

## Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Motivasi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung

Septi Rahmayani<sup>1\*</sup>, Tri Adi Nugroho<sup>2</sup>, Rizki Yeni Wulandari<sup>3</sup>,  
Yunina Elasari<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Aisyah Pringsewu, Jl. Ahmad Yani No. 1A, Tambahrejo, Wonodadi,  
Kec. Pringsewu, Kab. Pringsewu, Lampung

\*Correspondent Email: [septisyren@gmail.com](mailto:septisyren@gmail.com)

Diterima: 11 Januari 2026 | Disetujui: 1 Februari 2026 | Diterbitkan: 2 Februari 2026

**Abstract.** *The work motivation of implementing nurses is an important factor in determining the quality of nursing services in hospitals. However, problems are still found in the form of low work motivation characterized by a lack of discipline, work enthusiasm, appreciation, and unequal distribution of tasks. This condition is thought to be related to the suboptimal implementation of the ward head management function, including planning, organizing, directing, and controlling. This study aims to determine the relationship between the implementation of the ward head management function and the work motivation of implementing nurses in the Inpatient Ward of the Bandar Lampung Army Health Detachment Hospital. This study used a quantitative, correlative analytical design with a cross-sectional approach. The population and sample of the study amounted to 60 implementing nurses using a total sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire in September 2025, then analyzed univariately and bivariately. The results of the statistical test showed a p value = 0.007 ( $p < 0.05$ ), which indicates a significant relationship between the ward head management function and the work motivation of implementing nurses. Thus, it can be concluded that the effective implementation of ward head management functions is closely related to increased work motivation among nurses. Therefore, nurses are expected to continue to improve their work motivation through competency development, strengthening teamwork, and active participation in nursing activities.*

**Keywords:** *management function of head of room; nurse motivation; implementing nurse*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang sangat kompleks, di mana keberhasilan pelayanannya sangat dipengaruhi oleh manajemen yang efektif, khususnya dalam pelayanan keperawatan. Rumah sakit dikenal sebagai organisasi padat karya, padat pakar, dan padat modal yang dituntut memberikan pelayanan kesehatan berkualitas tinggi bagi Masyarakat (Zhao, 2023). Dalam sistem pelayanan rumah sakit, keperawatan menjadi komponen terbesar baik dari segi jumlah tenaga maupun intensitas interaksi dengan pasien, sehingga manajemen keperawatan memegang peran penting dalam menjamin mutu pelayanan dan keselamatan pasien (Emmanuel & Lee, 2024)

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang mencakup proses pengkajian, penentuan diagnosis keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi asuhan keperawatan. Pelayanan yang optimal membutuhkan profesionalisme, keterampilan klinis, serta komitmen perawat dalam menjalankan setiap tahap proses keperawatan agar kebutuhan pasien terpenuhi secara menyeluruh. Oleh karena itu, motivasi kerja perawat pelaksana menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas asuhan keperawatan yang diberikan. (Yulia & faridah, 2024)

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja perawat, peran kepala ruangan sangat strategis sebagai manajer lini pertama di unit keperawatan. Kepala ruangan memiliki tanggung jawab manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh kegiatan pelayanan keperawatan. Pelaksanaan fungsi manajemen yang efektif oleh kepala ruangan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja perawat, serta mendukung tercapainya pelayanan keperawatan yang profesional dan berorientasi pada keselamatan pasien (Ahmad & Idris, 2023)

Data World Health Organization (WHO, 2020) menunjukkan bahwa Indonesia termasuk salah satu negara dengan tingkat motivasi tenaga kesehatan yang rendah. Kondisi ini didukung oleh data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang menyatakan bahwa sekitar 56% tenaga kesehatan mengeluhkan kurangnya insentif yang diterima. Rendahnya motivasi kerja perawat berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatnya stres kerja, serta menurunnya mutu pelayanan keperawatan (Hasnah, 2023)

Motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan. Kepala ruangan sebagai *lower manager* diharapkan mampu menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pelaksanaan fungsi manajemen yang baik akan mendorong perawat pelaksana bekerja lebih efektif, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya (Agustin et al., 2023).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung pada 05 Mei 2025, ditemukan adanya permasalahan terkait pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan, seperti kurang optimalnya pemberian motivasi, komunikasi yang belum efektif, rendahnya penghargaan terhadap perawat, serta pembagian tugas yang belum merata. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan kedisiplinan perawat pelaksana. (Data primer, 2024)

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain analitik korelasional menggunakan pendekatan cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Udeh, 2025). Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung pada tanggal 1–30 September 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap dengan jumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Srivastava & Mittal, 2024).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan, sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja perawat pelaksana. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur. Instrumen pelaksanaan fungsi manajemen kepala mencakup lima fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, ketenagaan, pengarahan, dan pengendalian, dengan 16 item pernyataan menggunakan skala Likert. Instrumen motivasi kerja perawat disusun berdasarkan teori Frederick Herzberg, yang meliputi aspek achievement, recognition, the work itself, responsibility, dan advancement (Friandi & Fatriona, 2023).

Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel dan secara bivariat untuk mengetahui hubungan antara pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Uji statistik yang digunakan adalah Spearman Rank (Spearman's Rho) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia, Jenis Kelamin

| Karakteristik Responden | Frekuensi | %    |
|-------------------------|-----------|------|
| Usia                    |           |      |
| 21-30 tahun             | 24        | 40,0 |
| 31-40 tahun             | 25        | 41,7 |
| 41-50 tahun             | 11        | 18,3 |
| Jenis Kelamin           |           |      |
| Laki-laki               | 29        | 48,3 |
| Perempuan               | 31        | 51,7 |
| Lama Berkerja           |           |      |
| < 5 tahun               | 18        | 30,0 |
| 6-10 tahun              | 18        | 30,0 |
| > 10 tahun              | 24        | 40,0 |

Dalam analisa data hasil penelitian, karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, Lama Berkerja. Berdasarkan Tabel 1. di bawah karakteristik distribusi frekuensi berdasarkan usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Mayoritas subjek berada pada usia 31–40 tahun sebanyak 25 orang (41,7%), disusul usia 21–30 tahun sebanyak 24 orang (40,0%), dan usia 41–50 tahun sebanyak 11 orang (18,3%). Temuan ini

menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana berada pada usia produktif yang umumnya memiliki kematangan kerja dan kemampuan adaptasi yang baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan literatur empiris. Siregar (2021) menyatakan bahwa perawat usia produktif memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap kebijakan manajerial dan respons positif terhadap instruksi kepala ruangan. Rahmawati (2022) juga menjelaskan bahwa perawat berusia 30–40 tahun memiliki motivasi kerja lebih stabil karena kematangan karier dan pemahaman terhadap ritme pelayanan rumah sakit.

Penelitian Putri & Setiawan (2023) mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa usia dewasa madya berhubungan signifikan dengan kemudahan perawat menerima supervisi dan arahan kepala ruangan. Dominasi perawat usia produktif dalam penelitian ini menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam merespons pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan, sehingga berdampak positif terhadap motivasi kerja.

Oleh karena itu, penulis berasumsi bahwa perawat dalam kelompok usia produktif di RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung memiliki kemampuan adaptasi yang baik, pengalaman memadai, dan stabilitas emosional yang mendukung peningkatan motivasi ketika kepala ruangan melaksanakan fungsi manajemennya dengan optimal.

Karakteristik jenis kelamin menunjukkan jumlah perempuan sedikit lebih banyak, yaitu 31 orang (51,7%), sedangkan laki-laki berjumlah 29 orang (48,3%). Komposisi tersebut sesuai dengan karakteristik umum profesi keperawatan yang masih didominasi tenaga perempuan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perawat perempuan cenderung lebih responsif terhadap gaya kepemimpinan yang suportif, komunikasi empatik, serta bentuk penghargaan dari atasan, yang berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka (Oktafiani et al., 2022; Susanti, 2021; Lestari & Nugroho, 2023).

Oleh karena itu, penulis berasumsi bahwa perawat perempuan di RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung membutuhkan dukungan tambahan dari kepala ruangan, seperti komunikasi yang lebih apresiatif dan fleksibilitas penjadwalan, sehingga pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dapat memberikan dampak motivasional yang lebih kuat.

Karakteristik lama bekerja menunjukkan 24 subjek (40,0%) telah bekerja lebih dari 10 tahun, sedangkan kelompok kurang dari 5 tahun dan 6–10 tahun masing-masing berjumlah 18 orang (30,0%). Distribusi ini menggambarkan bahwa sebagian besar perawat memiliki pengalaman kerja yang panjang, yang berkaitan dengan keterampilan dan kestabilan motivasi dalam melaksanakan tugas keperawatan. Temuan ini didukung oleh penelitian Fauziah (2020), Handayani (2023), dan Jurnal Vokasi Keperawatan (2024) yang menyatakan bahwa masa kerja panjang berhubungan dengan motivasi kerja yang lebih stabil serta kesiapan menerima supervisi kepala ruangan.

Berdasarkan asumsi peneliti, kajian teori, serta perbandingan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penulis berasumsi bahwa karakteristik perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung memiliki peran dalam mencerminkan tingkat motivasi kerja mereka dalam kaitannya dengan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan. Pada aspek usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif, yaitu 31–40 tahun, sehingga penulis berasumsi bahwa kelompok usia ini memiliki stabilitas emosional, pengalaman memadai, serta kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap dinamika manajerial. Kondisi tersebut menjadikan mereka lebih mudah termotivasi oleh pelaksanaan fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan kepala ruangan.

## Analisa Univariat

**Tabel 2.** Fungsi Manajemen Kepala ruang

| Fungsi Manajemen | Frekuensi | Persentase |
|------------------|-----------|------------|
| Cukup            | 7         | 11,7       |
| Baik             | 35        | 58,3       |
| Sangat Baik      | 18        | 30,0       |
| Total            | 60        | 100,0      |

Berdasarkan pada data Tabel 2. di bawah distribusi frekuensi menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 35 responden (58,3%). Selanjutnya, sebanyak 18 responden (30,0%) menilai fungsi manajemen kepala ruangan dalam kategori sangat baik, sedangkan 7 responden (11,7%) menilai dalam kategori cukup.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dinilai baik oleh sebagian besar responden. Kepala ruangan telah menjalankan fungsi perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sesuai konsep manajemen keperawatan (Friandi & Fatriona, 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian Patarru *et al.*, (2020) yang menegaskan bahwa sebagian besar perawat menilai pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan berada pada kategori baik, terutama pada aspek pengarahan dan pengawasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Penelitian tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa fungsi manajemen kepala ruangan umumnya telah dilaksanakan dengan baik.

Secara umum, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa fungsi pengendalian merupakan aspek manajemen kepala ruangan yang paling menonjol, sementara fungsi perencanaan masih menjadi aspek yang relatif lemah. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan staf dalam proses perencanaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas manajemen kepala ruangan secara menyeluruh dan berdampak positif terhadap kinerja serta kualitas pelayanan keperawatan.

Menurut asumsi penulis, dominannya penilaian responden pada kategori baik dan sangat baik menunjukkan bahwa kepala ruangan telah mampu menjalankan perannya secara efektif sebagai manajer keperawatan. Kepala ruangan dinilai telah melakukan perencanaan kegiatan unit, pengorganisasian tenaga keperawatan, pengarahan, serta pengawasan secara konsisten. Namun demikian, masih adanya responden yang menilai pada kategori cukup mengindikasikan perlunya peningkatan, terutama dalam melibatkan perawat pelaksana secara aktif dalam proses manajemen, agar pelaksanaan fungsi manajemen dapat berjalan lebih optimal dan merata di seluruh aspek pelayanan keperawatan.

**Tabel 3.** Motivasi Perawat

| Motivasi perawat | Frekuensi | Persentase |
|------------------|-----------|------------|
| Kurang           | 4         | 6,7        |
| Cukup            | 8         | 13,3       |
| Baik             | 48        | 80,0       |
| Total            | 60        | 100,0      |

Berdasarkan tabel 3. dibawah Motivasi perawat Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi kerja yang baik, yaitu sebanyak 48 responden (80,0%). Sementara itu, 8 responden (13,3%) memiliki motivasi dalam kategori cukup, dan hanya 4 responden (6,7%) yang memiliki motivasi kurang. Temuan ini menggambarkan bahwa secara umum perawat pelaksana di RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya dukungan dan perhatian dari kepala ruangan dalam menjalankan fungsi manajerialnya, seperti memberikan bimbingan, pengarahan, dan penghargaan atas kinerja perawat. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan profesional juga turut meningkatkan motivasi kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat pelaksana memiliki motivasi kerja dalam kategori baik, terutama pada aspek penghargaan dan dukungan dari atasan. Selain itu, penelitian Fentiana & Ginting, (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat yang baik berkontribusi terhadap meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Ketiga penelitian tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja perawat pelaksana berada pada kategori baik.

Secara teoritis, motivasi kerja perawat dapat dijelaskan melalui teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja apabila kebutuhan dasarnya terpenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks keperawatan, perawat yang merasa aman dalam bekerja, diterima dalam lingkungan sosial kerja, mendapatkan penghargaan atas kinerjanya, serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi (Elisabhet *et al.*, 2025).

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner motivasi kerja yang terdiri dari 18 pernyataan, diperoleh variasi skor pada setiap item. Pernyataan dengan skor tertinggi terdapat pada item "Saya merasa didukung oleh lingkungan kerja saya," yang menunjukkan bahwa dukungan lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada pernyataan mengenai kesempatan untuk berkembang, yang mengindikasikan bahwa peluang pengembangan karier dan peningkatan kompetensi belum dirasakan optimal oleh sebagian responden. Secara keseluruhan, dukungan lingkungan kerja merupakan aspek motivasi kerja yang paling kuat, sedangkan kesempatan pengembangan diri menjadi aspek yang paling lemah. Tingginya motivasi kerja perawat pelaksana di RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung juga dipengaruhi oleh peran kepala ruangan dalam menerapkan fungsi manajemen secara efektif melalui bimbingan, pengarahan, dan pemberian penghargaan, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis.

## Analisa Bivariat

**Tabel 4.** Hubungan fungsi manajemen kepala ruangan dengan motivasi perawat

| Fungsi Manajemen | Motivasi perawat |     |       |      | Jumlah |      |    |      | P value   |
|------------------|------------------|-----|-------|------|--------|------|----|------|-----------|
|                  | Kurang (n)       | %   | Cukup | %    | Baik   | %    | N  | %    |           |
| Cukup            | 2                | 3,3 | 3     | 5    | 2      | 3,3  | 7  | 11,7 | p = 0,007 |
| Baik             | 2                | 3,3 | 3     | 5    | 30     | 50,0 | 35 | 58,3 |           |
| Sangat Baik      | 0                | 0   | 2     | 3,3  | 16     | 26,7 | 18 | 30,0 |           |
| Total            | 4                | 6,6 | 8     | 13,3 | 48     | 80   | 60 | 100  |           |

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang disajikan pada Tabel 4. dibawah menunjukkan adanya hubungan antara fungsi manajemen kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana di ruang rawat inap RS DKT Bandar Lampung tahun 2025. Dari total 60 responden, diketahui bahwa pada kelompok dengan fungsi manajemen kepala ruangan kategori cukup, sebanyak 2 responden (3,3%) memiliki motivasi kerja kurang, 3 responden (5,0%) memiliki motivasi cukup, dan 2 responden (3,3%) memiliki motivasi baik.

Pada kelompok dengan fungsi manajemen kepala ruangan kategori baik, terdapat 2 responden (3,3%) yang memiliki motivasi kerja kurang, 3 responden (5,0%) dengan motivasi cukup, dan 30 responden (50,0%) dengan motivasi baik. Sedangkan pada kelompok dengan fungsi manajemen kepala ruangan kategori sangat baik, tidak ditemukan responden dengan motivasi kurang, namun terdapat 2 responden (3,3%) dengan motivasi cukup dan 16 responden (26,7%) dengan motivasi baik.

Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p = 0,007$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara fungsi manajemen kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan fungsi manajemen oleh kepala ruangan yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap.

Temuan ini mendukung Wijaya *et al.* (2022) keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas pimpinan dalam melaksanakan fungsi manajerial, menegaskan bahwa pimpinan yang mampu merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan kondusif. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian di RS DKT Bandar Lampung, di mana kepala ruangan yang menjalankan fungsi manajemen secara optimal mampu meningkatkan semangat kerja perawat melalui komunikasi yang baik, pemberian instruksi yang jelas, serta dukungan emosional dan profesional bagi staf.

Penelitian Chairun *et al.* (2024) turut memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi yang dibentuk oleh kepala ruangan. Ketika kepala ruangan melaksanakan fungsi pengendalian seperti memberikan umpan balik, evaluasi kinerja, dan bimbingan secara konsisten, perawat merasa dihargai dan lebih terdorong untuk bekerja dengan baik. Temuan ini menggambarkan pentingnya pelaksanaan fungsi manajemen secara berkesinambungan dalam menjaga motivasi jangka panjang perawat, serupa dengan yang ditemukan dalam penelitian di RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung.

Penelitian di RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung menunjukkan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya, yaitu bahwa pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perawat. Temuan ini menegaskan bahwa fungsi manajerial kepala ruangan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Keberhasilan kepala ruangan dalam menjalankan fungsi manajemen secara efektif, komunikatif, dan suportif berperan penting dalam membentuk motivasi kerja. Namun, masih diperlukan peningkatan pada aspek penghargaan, pengembangan profesional, supervisi, dan komunikasi agar motivasi kerja perawat dapat merata dan optimal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan memiliki peranan penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung yang dinilai baik oleh sebagian besar perawat pelaksana (58,3 %). Selain itu, mayoritas perawat pelaksana juga memiliki tingkat motivasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas keperawatan (80,0%). Penelitian ini menunjukkan adanya

hubungan yang bermakna antara pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai  $p\text{-value} = 0,007$  ( $p < 0,05$ ), sehingga semakin baik fungsi manajemen yang diterapkan oleh kepala ruangan, maka semakin tinggi motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Aisyah Pringsewu atas dukungan akademik, fasilitas, serta bimbingan yang diberikan selama proses pelaksanaan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Rumah Sakit Detasemen Kesehatan Tentara Bandar Lampung atas izin, kerja sama, dan dukungan yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, L., Riskika, S., & Wardani, H. R. (2023). The Impact of Head Room Leadership Style on Motivation and Performance of Implementing Nurses (A Literature Review). *D'Nursing and Health Journal*. <https://doi.org/10.61595/dnursing.v4i2.709>.
- Ahmad, N. F. F., & Idris, I. (2023). Function of Supervising the Head of The Room on The Performance of The Implementing Nurse in The Application of Nursing Care. *Sandi Husada : Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 12(1), 276–281. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v12i1.1048>.
- Chairun, R. R., Silalahi, M. I., & Nasution, S. L. (2024). Analysis Of Determinant Factors Affecting The Leadership Style Of Chief Of Room In The Inpatient Room At Royal Prima Medan General Hospital. *International Journal of Health and Pharmaceutical*. <https://doi.org/10.51601/ijhp.v4i1.260>.
- Data Primer. (2024). Hasil survei pendahuluan dan wawancara pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruangan di RS Datasemen Tentara Bandar Lampung. *Penelitian Lapangan Oleh Peneliti Di Ruang Rawat Inap, RS Datasemen Tentara Bandar Lampung*.
- Elisabhet, T., Awaludin, R., Purwanto, I., & Sudrajat, A. (2025). Analysis of the Level of Work Motivation Related to Nurse Performance". *Indonesian Journal Of Global Health Research*, 7(2), 985–992. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v7i2.5886>.
- Emmanuel, N. M., & Lee, P. (2024). Staffing in Nursing: A Key to Quality Nursing Care. *International Journal of Science and Research*, 13(5), 1660–1666. <https://doi.org/10.21275/sr24525093748>.
- Fauziah, R. (2020). Pengaruh masa kerja terhadap motivasi kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(2), 145–152.
- Fentiana, N., & Ginting, D. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. *Termometer*, 1(4), 76–79. <https://doi.org/10.55606/termometer.v1i4.2391>.
- Friandi, R., & Fatriona, E. (2023). Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Sungai Penuh. *MAHESA*. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v3i7.10356>.
- Handayani, S. (2023). Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi dan kinerja perawat. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 11(1), 32–40.
- Hasnah, F. (2023). Analisis Faktor Ekstrinsik Motivasi dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Indonesia. <https://doi.org/10.57218/jkj.vol2.iss1.648>.
- Jurnal Vokasi Keperawatan. (2024). Hubungan masa kerja dengan coping mechanism perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Vokasi Keperawatan*, 9(1), 55–63.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Profil kesehatan Indonesia tahun 2020*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.

- Lestari, D., & Nugroho, A. (2023). Pengaruh fleksibilitas kerja dan komunikasi kepala ruangan terhadap motivasi perawat perempuan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 15(2), 122–130.
- Manalu, A. R., Nurhidayah, R. E., & Nasution, S. Kp. S. Z. (2024). Motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sumatera Utara. *Holistik*. <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i6.484>.
- Oktafiani, Y., Pratiwi, S., & Andini, T. (2022). Perbedaan motivasi kerja perawat berdasarkan jenis kelamin dan gaya kepemimpinan kepala ruangan. *Jurnal Keperawatan Sehat*, 10(3), 211–220.
- Patarru, F., Weu, B. Y., Handini, F. S., & Heryyanoor, H. (2020). The Role of the Nurse Unit Manager Function on Nursing Work Performance: A Systematic Review. *Jurnal Ners*, 14(3), 231–235. <https://doi.org/10.20473/JN.V14I3.17108>.
- Putri, R., & Setiawan, D. (2023). Hubungan usia dewasa madya dengan respons perawat terhadap supervisi kepala ruangan. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan Keperawatan*, 5(1), 14–21.
- Rahmawati, F. (2022). Pengaruh usia produktif terhadap stabilitas motivasi kerja perawat. *Jurnal Keperawatan Nusantara*, 7(4), 201–210.
- Siregar, A. (2021). Adaptasi perawat usia produktif terhadap kebijakan manajerial kepala ruangan. *Jurnal Keperawatan Medisurg*, 9(2), 89–98.
- Shrivastava, S., & Mittal, S. (2024). *Sampling in nursing research*. 29–36. <https://doi.org/10.58532/v3bgpn13p1ch5>.
- Susanti, H. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformatif kepala ruangan terhadap motivasi perawat. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(2), 66–74.
- Udeh, C. A. (2025). *Research methodology*. 25–28. [https://doi.org/10.70593/978-93-49307-40-7\\_3](https://doi.org/10.70593/978-93-49307-40-7_3).
- Wijaya, D., Girsang, E., Ramadhani, S. L., Nasution, S. W., & Karo, U. K. (2022). Influence Of Organizing Functions, Direction Functions And Planning Functions On Nurse Performance At Hospital Royal Prima Medan. *International Journal of Health and Pharmaceutical*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.51601/ijhp.v2i1.21>.
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. Geneva: World Health Organization.
- Yulia, T. K., & Faridah, I. (2024). The Relationship between Motivation and Nurse Performance In the Inpatient Room. *International Journal of Public Health*, 1(1), 38–45. <https://doi.org/10.62951/ijph.v1i1.10>.
- Zhao, W. (2023). *Hospital Management Challenges*. 43–50. [https://doi.org/10.1007/978-981-19-6692-7\\_3](https://doi.org/10.1007/978-981-19-6692-7_3).