

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat

A.C. Wisuda

Program Studi Ilmu Keperawatan, STIK Bina Husada Palembang

Email Korespondensi: arisoesman@gmail.com

Kata kunci :

Gaya Kepemimpinan Demokratis;
Motivasi Kerja Perawat

Keywords :

Democratic, Leadership Style; Nurse work motivation

Info Artikel:

Tanggal dikirim:

14 September 2019

Tanggal direvisi:

2 Oktober 2019

Tanggal diterima :

3 Oktober 2019

DOI Artikel:

10.33862/citradelima.v3i2.77

Halaman: 89 - 93

Abstrak

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. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap kelas 1, 2, dan 3, sampel sebanyak 38 perawat dengan menggunakan tehnik *Total Sampling*. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 24 Januari – 6 Februari 2019. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat yang tinggi yaitu sebanyak 55,3% dan gaya kepemimpinan demokratis yang tinggi yaitu sebanyak 60,5. Pada uji *Chi Square* antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perawat didapatkan $p\text{ value } 0,389 > \alpha (0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit. Bagi Rumah Sakit disarankan bahwa pimpinan mampu meningkatkan hubungan peran dengan bawahannya terutama dalam setiap membentuk dan menyusun suatu kebijakan pelayanan keperawatan.

Relationship between Democratic Leadership Style of the Room Head and Nurse Work Motivation

Abstract

One that supports the work motivation of nurses is the democratic leadership style, in which the democratic leadership style itself is the discovery of subordinate participation in deliberation decisions. This study is to determine the relationship of democratic leadership style with the work motivation of nurses in hospitals. This research uses quantitative methods with a cross-sectional approach. The population in this study were inpatient nurses in classes 1, 2, and 3, a sample of 38 nurses using the Total Sampling technique. This research was conducted from January 24 to February 6, 2019. This study showed that nurses' high work motivation was 55.3%, and a high democratic leadership style was 60.5. In the Chi-Square test between the variables of democratic leadership style with work motivation of nurses obtained $p\text{-value } 0.389 > \alpha (0.05)$. It can be concluded that there is no relationship between the democratic leadership style and the work motivation of nurses in hospitals. For hospitals, it is recommended that the leadership be able to improve the role relationship with his subordinates, especially in every form and formulation of a nursing service policy.

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik, sehat

maupun sakit. Mengingat perawat adalah sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit, maka perawat dituntut memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis dan moral (UU No 38/2014). Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk

mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan,2014).

Penelitian Nurhikma,dkk (2018) melaporkan bahwa motivasi kerja perawat di RSUP Ratatotok-Buyat yang berkategori tidak baik sebesar 81,2 %. Hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Sulaiman & Yusuf (2017) di *Critical Care Unit* RSUD Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh motivasi kerja perawat yang rendah lebih sedikit yaitu hanya 39,6 %. Penelitian diatas memberikan arti bahwa motivasi kerja perawat di setiap rumah sakit berbeda- beda, hal ini tergantung faktor – faktor yang mempengaruhinya.

Menurut penelitian (Alhakami & Baker,2018) Motivasi kerja adalah kunci untuk dapat meningkatkan kepuasan perawat dan kinerja mereka. Dengan demikian,faktor-faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat menjadi instrumen penting untuk memodifikasi dan membentuk perilaku kerja perawat dan konsekuensinya.Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pada dasarnya bebeda-beda menurut beberapa pandangan teori motivasi. Menurut teori Maslow (1943) motivasi di pengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri. Sedangkan teori Mc Clelland (1961) memfokuskan motivasi kerja itu bersumber kepada keinginan karyawan meliputi berkuasa, berprestasi dan berhubungan sosial. Menurut teori Herzberg (1950) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat yaitu faktor higiene dan faktor motivasi (Bakri, 2017). Menurut penelitian Yuniarti (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja yang kuat dikarenakan gaya kepemimpinan yang kuat juga, hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang searah atau positif antara keduanya, karena berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* (rs) pada tingkat signifikansi 0,01 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,779 antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai (X1) dengan motivasi kerja pegawai (Y1).

Gaya kepemimpinan kepala ruangan sangat mempengaruhi motivasi kerja internal untuk berprestasi, pengembangan potensi individu, mendapatkan penghargaan. Sedangkan motivasi kerja eksternal berupa : peraturan dan administrasi rumah sakit, keamanan dan keselamatan kerja serta gaya kepemimpinan. Menurut penelitian Pitasari (2017) Analisis bivariat dengan nilai korelasi Lambda sebesar 0,795 menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat dengan nilai $p = 0,00$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Premagana, Gianyar. Penelitian Deniati (2019) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi diketahui dari 60 responden bahwa gaya kepemimpinan yang di terapkan diruangan terbanyak gaya kepemimpinan demokratis yaitu 47 responden

(78.3%).

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan tanggungjawab dan wewenang kepada semua pihak, sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi, anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasi. Menurut penelitian Kontesa (2014) di RSUD DR. Rasidin Padang tahun 2014 menunjukkan bahwa responden di rumah sakit yang memiliki pendapat kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan demokratis memiliki motivasi kerja lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang memiliki pendapat gaya kepemimpinan yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat pelaksana pada studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 9-10 Januari 2019 di ruang rawat inap didapatkan bahwa lima dari sembilan perawat (55,5%) menyatakan masih kurangnya penghargaan dalam kelebihan jam kerja dan kurangnya dukungan dalam pengembangan karir perawat. Satu dari Sembilan perawat (11,1%) mengatakan masih adanya pujian dari kepala ruangan yang kinerja perawatnya bagus dan tiga perawat (33,3%) mengatakan masih terdapatnya musyawarah dengan pimpinan dalam menyelesaikan suatu masalah Berdasarkan wawancara tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap kelas 1,2,3 jumlah sampel 38 orang yang diambil dengan tehnik total sampling. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji Chi Square dengan tingkat kemaknaan ($\alpha = 0,05$).

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 24 Januari sampai dengan 6 Februari 2019. Sedangkan tempat penelitian dilaksanakan di salah satu rumah sakit pemerintah di kota Palembang tepatnya kelas 1,2 dan 3 ruang rawat inap. Ruang yang digunakan adalah instalasi rawat inap. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang meliputi pertanyaan tentang gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja perawat berbentuk lembar cek list dengan metode observasi. Analisa yang dilakukan dengan melihat distribusi frekuensi dan persentase Pada penelitian ini analisa univariat dilakukan untuk mendapatkan distribusi frekuensi variabel tiap-tiap variable dan analisa bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perawat.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tabel 3.1 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Demokratis Perawat yang Bekerja di Ruang Rawat Inap kelas 1, 2, dan 3 di Rumah Sakit

No	Gaya Kepemimpinan Demokratis	(f)	(%)
1	Tinggi	23	60,5%
2	Rendah	15	39,5%
Total		38	100,0

Tabel 3.1 didapatkan gaya kepemimpinan demokratis dari 38 Perawat memiliki gaya kepemimpinan demokratis tinggi yaitu sebanyak (60,5%) dan gaya kepemimpinan demokratis rendah yaitu sebanyak (39,5%). Berdasarkan analisis item kuesioner gaya kepemimpinan demokratis diketahui kurang dari setengah perawat yang menyatakan masih jarang dilakukannya musyawarah antara pimpinan dengan perawat sebanyak 31,5%.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin menyarankan kepada anggota kelompok untuk mengemban keputusannya sendiri. Anggota kelompok diberikan kebebasan melakukan kegiatan dan berinteraksi satu sama lain, pemimpin hanya memberikan wawasan kepada anggota kelompok tentang tugas kelompok yang harus dikerjakan dan langkah yang harus diambil (Herlambang, 2012).

Berdasarkan penelitian mardiana (2014) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota samarinda tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari variabel gaya kepemimpinan demokratis termasuk kategori tinggi adalah sebesar 41,18%.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas maka peneliti berpendapat bahwa gaya kepemimpinan demokratis sangatlah dibutuhkan oleh perawat karena dengan gaya kepemimpinan ini perawat akan dilibatkan dalam menentukan suatu keputusan secara bersama. Sehingga perawat akan ikut berperan aktif dalam gaya kepemimpinan tersebut.

Motivasi Kerja Perawat

Tabel 3.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat yang Bekerja di Ruang Rawat Inap kelas 1, 2, dan 3 di Rumah Sakit

No	Motivasi Kerja	(f)	(%)
1	Tinggi	21	55,3%
2	Rendah	17	44,7%
Total		38	100,0

Tabel 3.2 didapatkan motivasi kerja dari 38 perawat memiliki motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak (55,3%) dan motivasi kerja rendah yaitu sebanyak (44,7%). Berdasarkan analisis item kuesioner motivasi kerja perawat diketahui kurang dari setengah perawat yang menyatakan masih jarang dilakukannya pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan sebanyak 42,1%.

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang member kontribusi pada tingkat komitmen seseorang (Nursalam, 2014). Motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa di sebut pendorong semangat kerja, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Triwibowo, 2013). Dari berbagai macam definisi motivasi, ada tiga hal yang penting dalam motivasi, yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena seseorang merasakan sesuatu yang kurang, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan tujuan adalah akhir dari dari satu siklus motivasi (Nursalam, 2014).

Penelitian yang dilakukan Salawangi (2018) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe tahun 2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi kerja baik yaitu sebanyak 46 perawat (71,9%) dan 18 perawat (28,1%) motivasi kerja perawat masih kurang baik. Penelitian yang dilakukan Putri (2015) yang berjudul Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II tahun 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat motivasi kerja perawat adalah tinggi yaitu sebanyak 49 (96,00%) perawat dan 2 (4,00%) orang perawat dengan tingkat motivasi rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori di atas maka peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja perawat Rumah Sakit Bhayangkara Palembang saat ini sudah tinggi. Motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi faktor internal dan eksternal dan juga mempengaruhi kinerja perawat. Motivasi yang tinggi dapat merubah perilaku perawat menjadi lebih disiplin, loyalitas dan meningkatkan tanggung jawabnya.

Analisis Bivariat

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 3.3 Distribusi frekuensi Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Motivasi Kerja Perawat kelas 1,2 dan 3 ruang rawat inap Rumah Sakit

Gaya Kepemimpinan Demokratis	Motivasi Kerja				Jumlah		P value
	Tinggi		Rendah		N	%	
	N	%	N	%			
Tinggi	14	60,9	9	39,1	23	100	0,389
Rendah	7	46,7	8	53,3	15	100	
Jumlah	21		17	53,3	38	100	

Tabel 3.4 dapat dilihat bahwa perawat yang motivasi kerja tinggi pada gaya kepemimpinan demokratis tinggi yaitu sebanyak (60,9 %) lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang motivasi kerja tinggi dengan gaya kepemimpinan demokratis rendah yaitu sebanyak (46,7 %). Hasil uji Chi-Square didapatkan p value $0,389 > \alpha (0,05)$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Tahun 2019.

Motivasi adalah segala sesuatu perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama, dalam berperilaku. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Nursalam, 2014).

Suarli (2010) gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan seseorang, pemimpin demokratis menggunakan pribadi dan kekuatan jabatan untuk menarik gagasan dari pegawai dan memotivasi anggota kelompok kerja untuk menentukan tujuan mereka sendiri, mengembangkan rencana mereka, melakukan dan mengontrol praktik mereka sendiri. Gaya kepemimpinan ini tampak dari cara pemimpin untuk selalu mengadakan musyawarah dengan pegawainya dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang ada didalam organisasi sehingga pegawai merasa dihargai berbagai pikiran serta pendapatnya dan mempunyai pengalaman yang baik dalam menghadapi berbagai persoalan rumit yang dihadapi dalam organisasi, dengan demikian pegawai mampu bekerja dengan baik bukan karena paksaan, melainkan kesadaran dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian tumbol (2014) yang berjudul Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan statistik diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,845 > t_{tabel} = 0,628$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti

bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian Lestiana (2017) yang berjudul Gaya Kepemimpinan Demokratis Memoderasi Pengaruh Asimetri Informasi Dan Budaya Organisasi Pada Senjangan Anggaran tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Interaksi antara variabel asimetri informasi dengan variabel gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,008) dengan nilai signifikansi ($0,180 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak mampu memoderasi hubungan variabel asimetri informasi terhadap senjangan anggaran.

Berdasarkan hasil penelitian, teori dan penelitian terkait yang ada, peneliti berpendapat bahwa gaya kepemimpinan demokratis pada dasarnya adalah bukan merupakan faktor satu-satunya dalam menentukan motivasi kerja perawat. Akan tetapi, gaya seorang kepemimpinan yang baik dengan melibatkan kemampuan bawahannya (demokratis) merupakan salah satu faktor internal motivasi kerja perawat dalam meningkatkan prestasi kerja.

SIMPULAN

Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan demokratis tinggi sebanyak (60,5%). Distribusi frekuensi motivasi kerja perawat tinggi sebanyak (55,3%). Tidak ada hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2019 dengan nilai p value 0,389.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhakami YI & Baker GO. Exploring the Factor Influencing Nurse's Work Motivation.(online)<https://irispublishers.com/ijn/c/pdf/IJNC.MS.ID.000503.pdf>. Diakses pada tanggal 05 Januari 2019.
- Bakri, Maria H. 2017. Manajemen Keperawatan (Konsep dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo & Arita Murwani. 2012. Cara mudah memahami Manajemen Kesehatan dan Rumah Sakit. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Kontesa, Maria 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

<http://jurnalilmiah.stikescitradelima.ac.id/index.php/JI>

- Umum Daerah Dr. Rasidinpadang Tahun 2014. (online) https://Www.Academia.Edu/31081238/Hubungan_Gaya_Kepemimpinan_Kepala_Ruangan_Dengan_Motivasi_Kerja_Perawat_Di_Ruang_Rawat_Inap_Rumah_Sakit_Umum_Daerah_Dr._Rasidin_Padang_Tahun_2014 diakses pada tanggal 03 februari 2019.
- Lestiana, Linda & Ratna Sari, M.M. 2017. Gaya Kepemimpinan Demokratis Memoderasi Pengaruh Asimetri Informasi Dan Budaya Organisasi Pada Senjangan Anggaran. (Online). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/20995>. diakses pada tanggal 10 Januari 2019.
- Nurhikma dkk.2018. Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Rsup Ratatotok-Buyat. (Online) <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/22074/21775> Diakses pada 05 Februari 2019.
- Nursalam. 2014. Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik keperawatan Profesional. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika
- Mardiana.2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda.(Online) <https://Www.Google.Com/Search?Q=Pengaruh+Gaya+Kepemimpinan+Demokratis+Terhadap+Kinerja+Pegawai+Pada+Kantor+Sekretariat+Daerah+Kota+Samarinda&Oq=Pengaruh+Gaya+Kepemimpinan+Demokratis+Terhadap+Kinerja+Pegawai+Pada+Kantor+Sekretariat+Daerah+Kota+Samarinda&Aqs=Chrome..69i57.1139j0j7&Sourceid=Chrome&Ie=UTF-8#Diakses> psds tanggal 4 Februari 2019.
- Pitasari DNN & Prihandhani. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana.(Online). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/17863>Diakses pada 02 Februari 2019.
- Putri RRI & Elsy Maria Rosa.2014. Analisis Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. (Online). https://www.researchgate.net/publication/3074706_Analisis_Motivasi_Kerja_Perawat_di_Ruang_Rawat_Inap_RS_PKU_Muhammadiyah_Yogyakarta_Unit_II. Diakses pada tanggal 10 Januari 2019.
- Salawangi, G.E dkk.2018. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe.(online).<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/21856/21552>. diakses pada tanggal 10 Januari 2019.
- Suarli & Yanyan Bahtiar.2010. Manajemen Keperawatan (dengan Pendekatan Praktis). Jakarta : Erlangga.
- Triwibowo, Cecep. 2013. Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit. Cetakan I, Jakarta : Trans Info Media.
- Tumbol, C.L dkk.2014. Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado.(online). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3516>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2019.
- Undang-undang RI Nomor 38 Tahun 2014. tentang Keperawatan. Didapatkan dari: <http://ppniqatar.files.wordpress.com> . Diakses tanggal 5 Februari 2019.
- Yuniarti, Delia.2016. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai (Kasus Di Upt Balai Besar Inseminasi Buatan Kecamatan Singosari Kabupaten Malang Jawa Timur). (online)<http://jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/view/10136> diakses pada tanggal 07 Februari 2019.