |       |      |         |
| Memuaskan       | 65                     | 61.9 | 17     | 16.2 | 82    | 78.1 | 0.021   |
| Tidak Memuaskan | 23                     | 21.9 | 0      | 0    | 23    | 21.9 |         |
| Total           | 88                     | 83.8 | 17     | 16.2 | 105   | 100  |         |

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 105 responden, yang merasa puas terhadap insentif yang diterimanya terdapat 65 responden (61.9%) memiliki motivasi kerja tinggi, dan 17 responden (16.2%) memiliki motivasi kerja rendah. Kemudian responden yang merasa tidak puas dengan pemberian insentif terdapat 23 responden (21.9%) memiliki motivasi kerja tinggi, dan tidak ada yang memiliki motivasi kerja rendah.

Berdasarkan data tabel 5 hasil uji chi square alternatif uji fisher exact didapatkan nilai p-value sebesar 0.017. Nilai  $p < 0.05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel insentif dengan motivasi kerja perawat.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari 105 responden, menunjukkan bahwa terdapat (84.8%) menunjukkan bahwa kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, dimana terdapat (83.8%) memiliki motivasi kerja tinggi, dan (1%) memiliki motivasi kerja rendah. Kemudian sebanyak (15.2%) menyatakan bahwa kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan *laissez-fairre* dan semuanya memiliki motivasi kerja rendah tanpa ada yang memiliki motivasi kerja tinggi. tidak ada responden yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang bersifat otoriter (0%).

Pada penelitian dengan gaya kepemimpinan demokratis terdapat (83.8%) yang memiliki motivasi kerja tinggi. Kepemimpinan demokratis mendorong karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan [10]. Hal ini memberikan mereka rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Ketika karyawan merasa suaranya dihargai, mereka lebih cenderung merasa dihargai dan diberdayakan, yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka [11].

Pada gaya kepemimpinan demokratis, terdapat (1%) yang memiliki motivasi kerja rendah. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki kebutuhan, nilai, dan preferensi yang berbeda dalam cara mereka bekerja [12]. Beberapa perawat merasa lebih nyaman dengan struktur yang lebih jelas dan arahan langsung daripada dengan keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Walaupun gaya kepemimpinan demokratis menawarkan kesempatan untuk berpartisipasi, individu yang lebih suka kontrol yang lebih besar dari pemimpin atau yang lebih suka bekerja dalam sistem yang lebih terstruktur mungkin merasa kurang termotivasi [13].

Berdasarkan hasil yang menunjukkan bahwa (15.2%) yang menunjukkan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang bersifat *laissez-fairre* memiliki motivasi kerja rendah hal ini dikarenakan Salah satu kelemahan utama dari gaya kepemimpinan *laissez-fairre* adalah kurangnya arahan yang jelas dari pemimpin [14]. Dalam situasi kerja yang penuh tantangan atau ketika karyawan membutuhkan bimbingan, kurangnya dukungan dari pemimpin bisa menurunkan motivasi kerja [15]. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan adalah tipe kepemimpinan demokratis, maka motivasi kerja perawat akan tinggi, sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala ruangan adalah tipe kepemimpinan *laissez-fairre* maka motivasi kerja akan semakin rendah [11].

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan pemberian insentif yang mereka terima, yaitu sebanyak (78.1%). Sebaliknya sebanyak (21.9%) mengungkapkan ketidakpuasan terhadap insentif yang diberikan. Diantara mereka yang merasa puas, sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu sebanyak (61.9%), dan sebanyak (16.%) memiliki motivasi kerja rendah.

Hasil ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan dapat berperan sebagai faktor yang mendorong kinerja dan semangat kerja karyawan. Insentif yang dianggap memadai dan sesuai dengan harapan dapat meningkatkan rasa puas, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja. Insentif yang efektif dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih produktif, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya [16].

Namun meskipun sebagian besar responden merasa puas dan memiliki motivasi kerja tinggi, terdapat (16.2%) yang meskipun merasa puas terhadap insentif, tetapi memiliki motivasi kerja rendah. Hal ini disebabkan oleh insentif yang memuaskan bersifat motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari luar individu, seperti

gaji, bonus, atau hadiah lainnya [17]. Namun motivasi instrinsik yang berasal dari dalam diri individu (seperti rasa pencapaian, kepuasan pribadi, atau rasa makna dalam pekerjaan), lebih kuat dalam menentukan motivasi kerja jangka panjang [18].

Sementara itu, di kelompok yang merasa tidak puas dengan insentif, terdapat (21.9%) yang memiliki motivasi kerja tinggi, meskipun angka ini lebih rendah dibandingkan dengan kelompok yang merasa puas namun ada beberapa faktor yang bisa menjelaskan mengapa motivasi kerja mereka tetap tinggi meskipun mereka tidak puas dengan insentif yang diberikan diantaranya adalah motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif finansial, tetapi juga oleh motivasi intrinsik, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan karena alasan pribadi yang mendalam, seperti kepuasan pribadi, rasa pencapaian, atau keinginan untuk membantu orang lain [19].

Dalam konteks ini, hasil uji statistik ini memberikan bukti empiris yang mendukung adanya pengaruh positif antara insentif yang diberikan dengan motivasi kerja perawat. Penemuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa insentif finansial atau non-finansial dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja seseorang [12]. Berdasarkan temuan ini, pemberian insentif yang memadai dapat dianggap sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja di kalangan perawat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil. Pertama, desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, sehingga hubungan yang ditemukan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan, insentif, dan motivasi kerja perawat hanya bersifat asosiatif dan tidak dapat menjelaskan hubungan sebab akibat secara langsung. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu rumah sakit, yaitu RSUD Kota Kendari, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke rumah sakit lain dengan karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada dua faktor, yaitu gaya kepemimpinan dan insentif, sementara faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi motivasi kerja perawat, seperti lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan faktor individu, belum dianalisis secara mendalam.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada masing-masing variabel penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di RSUD Kota Kendari, Ada hubungan insentif dengan motivasi kerja perawat di RSUD Kota Kendari. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain yang juga memengaruhi motivasi kerja, seperti faktor lingkungan kerja, dukungan sosial, atau kepuasan kerja secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Triyanto R. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Perawatan RSJD Surakarta. *SENRIABDI*. 2023;825–40. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
2. Wiliana E, Vidryanggi R, Ajeng A. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang. *J JKFT*. 2020;5(1):23–31. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
3. Rino M. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RS Jiwa Provinsi Jambi. *J Penelit Multidisiplin Ilmu*. 2023;2(2):1369–78. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
4. Suhartini T. Power Leadership Kepala Ruang Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Probolinggo. *J Keperawatan Muhammadiyah*. 2022;7(2). [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
5. Jariah A, Agustini T. Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan

- Kerja pada Perawat. *Wind Nurs J.* 2022;49–56. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
6. Pujiastuti M. Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020. *J darma agung husada.* 2021;8(1):69–77. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  7. Wardaningsih E. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Perawatan RSUD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. *SAINTEKES J Sains, Teknol Dan Kesehat.* 2023;2(2):204–12. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  8. Rangki L. Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Kepuasan Klien Di Ruang Rawatinap Bedah Dan Penyakit Dalamrsud Kota Kendari. *Nurs Care Heal Technol J.* 2021;1(1):39–46. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  9. Siregar SP, Nurhidayah RE, Siregar FLS. Hubungan motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. *Holistik J Kesehat.* 2025;19(6):1425–34. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  10. Demirhan BS. The effect of leadership behaviours of nurse managers on nurses’ work motivation. *Int J caring Sci.* 2020;13(1):381–91. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  11. Hebashy Elewa A. Nurse manager’s leadership practices and its relation to staff nurses motivation and intention to leave. *Egypt J Heal Care.* 2021;12(3):146–60. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  12. Juanda AA, Ridwan H, Sutresna I. Systematic Literature Review: The Correlation Between Head of Room Leadership Style and Work Motivation of Nurse in the Hospital. *J Keperawatan dan Fisioter.* 2024;6(2):247–57. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  13. Agustin L, Riskika S, Wardani HR. The Impact of Head Room Leadership Style on Motivation and Performance of Implementing Nurses (A Literature Review. *D’Nursing Heal J.* 2023;4(2):147–56. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  14. Suliman M, Almansi S, Mrayyan M, ALBashtawy M, Aljezawi M. Effect of nurse managers’ leadership styles on predicted nurse turnover. *Nurs Manage.* 2024;31(5). [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  15. Breed M, Downing C, Ally H. Factors influencing motivation of nurse leaders in a private hospital group in Gauteng, South Africa: A quantitative study. *Curationis.* 2020;43(1):1–9. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  16. Alfira IR. Pengaruh Motivasi Perawat Terhadap Penerapan Handover Metode SBAR di Ruang Interna RSUD Rumbia, Jeneponto. *Nurs Care Heal Technol J.* 2024;4(2):42–7. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  17. Meifilina A, Haris A. The influence of leadership and incentives on nurse performance through motivation in the inpatient room of the Makassar general hospital Labuang Baji. In: *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. IEOM Society International;* 2021. p. 3689–95. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  18. Smama’h Y, Eshah NF, Al-Oweidat IA, Rayan A, Nashwan AJ. The impact of leadership styles of nurse managers on nurses’ motivation and turnover intention among Jordanian nurses. *J Healthc Leadersh.* 2023;19–29. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
  19. Padauleng AW, Sidin AI. The relationship between leadership style and nurse’s work motivation with the implementation of patient safety culture in hospital, Bone regency. *Enferm Clin.* 2020;30:161–4. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]