

**CORRELATION BETWEEN LEADERSHIP STYLE OF HEAD NURSE WITH
DISCIPLINE WORK NURSES INPATIENT I.A.
MOEIS HOSPITAL SAMARINDA**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN
DENGAN DISIPLIN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG
RAWAT INAP RSUD I.A. MOEIS SAMARINDA**

PUBLICATION JOURNAL

JURNAL PUBLIKASI



DIAJUKAN OLEH

**ZAKARIA AHMAD DAHLAN
NIM. 15.113082.3.1123**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUHAMMADIYAH
SAMARINDA
2017**

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Kami dengan ini mengajukan surat persetujuan untuk publikasi penelitian dengan judul

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN DENGAN DISIPLIN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RSUD I.A. MOEIS SAMARINDA

Bersamaan dengan surat persetujuan ini kami lampirkan naskah publikasi

Pembimbing

Hj. Dr. Nunung Herlina, S.Kp.,M.Pd
NUPN. 9911005603

**Mengetahui,
Koordinator Mata Kuliah Skripsi**

Peneliti

Ns. Faried Rahman Hidayat, S.Kep., M.Kes
NIDN. 1112068002

Zakaria Ahmad Dahlan
NIM. 15.113082.3.1123

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN
DENGAN DISIPLIN KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG
RAWAT INAP RSUD I.A. MOEIS SAMARINDA**

JURNAL PUBLIKASI

DI SUSUN OLEH :

**ZAKARIA AHMAD DAHLAN
NIM. 15.113082.3.1123**

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Ns. Maridi M. Dirdjo, M. Kep
NIDN. 1125037202

Ns. Enok Sureskiarti, M.Kep
NIDN. 1119018202

Hj. Dr. Nunung Herlina, S.Kp, M.Pd
NUPN. 9911005603

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Sarjana Ilmu Keperawatan**

Ns. Siti Khoiroh Muflihatin, M.Kep
NIDN. 1115017703

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda

Zakaria Ahmad Dahlan¹, Nunung Herlina²

INTISARI

Latar Belakang : Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Disiplin kerja tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya yaitu kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan terdiri dari 4 macam, yaitu : otoriter, demokratis, partisipatif dan bebas tindak.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda.

Metode : Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif korelasional, dengan jumlah responden 57 orang yaitu perawat yang ada di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda. Analisis data menggunakan univariat dan bivariate menggunakan uji *Chi square*.

Hasil Penelitian : Sebagian besar usia responden < 30 tahun yaitu berjumlah 31 responden (54,4%), responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 41 responden (71,9%), pendidikan responden lulusan D3 yaitu berjumlah 44 responden (77,2%), masa kerja > 3 tahun yaitu berjumlah 37 responden (64,9%), status kepegawaian sebagai PTTH/PTTB sebanyak 46 responden (80,7%), kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan tidak demokratis (otoriter, partisipatif dan bebas tindak) menurut persepsi perawat pelaksana yaitu berjumlah 29 responden (50,9%) dan disiplin kerja perawat pelaksana kategori tidak disiplin sebanyak 49 responden (85,9%).

Kesimpulan : Tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda (*P value* : $1 > \alpha = 0,05$)

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Perawat.

¹ Mahasiswa Program Sarjana Keperawatan STIKES Muhammadiyah Samarinda

² Dosen STIKES Muhammadiyah Samarinda

**Correlation between Leadership Style of Head Nurse
with Discipline Work Nurses Inpatient I.A.
Moeis Hospital Samarinda**

Zakaria Ahmad Dahlan¹, Nunung Herlina²

ABSTRACT

Background : Discipline in work was used by managers to communicate with employees, so they are willing to changing behavior. Discipline work did not simply but it is a learning process continuous. Many factors influence discipline work, one of them is leadership. Leadership style is the manner in which leaders to interaction with subordinates. Leadership style consists of 4 kinds, namely : authoritarian, democratic, participatory and free follow.

Objective : The aimed of this study is to determine the correlation between leadership style of head nurse with discipline work nurses inpatient I.A. Moeis Hospital Samarinda.

Methods : The study used a descriptive correlational type of research, the number of respondents 57 people that nurses inpatient I.A. Moeis Hospital Samarinda. Analysis of data using univariate and bivariate using Chi square test.

Research Results : The majority of respondents aged < 30 years that were 31 respondents (54,4%), respondents were female that is numbered 41 respondents (71,9%), education level of D3 that are 44 respondents (77,2%), respondents working period > 3 years which amounted to 37 respondents (64,9%), employment status as PTTH/PTTB that are 46 respondent (80,7%), the head room has no democratic leadership style (authoritarian, participatory and free follow) according perception nurses is numbering 29 respondents (50,9%) and discipline work nurses undisciplined category which amounted 49 respondent (85,9%).

Conclusion : There was no correlation between leadership style of head nurse with discipline work nurses inpatient I.A. Moeis Hospital Samarinda (P value : $1 > \alpha = 0,05$)

Keywords : Leadership Style, Discipline Work, Nurse.

¹ *Undergraduate Nursing STIKES Muhammadiyah Samarinda*

² *Lecture STIKES Muhammadiyah Samarinda*

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi, oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumberdaya manusia yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individu maupun tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan salah satu penentu kemajuan atau kemunduran suatu instansi atau perusahaan. Suatu organisasi yang didalamnya terdapat karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dapat dipastikan akan bekerja dengan baik dan menghasilkan produk berkualitas tinggi. Hal ini dikarenakan semua orang yang terlibat dalam proses kerja akan menjalankan tugasnya dengan baik. (As'ad, 2008)

Kedisiplinan kerja merupakan harapan dan keinginan semua pihak, bukan saja dari pihak perusahaan yang ingin mencapai keuntungan dan kemajuan tetapi juga oleh masyarakat pada umumnya, terlebih dalam jasa pelayanan rumah sakit yang sangat membutuhkan ketepatan dan kecepatan dalam penanganan pasien. Perawat sebagai ujung tombak dalam pemberian pelayanan kepada pasien diharapkan selalu mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggungjawab. Rumah Sakit pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumberdaya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, rumah sakit mengharapkan perawatnya mau bekerja dengan tekun dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi (rumah sakit) tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumberdaya yang sangat penting yaitu sumberdaya manusia (SDM) termasuk didalamnya perawat (Nawawi, 2008).

Perawat sebagai salah satu aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan di rumah sakit memiliki peran

yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedik untuk merawat pasien, oleh karena tugas-tugas yang sangat penting tersebut maka perawat seharusnya memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, sebagai contoh tentang kedisiplinan kerja dikaitkan dengan risiko yang mungkin terjadi, bagi perawat yang tidak disiplin keterlambatan menangani pasien (bahkan dalam hitungan detik pun) akan sangat membahayakan keselamatan nyawa pasien (Yatnikasari, 2010).

Disiplin kerja seorang perawat tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap perawat tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Perawat yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan atau pimpinan. Kedisiplinan kerja tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya yaitu kepemimpinan. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Thoha, 2006). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulastriana (2014) yang mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin kerja di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar, di dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan demokrasi karu dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar, yaitu $p = 0,003 < \alpha (0,005)$ dan dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh dalam mengarahkan setiap perawat yang berada dalam unit-unit pelayanan yang berbeda. Fungsi kepemimpinan dalam hal ini berperan mengarahkan, membimbing, dan menanamkan makna pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga perawat bekerja secara profesional. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan perawat dapat disebabkan kurangnya pengarahan dan

koordinasi yang diberikan pemimpin. Pengarahan yang dimaksud misalnya menyangkut uraian tugas, peran, dan fungsi setiap kategori perawat baik berdasarkan jenjang atau jenis pendidikan keperawatan maupun dari kualifikasi tenaga perawat (Wulan dan Hastuti, 2010).

Suatu organisasi di dalam rumah sakit, kepala perawat adalah pimpinan yang langsung membawahi perawat pelaksana dan pelaksanaan tugas perawat di ruang rawat inap merupakan suatu unsur proses dalam manajemen rumah sakit. Unsur proses didalam manajemen sangat berpengaruh terhadap output/keluaran rumah sakit, walaupun keduanya itu merupakan suatu proses, tetapi antara kepala perawat dengan pelaksanaan tugas perawat akan saling berpengaruh terhadap keberhasilan pelayanan di rumah sakit (Mahfoedz, 2009).

RSUD I.A. Moeis adalah rumah sakit milik pemerintah kota Samarinda yang diklasifikasikan sebagai kelas C dan merupakan salah satu pusat rujukan kesehatan pasien di wilayah Samarinda dan sekitarnya. Pada saat ini RSUD I.A. Moeis memiliki fasilitas ruang rawat inap yaitu Ruang Karang Asam (perawatan kelas III), Ruang Karang Mumus (perawatan kelas I dan II), dan Ruang Mahakam (VIP). Kapasitas total tempat tidur berjumlah 145 buah dengan jumlah perawat pelaksana di ruang rawat inap sebanyak 66 orang (Data Bagian Umum RSUD I.A. Moeis Samarinda Tahun 2015).

Berdasarkan survey awal yang dilaksanakan penulis di RSUD I.A. Moeis melalui wawancara dengan 3 orang kepala ruangan rawat inap dan observasi (pengamatan langsung) terhadap 15 orang perawat pelaksana rawat inap, didapatkan hasil bahwa dari 15 orang perawat pelaksana yang hadir tepat waktu hanya mencapai 40% (6 orang perawat pelaksana), sedangkan 60% (9 orang perawat) menunjukkan hal yang sebaliknya, kemudian dari 15 orang perawat pelaksana, yang menggunakan seragam dan atribut sesuai aturan hanya mencapai 20% (3 orang perawat pelaksana), sedangkan 80% (12 orang perawat

pelaksana) menunjukkan hal yang sebaliknya. Menurut hasil wawancara dengan kepala ruangan rawat inap mengenai perawat pelaksana yang melawan atasan (tidak menaati perintah) dan perawat pelaksana yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan ruangan, didapatkan hasil bahwa dari 15 orang perawat pelaksana yang melawan atasan hanya 26,7% (4 orang perawat pelaksana), sedangkan 73,3% (11 orang perawat pelaksana) menunjukkan hal yang sebaliknya, kemudian dari 15 orang perawat pelaksana yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan ruangan sebanyak 66,7% (10 orang perawat pelaksana), sedangkan 33,3% (5 orang perawat pelaksana) menunjukkan hal yang sebaliknya.

Survey yang dilakukan penulis terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan, penulis melakukan wawancara kepada 15 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap secara acak dengan menanyakan bagaimana gaya kepemimpinan kepala ruangan anda dalam memimpin perawat pelaksana di ruang rawat inap anda, maka penulis mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa 13,33% (2 orang perawat pelaksana) menyatakan kepala ruangnya menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, 40% (6 orang perawat pelaksana) yang menyatakan kepala ruangnya menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, 33,33% (5 orang perawat pelaksana) yang menyatakan kepala ruangnya menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dan 13,33% (2 orang perawat pelaksana) yang menyatakan kepala ruangnya menggunakan gaya kepemimpinan bebas tindak.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan dalam latar belakang yang disertai data-data yang terkait maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang "Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda".

Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk :

- Mengidentifikasi karakteristik responden di RSUD I.A. Moeis Samarinda
- Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda.
- Mengidentifikasi Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda.
- Menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai, maka rancangan penelitian ini adalah deskriptif korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan korelatif antara variabel independen dan variabel dependen, dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari hubungan antar variabel dimana pengukuran pada setiap subjek dilakukan satu kali atau pengukuran pada setiap subjek yang dilakukan pada waktu yang dianggap sama. Melalui penelitian ini dapat diketahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda yaitu sebanyak 67 orang terdiri dari :

- Ruang Karang Asam 30 perawat.
- Ruang Karang Mumus 25 perawat.
- Ruang Mahakam 12 perawat.

Berarti dengan 5% dari 67 sebesar 57, sehingga sampel pada penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda yaitu berjumlah 57 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling*.

Penelitian ini dilaksanakan selama 1,5 bulan pada tanggal 5 Desember 2016 - 21 Januari 2017 di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*, pada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diperoleh nilai signifikan masing-masing $0,000 < 0,05$, sehingga data berdistribusi tidak normal. Instrumen penelitian atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan observasi. Analisis data yang dilakukan terdiri dari analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan *uji Chi Square*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1.
Distribusi Responden berdasarkan Umur di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda 2016 (n=57)

Umur	Frekuensi	Prosentase (%)
< 30 Tahun	31	54,4
≥ 30 Tahun	26	45,6
Jumlah	57	100

Sumber Data : Data Primer, 2016

Tabel 2
Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda 2016 (n=57)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	16	28,1
Perempuan	41	71,9
Jumlah	57	100

Sumber Data : Data Primer, 2016

Tabel 3
Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda 2016 (n=57)

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
D3 Keperawatan	44	77,2
D4 Keperawatan	2	3,5
S1 Keperawatan	11	19,3
Jumlah	57	100

Sumber Data : Data Primer, 2016

Tabel 4
Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda 2016 (n=57)

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1 Tahun	14	24,6
2 Tahun	6	10,5
Lebih 3 Tahun	37	64,9
Jumlah	57	100

Sumber Data : Data Primer, 2016

Tabel 5
Distribusi Responden berdasarkan Status Kepegawaian di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda 2016 (n=57)

Status Kepegawaian	Frekuensi	Prosentase (%)
PNS	11	19,3
PTTH/PTTB	46	80,7
Jumlah	57	100

Sumber Data : Data Primer, 2016

Analisa Univariat

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Responden Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda (n=57)

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan	Frekuensi	Prosentase
Demokratik	28	49.1
Tidak Demokratik	29	50.9
Jumlah	57	100

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Responden Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda (n=57)

Disiplin Kerja	Frekuensi	Prosentase
Disiplin	8	14.1
Tidak Disiplin	49	85.9
Jumlah	57	100

Analisis Bivariat

Tabel 8
Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD I.A. Moeis Samarinda

Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja				Jumlah		P Value	OR
	Disiplin		Tidak Disiplin		n	%		
	N	%	n	%	n	%		
Demokratis	4	14.3	24	85.7	28	100	1.420	0.23
Tidak Demokratis	4	13.8	25	86.2	29	100	0.446	4.6

k						44)
Jumlah	8	14.1	49	85.9	57	100

Pembahasan

Umur

Pada penelitian ini, peneliti mengambil batasan usia < 30 tahun dan ≥ 30 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur < 30 tahun sebanyak 31 (54,4%) dan ≥ 30 Tahun responden sebanyak 26 (45,6%). Responden pada umur < 30 tahun masuk dalam kategori dewasa muda.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2016), yang berjudul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di RSUD Kota Mobagu. Hasil penelitian tersebut menunjukkan dari 183 responden yang berusia ≤ 30 tahun ada 109 orang (59.6%).

Menurut Holmes (1989) dalam Maulana (2006). mengungkapkan umur dewasa muda merupakan periode pertumbuhan fungsi tubuh dalam tingkat optimal, diikuti tingkat kematangan emosional, intelektual dan sosial.

Menurut Nursalam (2006), menyatakan umur adalah individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Semakin cukup umur maka tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja dari segi kepercayaan masyarakat yang lebih dewasa akan lebih percaya diri daripada orang yang belum cukup tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai akibat dari pengalaman dan kematangan jiwanya. Semakin dewasa seseorang, maka cara berfikir semakin matang dan teratur untuk melakukan kepatuhan. Umur merupakan variabel yang digunakan sebagai ukuran mutlak indikator fisiologis dengan kata lain penggunaan fasilitas pelayanan kesehatan akan berhubungan dengan umur, dimana yang semakin tua mempunyai karakteristik fisiologis dengan tanggung

jawab sendiri (Notoatmodjo, 2007).

Menurut asumsi peneliti, dengan banyaknya umur dewasa muda memungkinkan perawat untuk menjadi kreatif dalam bekerja sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya. Sedangkan perawat yang berusia dewasa menengah lebih mengarahkan atau membimbing perawat yang berusia dewasa muda sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya. Dengan bertambahnya umur seseorang akan terjadi perubahan pada aspek psikis dan psikologis (mental) dan secara tidak langsung taraf berfikir seseorang akan semakin matang dan dewasa.

Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini menemukan separuh responden dari penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 responden (71,9%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden (28,1%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2016), dari 183 responden yang berjenis kelamin perempuan ada 142 orang (77.6%). Penelitian lainnya yang senada adalah penelitian yang dilakukan Aanparawangsyah (2012), yang berjudul hubungan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Batua Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan dari dari 42 responden yang berjenis kelamin perempuan ada 34 orang (81.0%).

Andriewongso (2007), menyatakan bahwa tingkat kecerdasan antara pria dan wanita berimbang. Hal ini menjadi rujukan, bahwa baik laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang samadalam memperoleh pendidikan, bersikap dan bertanggungjawab dalam menginterpretasikan pengetahuan yang didapat.

Kartono (1974 dalam Idrus, 2010), mengatakan bahwa perempuan lebih bersifat emosional dalam merespon suatu stimulus dibandingkan dengan laki-laki, sehingga diduga ada perbedaan kecenderungan pada bentuk agresifitas tertentu antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki mungkin

cenderung pada agresifitas yang sifatnya fisik, sedangkan perempuan mungkin lebih cenderung pada agresifitas yang sifatnya emosional (*verbal*). Idrus (2010), mengatakan dalam pandangan masyarakat secara umum, perempuan dicirikan lebih memperhatikan sikap patuh dan mengikuti norma yang berlaku di dalam suatu masyarakat dibandingkan laki-laki.

Menurut asumsi peneliti, banyaknya jumlah perawat yang berjenis kelamin perempuan terjadi dikarenakan dunia keperawatan identik dengan ibu atau wanita yang lebih dikenal dengan *mother insting* dimana secara fisiologis maupun secara psikis kelebihannya terdapat pada emosi dan kepekaan. Inti keperawatan adalah kepedulian yang didasarkan pada atas fitrah naluri manusia dimana seorang wanita mempunyai kepedulian. Dengan bertambahnya umur dan semakin besarnya keinginan dan rasa kepedulian maka rasa kepekaan terhadap pasien semakin besar, yang mampu merawat pasien yang sedang sakit, dan juga adanya sifat yang teliti dan sabar dalam melayani pasien.

Rivai dan Mulyadi (2010), menyatakan bahwa secara umum tidak ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin perempuan dengan dengan jenis kelamin laki-laki dalam produktifitas kerja dan dalam kepuasan kerja. Pria dan wanita juga tidak ada perbedaan yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialitas dan kemampuan belajar. Pendapat ini didukung juga oleh Robbins (2006) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna antara jenis kelamin dengan produktifitas dalam kinerja sehingga tidak ada perbedaan jelas antara jenis kelamin laki-laki dengan perempuan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyarankan untuk karakteristik jenis kelamin ini adalah supaya dalam setiap ruang perawatan atau kamar operasi di RS hendaknya jumlah tenaga perawat yang bekerja dapat diseimbangkan jumlahnya. Ini demi menjaga kelancaran dan terlaksananya pekerjaan yang maksimal, efektif dan efisien.

Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian ini menemukan sebagian besar berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 44 responden (77,2%), D4 Keperawatan sebanyak 2 responden (3,5%) dan S1 Keperawatan Ners sebanyak 11 responden (19,3%). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2016), yang menunjukkan dari 183 responden yang berpendidikan D III keperawatan ada 120 orang (65.6%).

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syah (2004), diketahui bahwa sebagian besar perawat belum menyelesaikan pendidikannya sampai ke profesi ners, sehingga kemungkinan hal tersebut yang mempengaruhi belum adanya peningkatan kinerja perawat.

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian serta kemampuan baik didalam atau diluar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, oleh karenanya mereka yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi mendapatkan informasi baik dari orang lain maupun dari media massa, semakin banyak informasi yang masuk maka semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan (Notoatmodjo, 2009).

Hersey dan Blanchard dalam Mulyana (2006) mengungkapkan bahwa pendidikan baik formal maupun non-formal dapat mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan dan berperilaku. Dengan pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak. Semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin mudah baginya untuk menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi.

Menurut asumsi peneliti, semakin tinggi tingkat pendidikan seorang perawat maka akan semakin mudah baginya untuk menerima serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya ilmu keperawatan sehingga pengaplikasiannya di tempat bekerja atau di masyarakat sehingga

bisa menerapkan pengetahuan tersebut untuk lebih baik lagi. Oleh sebab itu peneliti menyarankan agar supaya perawat yang masih berpendidikan DIII Keperawatan untuk segera melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi seperti D IV atau S1 Keperawatan supaya memperoleh ilmu yang terbaru dan keterampilan yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Masa Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kategori masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 37 responden (64,9%), masa kerja 1 tahun sebanyak 14 responden (24,6%) dan masa kerja 2 tahun sebanyak 6 responden (10,5%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun.

Masa kerja adalah sebagai pengalaman kerja yaitu lamanya seseorang bekerja di suatu instansi atau organisasi yang dihitung sejak pertama kali bekerja. Semakin lama bekerja seseorang, tenaga kerja akan semakin dianggap berpengalaman. Masa kerja atau lamanya seseorang bekerja dalam suatu perusahaan, sangat mempengaruhi sikap dan perilakunya terhadap pekerjaan. Hal ini sangat berhubungan dengan pengalaman kerja dan penyesuaian diri yang oleh Robbins (1996) disebut sosialisasi, yang merupakan proses pembentukan sikap, cara berpikir dan perilaku anggota perusahaan. Semakin lama seorang berada dalam suatu perusahaan, diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Masa kerja yang lama membawa manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan. Manfaat itu antara lain menambah pengertian tentang pekerjaan, mempertinggi kesetiaan, menambah kelancaran dalam menunaikan tugas kerja dan menambah perasaan lebih bertanggung jawab. Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat karena semakin lama masa kerja seorang perawat maka semakin banyak pengalaman yang diperolehnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerjanya (As'ad, 2000).

Menurut asumsi peneliti, semakin lama masa kerja seseorang dalam bekerja maka semakin banyak pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya serta mempunyai kesempatan yang besar untuk meningkatkan produktivitas karena mereka sudah paham mengenai pola kerjanya, mengetahui lingkungan kerja dengan baik, dan memiliki keterampilan. Peneliti memberikan saran bahwa sebaiknya ada variasi pengalaman kerja dalam satu ruang perawatan rawat inap karena hal tersebut dapat menjadi sarana bagi perawat untuk dapat bertukar pikiran atau pendapat baik ilmu maupun keterampilan antar sesama perawat. Perawat yang sudah banyak pengalaman dapat memberikan masukan dalam hal keterampilan pada perawat yang masih baru, begitu juga sebaliknya perawat yang masih baru, bisa saja mereka memberikan masukan terhadap para perawat yang sudah lama tentang perkembangan terkini dari ilmu keperawatan.

Status Kepegawaian

Hasil penelitian ini menemukan bahwa status kepegawaian responden sebagian besar adalah PTTH/PTTB, yaitu sebanyak 46 responden (80,7%) dan PNS sebanyak 11 responden (19,3%).

Status pekerjaan adalah sekumpulan keadaan atau kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Profesi perawat merupakan pekerjaan atau bidang pekerjaan yang menuntut pendidikan keahlian intelektual tingkat tinggi dan tanggung jawab etis yang mandiri dalam prakteknya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesi diartikan sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (seperti keterampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu. Dalam pengertian ini, dapat dipertegas bahwa profesi perawat merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan bermodal keahlian, keterampilan dan spesialisasi tertentu.

Dalam pandangan Vollmer seorang ahli sosiologi melihat makna profesi dari tinjauan sosiologis maka Vollmer mengemukakan bahwa profesi menunjuk

kepada suatu kelompok pekerjaan dari jenis yang ideal, yang sebenarnya tidak ada dalam kenyataan, tetapi menyediakan suatu model status pekerjaan yang bisa diperoleh bila pekerjaan itu telah mencapai profesionalisasi dengan penuh.

Menurut asumsi peneliti, status pekerjaan sebagai PNS atau PTT hanya merupakan identitas seorang perawat yang bekerja di ruang lingkup pemerintahan. Untuk kapasitas dan beban kerja seorang perawat di ruang rawat inap disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan masa kerja perawat tersebut semenjak awal masuk serta ditentukan oleh manajerial yang mana kepala ruangan yang menentukan di posisi mana dan sebagai apa perawat itu nantinya bekerja. Peneliti kemudian menyarankan kepada perawat yang memiliki status pekerjaan sebagai PNS maka harus memberikan contoh disiplin yang baik, sikap yang terpuji serta bisa membimbing dalam melakukan semua kegiatan di ruang rawat inap kepada perawat yang masih berstatus PTT/honor.

Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruangan menurut persepsi dari perawat pelaksana di ruang rawat inap adalah mayoritas adalah tidak demokratis yaitu ada 29 orang (50.9%), sedangkan secara demokratis ada 28 orang (49.1%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012), yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD dr. Raden Soedjati Grobogan. Hasil penelitian menunjukkan dari 68 responden yang menilai bahwa kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan demokratis ada 30 orang (44.1%), sedangkan tidak demokratis ada 38 orang (55.9%).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita D. Mamonto (2013) yang berjudul hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung dengan hasil penelitian di

ruang rawat inap RSUD Bitung, diketahui bahwa dari total 53 responden sebesar 84,9% perawat pelaksana mengis kecenderungan gaya kepemimpinan kepala ruangan adalah demokratis. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang dalam pengambilan keputusan selalu melibatkan bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan untuk tujuan organisasi yang paling sering digunakan oleh kepala ruangan.

Menurut Northouse (dalam Witjaksono, 2003), kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan mempunyai sebuah kekuasaan yang luar biasa dan kepemimpinan bisa membuat perbedaan antara sukses dan kegagalan dalam hal apa saja yang dikerjakan baik bagi diri sendiri maupun kelompok.

Thoyib (2005), berpendapat bahwa seorang pemimpin yang memiliki karakter selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal baru (selalu berinovasi) dan gagasan-gagasan yang dimiliki pemimpin haruslah gagasan yang baru. Pemimpin harus selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan, percaya kepada bawahan dan selalu percaya pada anggota organisasi. Gagasan seorang pemimpin harus memiliki perspektif jangka panjang, menentang status quo, tidak puas dengan apa yang ada dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya serta mengerjakan yang benar.

Gaya kepemimpinan tidak demokratis dimana wewenang dan keputusan lebih banyak dipegang oleh kepala ruangan dan dalam memberikan tugas-tugas diberikan secara intruktif. Hal ini sangat berkaitan dengan kondisi pasien yang sangat membutuhkan tindakan yang cepat dan tepat. Keterlambatan dalam menangani pasien akan berdampak terhadap proses penyembuhan dan bahkan dapat menyebabkan pasien meninggal. Menghindari kelalaian dan mencegah kelambanan dalam memberikan asuhan keperawatan, maka beberapa kepala ruangan cenderung menggunakan otoriter

dalam mengatur staf/perawat. Perbedaan gaya kepemimpinan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut (Nursalam, 2009) gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh pengalaman dan kepribadian dari orang tersebut dan juga dipengaruhi oleh faktor manajer, karyawan dan situasi.

Pada penelitian ini sebagian besar menurut responden adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan mereka adalah tidak demokratis akan tetapi selisihnya hanya satu orang yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mereka adalah demokratis hal ini menunjukkan bahwa para responden memiliki kepercayaan dan kebanggaan yang baik terhadap kepala ruangan mereka.

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pegawai dalam suatu organisasi. Karyawan dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan dan memberi penafsiran terhadap pemimpin. Salah satu teori yang menekankan pada suatu perubahan dan paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori yang dikemukakan oleh Gillies (1996), yang berdasarkan wewenang dan kekuasaan. Gaya kepemimpinan ini terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, bebas tindak, partisipatif dan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap anggotanya. Pembuatan rencana dan pengontrolan dalam penerapannya diberikan informasi yang terbuka (Nursalam, 2009).

Gaya kepemimpinan ini menggunakan kekuatan pribadi dan kekuatan jabatan untuk menarik gagasan dari anggota dan memotivasi anggota kelompok untuk menentukan tujuan sendiri, mengembangkan rencana dan mengontrol praktek mereka sendiri (Gillies, 1996).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa sebagian besar kepala ruangan tidak memiliki gaya kepemimpinan demokratis menurut persepsi perawat pelaksana di RSUD I.A. Moeis Samarinda

masih ada yang belum merasakan adanya kurangnya loyalitas dari kepala ruangan terhadap mereka namun responden lainnya yang menyatakan bahwa kepala ruangan mereka adalah demokratis hal ini dikarenakan kebanggaan, kepercayaan dan rasa hormat kepada kepala ruangnya dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Sehingga, diharapkan kepala ruangan dapat lebih meningkatkan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan dan membimbing perawat pelaksana agar lebih maju dalam memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan klasifikasi sasaran, standar kerja dan penugasan kerja.

Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak disiplin dalam bekerja sebanyak 49 responden (85,9%), sedangkan 8 responden (14,1%) bekerja secara disiplin. Pada penelitian ini disiplin kerja pada kategori baik dalam penelitian ini diperoleh dari tindakan perawat dalam kepatuhan berpakaian seragam yang ditinjau dari ditaatinya peraturan yang telah ditetapkan mengenai seragam yang harus digunakan sesuai dengan harinya dan angka kehadiran. Sedangkan tidak disiplinnya adalah pada kategori ketepatan jam masuk atau pulang serta banyaknya pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Aanparawangsyah (2012), yang menunjukkan hasil penelitian bahwa tenaga kesehatan dengan disiplin kerja pada kategori buruk yaitu sebanyak 27 orang (64,3%).

Menurut Hasibuan (2012), disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku

baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut penelitian Adhar Arifuddin (2015), yang berjudul Hubungan Disiplin dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undatu Palu, terdapat 46 responden yang disiplin kerjanya kurang dari 99 responden. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya seperti mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga mempengaruhi kinerjanya sebagai perawat.

Menurut asumsi peneliti disiplin kerja menjadi sangat penting untuk menentukan kualitas kinerja pelayanan yang diberikan sebuah institusi, termasuk institusi pelayanan kesehatan. Cara yang dapat dilakukan oleh para kepala ruangan ini adalah dengan cara mengecek apakah perawat telah mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan dan apakah perawat taat mengikuti peraturan Rumah Sakit dengan kesadaran. Misalnya dengan SPO atau instruksi kerja yang telah dibuat. Kepala ruangan juga memastikan masalah yang sering timbul dalam kedisiplinan perawat seperti yang di sinyalir oleh Robbins (2001), yang mengemukakan tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain : kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, dan aktivitas di luar lingkungan kerja. Ini semua demi mempertahankan dan memperbaiki citra kedisiplinan di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Pada akhirnya akan menampilkan kualitas pelayanan RSUD I.A. Moeis yang optimal dan prima bagi masyarakat seutuhnya.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *Chi-Square* diperoleh $P\text{ value} = 1,000$ pada $\alpha 0,05$ berarti p

$\text{value} < \alpha$, sehingga H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD I.A. Moeis Samarinda.

Menurut data penelitian, terdapat 24 responden yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangnya tidak demokratis, sehingga perawat pelaksana tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan otoriter dan bebas tindak, kepala ruangan kurang mampu meningkatkan disiplin kerja perawat pelaksana, malah dengan gaya kepemimpinan bebas tindak disiplin kerja menjadi rendah. Sedangkan menurut sebagian besar responden kepala ruangan memiliki sikap terbuka dan mengutamakan komunikasi 2 arah dan menerima ide serta gagasan dari bawahannya.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyawati (2013), yang berjudul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Organisasi Pecinta Alam Di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $(r): 0,022$ dengan $p = 0,863$ ($p > 0,05$) yang artinya hipotesis yang berbunyi tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kedisiplinan kerjanya organisasi pecinta alam di Universitas Muhammadiyah Surakarta ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sulastriana (2014), yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar yang menyatakan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja perawat pelaksana ($p\text{ value} = 0,003 < 0,05$).

Tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kedisiplinan perawat pelaksana, hal ini dikarenakan banyak faktor, salah

satunya adalah kebudayaan pada lingkungan kerja, dimana ketidakdisiplinan sudah menjadi hal yang tidak menakutkan bagi mereka, dikarenakan sebagian besar kepala ruangan tidak melakukan *punishment* atau hukuman terhadap ketidakdisiplinan yang dilakukan bawahannya. Sikap kepala ruangan yang cenderung toleransi terhadap alasan ketidakdisiplinan mereka merupakan salah satu penyebabnya, sehingga perawat pelaksana memanfaatkan hal tersebut untuk banyak melakukan ketidakdisiplinan. Selalu saja ada alasan seperti kehabisan, mengantarkan anak sekolah dan lainnya yang menjadi penyebab keterlambatan saat kehadiran atau rumah jauh dengan tempat kerja sehingga pulang lebih awal dari jam pulang kerja seharusnya pada saat shift sore dan hal ini ditoleransi oleh teman sejawat dan kepala ruangnya. Jika ada pemimpin yang bersifat otoriter maka pegawai akan bersikap menjauhi serta tidak memperdulikannya dan hal ini juga tidak dilakukan *punishment* oleh kepala ruangan tersebut sehingga ketidakdisiplinan tersebut tetap terjadi.

Pemimpin (kepala ruangan) yang menonjolkan otoritasnya dengan memberikan instruksi tanpa memperhatikan ide dan pendapat bawahan seperti gaya kepemimpinan otoriter, tidak akan meningkatkan kedisiplinan bawahan, karena cenderung terlalu mengatur. Demikian halnya bila pemimpin (kepala ruangan) hanya tergantung pada bawahan, dimana setiap tindakan selalu melibatkan bawahan seperti pada gaya kepemimpinan demokratis akan menyebabkan proses pengambilan keputusan menjadi lambat. Hal ini kurang tepat diterapkan di rumah sakit, karena dalam situasi menangani pasien yang kritis diperlukan tindakan cepat dalam mengambil suatu keputusan (Sulastriana, 2014).

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau

bawahannya satu. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Gary, Yukl, 2005 dalam Sulastriana, 2014).

Menurut Nursalam (2009), gaya kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap anggotanya. Pembuatan rencana dan pengontrolan dalam penerapannya diberikan informasi yang terbuka. Gaya kepemimpinan ini menggunakan kekuatan pribadi dan kekuatan jabatan untuk menarik gagasan dari anggota dan memotivasi anggota kelompok untuk menentukan tujuan sendiri, mengembangkan rencana dan mengontrol praktek mereka sendiri (Gillies, 1996). Walaupun menurut Blanchard dan Hersey (1977) dalam Wahyusumidjo (1987) tidak ada kepemimpinan yang terbaik, yang ada adalah gaya kepemimpinan yang berhasil, yaitu pemimpin yang mengadaptasikan gayanya, sesuai dengan situasi tertentu, ialah tingkat perkembangan dan kematangan bawahan dalam melaksanakan tugas tertentu.

Berbagai jenis kepemimpinan tersebut memiliki kelebihan dan kelemahan. Semua gaya kepemimpinan dapat dipilih untuk digunakan tergantung dari situasi dan kondisi yang ada (Suyanto, 2009).

Menurut Kuntoro (2010), kepemimpinan dalam keperawatan sangatlah penting karena mempunyai pengaruh yang dapat menciptakan kepercayaan dan ketaatan, sehingga menimbulkan kesediaan untuk melaksanakan tugas, dalam rangka mencapai tujuan pelayanan keperawatan secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan baik oleh para kepala ruangan akan meningkatkan disiplin kerja perawat pelaksana, sementara disiplin kerja itu sendiri akan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Hal ini sesuai dengan penelitian Suwito (2014) yang meneliti tentang Hubungan Disiplin Kerja Perawat dengan Kualitas Pelayanan

Keperawatan DI RST Samarinda. Suwito menyimpulkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja perawat dengan kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian tersebut menunjukkan betapa pentingnya disiplin kerja seorang perawat.

Disiplin kerja yang dimaksud adalah ketaatan pada lembaga beserta aturannya dengan kesadaran bahwa dengan ketaatan semacam itu maka tujuan organisasi akan dicapai. Pengertian ketaatan dalam disiplin ini adalah pengendalian diri yang bersifat sadar dan rasional, sama sekali tidak ada emosi di dalamnya (Atmosudirjo, dalam Farida, 2002).

Menurut asumsi peneliti sebagai perawat penting untuk menjaga sikap, tingkah laku atau perbuatannya untuk melakukan aktifitas-aktifitas kerja yang sesuai dengan pola-pola yang berlaku di RSUD I.A. Moeis Samarinda, keputusan-keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama, baik secara lisan maupun tertulis antara perawat dengan pihak Rumah Sakit tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan. Melalui disiplin kerja tinggi yang dijalankan oleh perawat pelaksana dengan ditunjang gaya kepemimpinan kepala ruangan yang dapat mempengaruhinya, diharapkan kualitas pelayanan dapat ditingkatkan dan dirasakan secara optimal oleh pasien dan keluarganya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian pada karakteristik responden sebagian besar yaitu pada umur responden adalah < 30 tahun sebanyak 31 (54,4%). Pada jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 41 responden (71,9%). Pada tingkat pendidikan adalah D3 Keperawatan sebanyak 44 responden (77,2%). Pada masa kerja adalah lebih

dari 3 tahun sebanyak 37 responden (64,9%). Pada status kepegawaian adalah PTTH/ PTTB sebanyak 46 responden (80,7%).

2. Pada gaya kepemimpinan mayoritas adalah tidak demokratis yaitu ada 29 orang (50,9%).
3. Pada kedisiplinan kerja mayoritas adalah tidak disiplin dalam bekerja sebanyak 49 responden (85,9%). Pada hasil uji statistik nilai p sebesar 1,000 dimana (p -value > 0,05), artinya menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah I.A. Moeis Samarinda.

Saran

1. Manajemen RSUD I.A. Moeis Samarinda
Direktur rumah sakit melakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang dipergunakan kepala ruangan di masing-masing ruangan dan mengadakan *inhouse training* mengenai "*Leadership*" bagi para kepala ruangan. Disarankan pula untuk melakukan evaluasi dan kajian terhadap disiplin kerja perawat dengan menerapkan *reward and punishment* untuk para perawat.
2. Kepala Ruangan RSUD I.A. Moeis Samarinda
Hasil penelitian ini bisa menjadi pertimbangan gaya kepemimpinan apa yang sesuai untuk meningkatkan disiplin kerja perawat pelaksana, walaupun dengan gaya kepemimpinan situasional kepala ruangan akan lebih baik dalam pelaksanaannya kepada perawat pelaksana.
3. Perawat Pelaksana RSUD I.A. Moeis Samarinda

Hasil penelitian ini diharapkan oleh peneliti untuk perawat pelaksana dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan motivasi untuk meningkatkan lagi disiplin kerja perawat pelaksana dan melalui penelitian ini kita dapat mengetahui gaya kepemimpinan kepala

ruangan yang bagaimana dipersepsikan oleh perawat pelaksana selama ini, sehingga dapat meningkatkan komunikasi kerja yang baik antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana.

4. Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk institusi pendidikan keperawatan dalam mengajarkan atau menjelaskan tentang pentingnya gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang kepala ruangan untuk meningkatkan disiplin kerja perawat pelaksana, serta sebagai bahan masukan dalam kegiatan proses belajar pada program penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja di ruang rawat inap.

5. Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali atau meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di RSUD I.A. Moeis Samarinda.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, M. (2007). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.

Astuti, N.K.R. (2012). *Keterkaitan Kinerja Karyawan Perusahaan dengan Kepuasan Pelanggan (Suatu Tinjauan Teoritis)*. Forum Manajemen, Volume 10,no.2.

Azwar, S. (2011). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi ke 2. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Chandra, B. (2008). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi I. Jakarta: EGC.

Dahlan, M.S. (2010). *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan*. Edisi 5 Jakarta: PT Rineka Cipta

Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta : Gava Media.

Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Fattah, H. (2010). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Hadari, N. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Harahap. (2010). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.

Hasan. (2008). *Pokok-pokok Materi Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke-16. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hastono, S.P dan Sabri, L. (2010). *Statistik Kesehatan*, Edisi 5. Jakarta: Rajawali Pers.

Hidayat, A.A. (2009). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.

Istianto, B. (2009). *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

Kotler, P. dan Keller. (2007). *Manajemen Pemasaran, Jilid I Edisi Kedua Belas*. Jakarta : PT. Indeks.

- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kuntoro, A. (2010). *Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Kurniawati. (2009). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Rawat Inap Dengan Asuhan Keperawatan Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DR. R. Soetijono Blora*. Jurnal Manajemen Bisnis Volume 8 No.4.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Muninjaya, G. (2011). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta : EGC.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2006). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- _____. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pedoman skripsi, tesis, dan instrumen penelitian keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Riduwan. (2006). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. dan Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Riwidikdo, H. (2009). *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta : Mitra Cendika Press.
- Riyanto, A. (2011). *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Robbins, P.S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi 10. Jakarta : PT Indeks.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan: Riset keperawatan*, Edisi Pertama. Graha Ilmu: Jogyakarta.
- Setiawan, B. dan Waridin. (2006). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : Refika Aditama.
- Sujianto, A.E. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sulastriana. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makasar*. Makasar : STIK Makasar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Cv Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. & Ari S. (2013). *Buku Ajar : Statistik Kesehatan Parametrik, Non Parametrik, Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen*

Keperawatan di Rumah Sakit. Yogyakarta : Mita Cendikia Press.

_____. (2011). *Metodologi dan Aplikasi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta : Nuha Medika.

Syah, N. (2004). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Pelayanan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Pekanbaru*. Thesis. Universitas Diponegoro. Semarang.

Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo

Tjiptono, F. (2008). *Manajemen Strategi*. Yogyakarta : BPF.

Triwibowo, C. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan*. Jakarta : Cv. Trans Info Media.

Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Pontianak : Alfabeta.

Wawan, A & Dewi M. (2010). *Teori dan Pengukuran : Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika.

Yatnikasari, A. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.