

**PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP TERHADAP DISIPLIN KERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
AISYIYAH SAMARINDA**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH
VINA ALVIOLITA SARI
17.111024.1.10519**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FARMASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

**Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Disiplin Kerja
Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak
Aisyiyah Samarinda**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH
Vina Alviolita Sari
17.111024.1.10519**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FARMASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Disiplin Kerja
Perawat Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak
Aisyiyah Samarinda**

SKRIPSI

DI SUSUN OLEH :

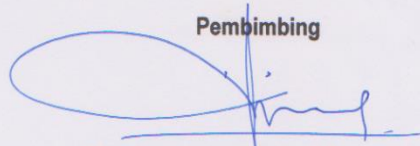
VINA ALVIOLITA SARI

17.111024.1.10519

Disetujui untuk diujikan

Pada tanggal, 06 Agustus 2018

Pembimbing



Ns. Enok Sureskiarti, S.Kep., M.Kep
NIDN : 1119018202

**Mengetahui,
Koordinator Mata Ajar Skripsi**



Ns. Bachtiar Safrudin, M.Kep Sp.Kep.Kom
NIDN. 1112118701

LEMBAR PENGESAHAN

**Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Disiplin Kerja
Perawat Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak
Aisyiyah Samarinda**

SKRIPSI

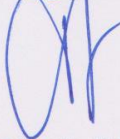
DI SUSUN OLEH :

VINA ALVIOLITA SARI

17.111024.1.10519

**Diseminarkan dan diujikan
Pada tanggal, 06 Agustus 2018**

Penguji I




**H. Mukhsin, S.Kep.Ns., M.Adm.Kes
NIDN. 19641202.198612.1.002**

Penguji II



**Ns. Alfi Ari Fakhru Rizal, M.Kep
NIDN. 1111038601**

Penguji III



**Ns. Enok Sureskiarti, M.kep
NIDN : 1119018202**

Mengetahui,

Ketua

Program Studi Ilmu Keperawatan



**Ns. Dwi Rahma Fitriani, M.Kep
NIDN : 1119097601**

Spiritual Influence of Leadership on the Work Discipline of Nurses in Hospitals “Ibu dan Anak Aisyiyah” Samarinda

Vina Alviolita Sari¹, Enok Sureskiarti²

Abstract

Background: Discipline is a condition or attitude of respect that exists in the employee against the rules and regulations of the company. While work is an act of doing something that aims to get results. Thus if the regulations or provisions in the company are ignored or often violated, then the employee has a bad work discipline, on the contrary if the employee is subject to the provisions of the company, describes the condition of good discipline. One that relates to the effectiveness of a leadership at work is inseparable from spiritual value. *Spiritual leadership* is leadership that brings worldliness to the dimension of divinity (spiritual). **Objective:** To determine the spiritual influence of leadership on the work discipline of nurses in hospital Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. **Method:** This type of research is Quasi Experiment with One Group Pretest-Posttest Design. The population of this study were 22 respondents. Analysis includes univariate and bivariate analysis using Paired t-test correlation and independent t- test. **Results** : The results of bivariate analysis of Paired T-Test correlation were obtained by p-value = 0.005 < 0.05, and for the results of 0.007 < 0.05. **Conclusion** : From the results of the study it can be concluded that there is a spiritual influence of leadership on the work discipline of nurses.

Keywords : Work Discipline, *Spiritual Leadership*

¹ Student of Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

² Lecturer of Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Disiplin Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Vina Alviolita Sari³, Enok Sureskiarti⁴

INTISARI

Latar Belakang : Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Salah satu yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja tidak terlepas dari nilai *spiritual*. *Spiritual leadership* adalah kepemimpinan yang membawa keduniawian kepada dimensi keilahian (*spiritual*). **Tujuan** : Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap disiplin kerja perawat di RSIA Aisyiyah Samarinda. **Metode** : Jenis penelitian ini adalah *Quasi Eksperimen* dengan *One Group Pretest-Posttest Design*. Populasi penelitian ini sebanyak 22 responden. Analisa meliputi analisa univariat dan bivariat menggunakan korelasi *Paired t-test* dan *independen t-test*. **Hasil** : Hasil analisa bivariat korelasi *Paired T-Test* diperoleh hasil $p\text{-value} = 0.005 < 0.05$, dan untuk hasil $0.007 < 0.05$. **Kesimpulan** : Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *spiritual leadership* terhadap disiplin kerja perawat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, *Spiritual Leadership*

³ Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

⁴ Dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit pada umumnya merupakan suatu pelayanan institusi yang dibutuhkan seluruh umat manusia, yang menyediakan berbagai macam pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan penyembuhan penyakit pasien. Saat ini rumah sakit bersaing dalam memberikan sebuah pelayanan kesehatan yang bermutu untuk pasien secara komprehensif. Perawat berperan penting dalam upaya penyelenggaraan ini untuk menjaga mutu pelayanan kesehatan dirumah sakit (Hidayat, 2011).

Pelayanan keperawatan dirumah sakit tidak dapat dipisahkan dari pelayanan kesehatan yang mempunyai kontribusi yang sangat penting untuk menentukan kualitas pelayanan. Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia yang terpenting dirumah sakit, memberikan pelayanan yang terus menerus kepada pasien selama 24 jam setiap hari. Suatu pelayanan itu sendiri dibentuk dari berdasarkan 5 prinsip *Service Quality* yaitu kecepatan, ketepatan, keamanan, keramahan, dan kenyamanan (Anjaryani, 2009).

Aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab dalam sebuah organisasi, disiplin adalah sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi tersebut maupun bagi karyawanya. Untuk mendapatkan

hasil kinerja yang baik dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi, sebab perawat yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, maka ada kemungkinan terjadinya penyelewengan karena karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya.

Ketidak disiplin petugas Puskesmas Motaha dari penelitian Said (2016) dilihat dari jam kerja, dimana sebagian petugas kesehatan datang setelah pukul 07.30 pagi, begitu juga waktu pulang kerja sebelum pukul 14.00 siang. Berdasarkan data kehadiran petugas Puskesmas Motaha menunjukkan, presentase kehadiran petugas kesehatan mencapai <50% yaitu sebanyak 15 orang (45%) terhitung mulai juni hingga oktober 2015. Dimana seharusnya kehadiran pegawai sebanyak 107 hari kerja namun berdasarkan data kehadiran pegawai Puskesmas Motaha hanya 90 hari kerja.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil (Ishak, 2004:8). Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Rumah sakit membutuhkan pemimpin yakni sebagai faktor penting yang sangat baik menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam kepemimpinan suatu organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan demikian begitu pula sebaiknya (Suliyono, 2009). Peran kepemimpinan yang sangat penting bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan suatu rumah sakit dicapai semata-mata untuk tercapainya suatu tujuan sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan dalam suatu rumah sakit.

Kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk berkeja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum. Salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan di tempat kerja tidak terlepas dari nilai spiritual tertentu. Kebutuhan spiritual di tempat kerja akan memberikan pengaruh positif pada kesehatan secara fisik dan psikologis (Fry, L. W; 2005:2). Selain itu diperlukan Kepemimpinan spiritual kepemimpinan yang membawa dimensi spiritual (*keilaihian*), (Tobroni, 2010:5). Teori kepemimpinan spiritual dikembangkan dengan menggunakan sebuah model *motivasi intrinsic* yang menggabungkan adanya visi, harapan/keyakinan, dan cinta *altruistic*.

Spiritual Leadership diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini (Tobroni, 2010:6). Selain itu, *Spiritual Leadership* juga dipandang menjadi sebuah paradigma dalam perubahan dan transformasi organisasi yang pada hakekatnya

diciptakan untuk membentuk sebuah motivasi intrinsik dari individu tersebut.

Hasil penelitian dari Sureskiarti menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan pada kelompok intervensi sebelum diberi penerapan *Spiritual Leadership* adalah 86 dengan nilai minimum 80 dan nilai maksimum 99. Nilai rata-rata kinerja perawat setelah dilakukan penerapan spiritual Leadership adalah 115.63 dengan nilai minimum 99 dan nilai maksimum 128. Terdapat sebuah kesimpulan bahwa ada peningkatan yang amat bermakna setelah dilakukannya penerapan *Spiritual Leadership* terhadap kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Daerah H.DR. Soewondo Kendal.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda didirikan pada tanggal 7 Juli 1967 berdasarkan dengan surat keputusan Menteri Kesehatan RI No. 330/P.Kes/I.0/73. Pada tanggal 24 Rabiul Awal 1387 Masehi, Rumah Sakit bersalin diresmikan oleh Gubernur Kalimantan Timur. Dengan nama Rumah Sakit Aisyiyah Samarinda, yang ditetapkan berdasarkan hasil rapat gabungan antara pengurus Muhammadiyah dan Aisyiyah Wilayah maupun Daerah kemudian diputuskan untuk menyerahkan pengelolaan Rumah Sakit bersalin tersebut kepada Aisyiyah Wilayah Kalimantan Timur. Sejak didirikan dan dioperasikan pada Juni 1967 sebagai Rumah Sakit Bersalin dan pada tahun 1992 berubah menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak

telah mengalami perubahan dan perkembangan yang dipimpin oleh Bapak dr. H. Agus Sukaca, M.Kes sampai tahun 1992 dan bapak dr. H. Nur Ashrien Husain sampai bulan April 2004. Kemudian dipimpin oleh dr. H. Mudamin sampai Januari 2011. Di bawah kepemimpinan dr. Nurul Karti Handayani, Sp.OG (periode 2011 s.d sekarang). Kekhususan yang dipilih adalah 2 (dua) spesialisasi, yakni Kebidanan dan Penyakit Kandungan serta Penyakit Anak. Nama yang dipilih adalah Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSIA Aisyiyah Samarinda tanggal 22 Desember 2017 didapatkan hasil dari Sry Yana S.Kep bagian kepegawaian mendapatkan hasil keseluruhan jumlah perawat yang bekerja di RSIA Aisyiyah Samarinda sebanyak 22 perawat. Latar pendidikan perawat D3 sejumlah 20 orang dan profesi sarjana keperawatan berjumlah 2 orang perawat. Dari hasil wawancara mengenai disiplin kerja kepada 5 orang perawat dari 22 orang perawat di ruang keperawatan anak 3 diantaranya mengatakan bahwa masih sering kali datang tidak tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan, dan 2 orang perawat mengatakan selalu datang tepat waktu. Kemudian untuk kepatuhan terhadap peraturan 3 mengatakan tidak selalu mengikuti peraturan yang ada karena terkadang tidak memakai atribut lengkap dan seragam yang ditentukan, sedangkan 2 diantaranya selalu mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan dari data yang didapat peneliti ingin membuktikan untuk meneliti, pengaruh *spiritual leadership* terhadap disiplin kerja perawat di RSIA Aisyiyah Samarinda.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti membuat perumusan masalah: “Apakah Ada Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Disiplin Kerja Perawat Di RSIA Aisyiyah Samarinda?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap disiplin kerja perawat di RSIA Aisyiyah Samarinda.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik perawat di RSIA Aisyiyah Samarinda.
- b. Mengidentifikasi disiplin kerja perawat sebelum (*pre test*) diberikan penerapan *spiritual leadership* di RSIA Aisyiyah Samarinda.
- c. Mengidentifikasi disiplin kerja perawat sesudah (*post test*) diberikan penerapan *spiritual leadership* di RSIA Aisyiyah Samarinda.

- d. Menganalisis pengaruh *spiritual leadership* dengan disiplin kerja perawat di RSIA Aisyiyah Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan masukan bagi :

1. Bagi Kepala Ruangan dan Tempat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi kepala ruangan terkait dengan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan disiplin kerja perawat dalam manajemen keperawatan sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

3. Bagi Peneliti

Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan peneliti dalam mempelajari dan mengembangkan teori-teori yang didapatkan, serta menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan data tambahan dalam penelitian keperawatan untuk pengembangan bagi peneliti selanjutnya dalam ruang lingkup yang sama.

E. Keaslian Penelitian

1. Penelitian dari Asmaningrum (2011:6) yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Spiritual Leadership* Terhadap Komitmen Perawat Pada Organisasi Di Rumah Sakit Islam Surabaya”. Penelitian ini menggunakan penelitian eksperimental semu (*Quasy Experiment*), dengan desain penelitian yang digunakan adalah *pre and post test design with control group*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RS Islam Surabaya A.yani, sejumlah 98 orang perawat. Total sampel terdapat 82 responden. Jumlah sampel tersebut diambil dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Instrument yang digunakan adalah kuesioner yaitu instrument komitmen organisasi pada perawat. Tahapan analisis menggunakan uji beda yaitu *dependent sample t-test*.

Perbandingan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan adalah menggunakan *Quasi Experiment design* dengan *pre post test design with control group*. Penelitian ini menggunakan dua kelompok, intervensi dan kontrol. pengambilan sampel yaitu *total sampling* dengan responden 22 perawat dimana penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan analisis yang digunakan adalah uji *paired t-test* dan *independent t-test*.

2. Penelitian dari Sureskiarti (2015) yang berjudul “Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di RSUD H. DR. Soewondo Kendal” jenis penelitian ini adalah penelitian *quasi experimen pre and post design with control group*. Penelitian ini menggunakan dua kelompok intervensi dan kelompok control. Subjek penelitian 48 responden yang dipilih berdasarkan *propotional random sampling*. Analisis yang digunakan univariat, bivariat dengan *independent t test* dan *paired t Test*.

Perbandingan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan adalah menggunakan *Quasi Experiment design* dengan *pre post test design with control group*. Penelitian ini menggunakan dua kelompok, intervensi dan kontrol. pengambilan sampel yaitu *total sampling* dengan responden 22 perawat dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan analisis yang digunakan adalah uji *paired t-test* dan *independent t-test*.

3. Penelitian dari Yudaningsih (2016:3) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Ketua Tim Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota

Semarang”. Penelitian ini menggunakan penelitian *kuantitatif* menggunakan design pre-post test with control group. Cara pengambilan data menggunakan kuesioner. Populasi adalah seluruh ketua tim keperawatan. Analisis data menggunakan *T test* dengan *Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Perbandingan penelitian sebelumnya dengan peneliti lakukan adalah menggunakan *Quasi Experiment design* dengan *pre post test design with control group*. Penelitian ini menggunakan dua kelompok, intervensi dan kontrol. pengambilan sampel yaitu *total sampling* dengan responden 22 perawat dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan analisis yang digunakan adalah uji *paired t-test* dan *independent t-test*.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Konsep Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*disciple*” yang berarti pengikut atau panutan pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan (Martoyo, 2008:125).

Menurut Suarli & Bahtiar (2009), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah diterapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku (Rivai, 2010:444).

Menurut Hasibuan (2012:112) berpendapat bahwa : “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi peraturan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya :

1). Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawannya. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang

bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2). Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

3). Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila

balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4). Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dan pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadaan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, Keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5). Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi

dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawannya. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6). Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7). Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai denagn sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8). Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Brigram (1994) dalam Astuti (2012:2) menyaran bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku, dimana pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin yaitu interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasi) :

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam diri kepribadian seseorang adalah sistem

nilai yang dianut, sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari seseorang, dan sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (dalam Brigham, 1994) :

a) Disiplin karena kepatuhan akan komitmen yang ada.

Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata-mata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang.

b) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terdapat aturan-aturan organisasi bukan disebabkan keseganan pada atasan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada atasan dapat disebabkan Karena kualitas professional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat

identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, sehingga pelanggaran meningkat frekuensinya.

c) Disiplin karena internasional

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan.

2) Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif, maka pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, dan bersikap positif dalam membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi atau perubahan. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang yang disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem peraturan tersebut. Sehingga harus adil yakni memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Bersikap positif dalam menangani setiap pelanggaran yang dibuat dengan mencari fakta dan membuktikan kebenarannya. Upaya menanamkan kedisiplinan pada dasarnya adalah

menanamkan nilai-nilai guna mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor-faktor dari luar individu yaitu kepemimpinan, peranan yang berlaku di lingkungan kerja serta faktor dari dalam yaitu moral atau semangat dan kesadaran dari karyawan akan pentingnya disiplin kerja, disiplin karena kepatuhan akan komitmen yang ada, dan kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi.

c. Aspek-Aspek Yang di Ukur Dalam Disiplin Kerja (Astuti, 2012)

- 1) Aspek keteraturan dan ketepatan waktu kerja, yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktu.
- 2) Aspek penggunaan pakaian kerja yaitu berpakaian rapi dan lengkap di tempat kerja.
- 3) Aspek penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja yaitu menggunakan alat bahan dan alat perlengkapan dengan hati-hati.
- 4) Aspek penggunaan waktu kerja, yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin.
- 5) Aspek kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan perusahaan.

d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129-130), terdapat tiga tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

- 1) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
- 2) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing.
- 3) Disiplin progresif yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain :
 - a) Teguran secara lisan oleh atasan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari

d) Diturunkan pangkatnya

e) Dipecat.

e. Pengukuran Disiplin

Menurut Hasibuan (2012:195), ada lima faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan, atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

f. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:331), ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis : teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis : penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis : penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

2. Karakteristik perawat

Menurut Robbins (2008), menyatakan bahwa karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, lama kerja, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh

a. Umur

Salah satu variabel demografis yang berhubungan dengan absensi perawat adalah umur. Faktor umur merupakan variabel dari individu yang pada dasarnya semakin bertambah umur seseorang akan bertambah kedewasaan bertindak dalam hal untuk mempengaruhi disiplin kerja.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga merupakan variabel demografis yang berhubungan dengan absensi perawat, perempuan memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan masih banyak anggapan bahwa perempuan bertanggung jawab

terhadap kerluarga dan rumah tangga. Kondisi tertentu dalam rumah tangga adalah seperti anak sakit, maka perwmpuanlah yang lebih bertanggung jawab.

c. Lama Kerja

Lama kerja dikaitkan dengan hubungan senioritas atau anggapan bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin lebih berpengalaman dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

d. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Denagan latar belakang pendidikan seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

3. Konsep Dasar *Spiritual Leadership*

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya sehingga mampu bekerja sama dan mampu bekerja secara produktif agar tujuan organisasi tercapai (Hasibuan, 2005:170).

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mencapai sasaran yang menjadi tujuan (Robbins, 2007:410) sedangkan, menurut Hersey dan Blanchard setelah mengutip pendapat para penulis manajemen

mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan situasi tertentu (Tabroni, 2010:15).

Kepemimpinan merupakan kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerjasama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar melaksanakan tugas dan mewujudkan sasaran yang ditetapkan (Suarli, 2009).

b. Teori Kepemimpinan

Dalam mengembangkan model kepemimpinan terdapat beberapa teori yang mendasari terbentuknya gaya kepemimpinan. Menurut Whitaker dalam bukunya Syaiful anwar (2013), ada lima macam pendekatan kepemimpinan yaitu :

1). Teori bakat

Teori bakat terdiri dari bakat intelegensi dan kepribadian. Keampuan ini merupakan bawaan sejak lahir yang mempunyai pengaruh besar dalam kepemimpinan. Beberapa hal yang menonjol pada teori bakat adalah kepandaian berbicara, kemampuan atau keberanian dalam memutuskan sesuatu, penyesuaian diri, percaya diri, kreatif, kmaampuan interpersonal dan prestasi yang dapat menjadi

bekal dalam membentuk kepemimpinan sehingga seseorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya.

2). Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan memfokuskan pada perilaku yang dipunyai oleh pimpinan dan yang membedakan dirinya dari non pemimpin. Menurut teori ini seorang pemimpin dapat mempelajari perilaku pemimpin supaya dapat menjadi pemimpin yang efektif. Dengan demikian teori perilaku kepemimpinan lebih sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin dapat dipelajari, bukan bawaan sejak lahir.

3). Teori Situasi (*contingency*)

Teori situasi mengasumsikan bahwa tidak ada suatu gaya kepemimpinan yang paling baik, tetapi kepemimpinan tergantung pada situasi, bentuk organisasi, kekuasaan atau otoriter dari pemimpin, pekerjaan yang kompleks dan tingkat kematangan bawahan.

4). Teori Transformasi

Teori transformasi mengasumsikan bahwa pemimpin mampu melakukan kepemimpinannya dalam situasi yang sangat cepat berubah atau situasi yang penuh krisis. Bass menyatakan seorang pemimpin transformasional adalah seorang yang dapat menampilkan kepemimpinan yang

kharismatik, penuh inspirasi, stimulasi intelektual dan perasaan bahwa setiap pengikut diperhitungkan.

5). Teori Spiritual

Kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual. *Spiritual Leader* melakukan pekerjaan dengan cara yang memuaskan hati lewat pemberdayaan, memulihkan dan menguntungkan siapa saja yang berhubungan dengannya. *Spiritual Leader* tidak hanya mampu menghadirkan uang, tetapi juga hati dan jiwa dalam bekerja. Mereka terlibat sepenuhnya (*involve*) dalam aktivitas organisasi yang dipimpinnya sebagai bentuk komitmen yang paling dalam yaitu komitmen spiritualitas.

Levin mengatakan bahwa kecerdasan (*the highest level of intelligence*) maka kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang menggunakan seluruh kecerdasan atau puncak kecerdasan kepemimpinan.

c. *Spiritual Leadership*

Teori *spiritual leadership* ini awalnya dikembangkan oleh Fry pada tahun 2003, yang kemudian dikembangkan lagi pada tahun 2005. Teori SL ini merupakan pengembangan dari teori spiritualitas tempat kerja (*workplace spirituality*), yang dikembangkan oleh Giacalone dan Jurkiewicz's teori ini mengajukan suatu dasar bahwa individu membawa keunikan

dan spirit individual pada tempat kerjanya, maka program spiritualitas ditempat kerja tidak hanya mengarah pada keluaran adanya kemanfaat secara personal , seperti meningkatnya nilai kesehatan *humanistic* yang positif, dan kesejahteraan psikologis akan tetapi program ini juga dapat mengarahkan pada terbentuknya sebuah motivasi yang tinggi. Kepuasan terhadap nilai spiritual ini akan berpengaruh secara positif sebagai bentuk pondasi terhadap paradigma baru dalam penerapan *spiritual leadership*.

Teori *spiritual leadership* ini dapat diterapkan secara universal dalam berbagai setting tempat kerja. Teori ini dapat dipandang sebagai paradigma baru yang muncul didalam konteks yang lebih luas dari sekedar penerapan konsep spiritual ditempat kerja. Berikut akan diuraikan lebih rinci tentang teori *spiritual leadership* ini.

1) Pengertian

Istilah *spiritual* adalah bahasa Inggris berasal dari kata *spirit* dan memiliki cakupan pengertian yang beragam. Dalam *Oxford Advance Learner's Dictionary* misalnya, istilah spirit adalah jiwa, roh, semangat, moral, dan tujuan atau makna yang hakiki.

Spiritual leadership dipandang sebagai suatu paradigma dalam perubahan dan pengembangan organisasi yang ada hakekatnya diciptakan untuk membentuk sebuah motivasi

intrinsic dari individu, Fry W menyatakan *spiritual leadership* merupakan pembentukan *value, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri pada orang lain secara *intrinsic motivation* menggapai rasa *spiritual survival* melalui *calling* (panggilan) dan *membership* untuk menciptakan *vision* melalui individu, *empowered team, organization* (Fry LW, 2005:2).

Giacalone, Jurkiewicz & Fry menyatakan *spiritual leadership* dapat pula dipandang sebagai sebuah upaya kekuatan memotivasi yang memungkinkan orang lain untuk menjadi lebih baik, berenergi dan terhubung atau terikat dengan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi sebuah dasar kekuatan untuk menterjemahkan *spiritual survival* ini menjadi sebuah *feelings of attraction*, ketertarikan dan *caring* terhadap kerja untuk menjadi lebih berkomitmen, produktif dalam perilaku berorganisasi.

Spiritual Leadership adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mencerahkan, membersihkan hati nurani dan menenangkan jiwa hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan, *spiritual leadership* oleh tjahjono disebut sebagai kepemimpinan dimensi keempat, yaitu kepemimpinan yang

lebih mendasarkan pada iman dan hati nurani dalam kualitas kepemimpinannya atau kepemimpinan yang membersihkan hati, memberi, melayani, mencerahkan dan memenangkan jiwa berdasarkan semangat syukur dan kasih (Tabroni, 2010:5).

Spiritual Leadership merupakan pembentukan *value, attitude, behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri pada orang lain secara *intrinsic motivation* menggapai rasa *spiritual survival* melalui *calling* (panggilan) dan *membership* untuk menciptakan *vision* melalui individu, *empowered team, organization* (Fry LW, 2005:1).

d. Tujuan *Spiritual Leadership*

Spiritual Leadership merupakan salah satu upaya dalam sebuah organisasi untuk memotivasi memberikan inspirasi pekerja melalui suatu transenden visi dan budaya organisasi berdasarkan nilai altruistik (*altruistic value*) untuk menghasilkan motivasi, komitmen, dan produktivitas, sehingga *spiritual leadership* berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi dirinya dan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Fry LW, 2005:02).

e. Indikator *Spiritual Leadership*

- 1) Karakteristik dari *Spiritual Leadership* menurut (Fry LW, 2005:2) yaitu:
 - a) *Vission*

Merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Kotter menegaskan bahwa *visison* merupakan sebuah gambaran di masa yang akan datang secara tersembunyi (*implicit*) atau sangat jelas (*explicit*) dikarenakan mengapa seseorang berjuang untuk menggapai masa depan.

b) *Altruistic Love*

Di definisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya terkandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, pengendalian diri, dipercaya, setia dan kejujuran.

Sebagai pemimpin, kepentingan orang lain menjadi prioritas pertama. Pemimpin adalah pelayan bagi anggotanya, wajib memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang diberikan akan menunjukkan kecintaan pemimpin terhadap anggotanya, dan menjadikan anggotanya merasa nyaman bekerjasama dalam organisasi.

c) *Hope / Faith*

Hope merupakan harapan keinginan atas sebuah pengharapan yang dipenuhi. Orang yang memiliki kepercayaan atau harapan memiliki tujuan kemana mereka akan pergi, dan bagaimana cara mencapainya, mereka akan dapat menghadapi perlawanan, pertahanan, dan penderitaan dalam mencapai tujuan.

Faith merupakan kepastian dari sesuatu yang diharapkan, sanksi dari sesuatu tidak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas sesuatu yang diinginkan. Kepercayaan atau harapan merupakan dasar dari pendirian visi / tujuan / misi organisasi yang akan dipenuhi.

d) *Calling*

Calling didefinisikan sebagai panggilan jiwa yang luar biasa untuk memperoleh arti dan tujuan dalam melakukan sebuah perubahan dengan melayani orang lain. Istilah *calling* telah lama digunakan untuk mendefinisikan karakteristik dari seorang professional. Upaya *calling* dapat dilakukan empat langkah disebut sebagai *fish*.

Pertama adalah menciptakan suasana yang dapat merangsang kreatifitas dan aktivitas kegiatan yang memungkinkan perawat dapat bahagia terhadap pekerjaannya. Kedua menciptakan sebuah situasi agar perawat dan kliennya serasa memiliki hari-harinya. Ketiga, penting memberikan pengakuan dalam melakukan pekerjaan, melalui sikap melayani dengan baik. Keempat adalah menciptakan suasana antara pemimpin dan para perawat seharusnya saling mempertahankan dan mendukung pada klien maupun orang lain, ketika menciptakan kondisi komunikasi yang efektif.

e) *Membership*

Membership didefinisikan sebagai kebutuhan dasar manusia, yaitu ingin dimengerti dan ingin dihargai. Memiliki perasaan ingin dimengerti dan ingin dihargai merupakan persoalan yang penting dalam hubungan timbal balik dan interaksi hubungan sosial. Meningkatkan *membership* berarti meyakinkan orang lain untuk merayakan secara bersama-sama. Hal ini bisa dilakukan melalui acara formal maupun informal, dan terakhir pemimpin harus memberi contoh pada seluruh perawat

dengan menunjukkan bahwa perkataan konsisten dengan perbuatan.

2) Karakteristik *Spiritual Leadership* yang berbasis pada etika religius (Tobroni, 2010:20-28) :

a) Kejujuran sejati

Rahasia sukses para pemimpin besar dalam mengemban misinya adalah memegang teguh kejujuran. Berlaku jujur senantiasa membawa kepada keberhasilan dan kebahagiaan pada akhirnya. Orang yang jujur adalah orang yang memiliki kepercayaan dan kepribadian yang utuh sehingga dapat mengerluarkan kemampuan terbaiknya dalam situasi apapun serta dapat menjadi teladan yang baik.

b) *Fairness*

Bagi para pemimpin spiritual, menegakkan keadilan bukan sekedar kewajiban moral religius dan tujuan akhir dari sebuah tatanan sosial yang adil, melainkan dalam proses dan prosedurnya (strategi) keberhasilan kepemimpinannya. *Fairness* menurut Rawls merupakan strategi untuk memecahkan moralitas sosial melalui sebuah kontrak sosial berdasarkan *the principle of greatest equal liberty* dan *the principle of fair equality of opportunity*.

c) Semangat Amal Shaleh

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang berjiwa altruistik, yaitu kemauan membantu orang lain, kemauan mengorbankan kepentingan diri sendiri demi orang lain tanpa mengharapkan imbalan/atau ketulus-ikhlasan membantu orang lain tanpa prefensi apa-apa. Mereka bekerja bukan semata-mata karena jabatannya, melainkan sebuah panggilan (*calling*) hati nuraninya, panggilan spiritualitasnya sebagai hamba Tuhan.

d) Membenci formalitas dan *Organized Religion*

Bagi seorang spiritualis, formalitas tanpa isi bagaikan pesan kosong. *Organized Religion* biasanya hanya mengedepankan dogma, peraturan, perilaku dan hubungan sosial yang terstruktur yang berpotensi memecah belah. Pemimpin spiritual lebih mengedepankan tindakan yang *genuine* dan substantive (*esoteric*). Kepuasan dan kemenangan bukan ketika memberdayakan, memampukan, mencerahkan dan membebaskan orang dan lembaga yang dipimpinnya melainkan dapat memberikan sesuatu dan bukan ketika menerima.

e) Sedikit bicara banyak kerja dan santai

Seorang pemimpin spiritual adalah pemimpin yang sedikit bicara banyak kerja. Dia sangat menghargai waktu sebagai sumber daya. Orang Barat mengatakan waktu adalah uang dan orang Arab mengatakan waktu adalah pedang, sementara pemimpin spiritual mengatakan waktu adalah spirit (Tuhan, roh, *soul*, kekuatan).

f) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain

Pemimpin spiritual berupaya mengenali jati dirinya dengan sebaik-baiknya. Upaya mengenali jati diri itu juga dilakukan terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Dengan mengenali jati diri ia dapat membangkitkan dengan cara yang memikat, memukul tanpa menyakiti, dan mengevaluasi tanpa menyinggung harga diri.

g) Keterbukaan menerima perubahan

Perubahan adalah kata yang paling disukai bagi kelompok tertindas dan sebaliknya paling ditakuti oleh kelompok mapan. Pemimpin sipiritual tidak alergi dengan perubahan yang menyentuh diri mereka yang paling dalam. Pemimpin spiritual berkeyakinan bahwa lembaga yang ia pimpin merupakan wahana beraktualisasi diri dan berdedikasi kehadirat Tuhan.

h) Pemimpin yang dicintai

Bagi pemimpin spiritual kasih sayang sesama justru merupakan ruh sebuah organisasi. Cinta kasih adalah sikap menginginkan yang lebih untuk orang-orang lain dibandingkan untuk dirinya sendiri. Bagi pemimpin spiritual cinta kasih struktural yaitu cinta terhadap ribuan orang yang dipimpinnya.

i) Visioner tetapi fokus pada persoalan di depan mata

Pemimpin spiritual memiliki visi jauh ke depan dengan fokus perhatian saat ini. Ia jauh dengan para pengikutnya dalam hal visinya tetapi sangat dekat dalam memahami persoalan organisasi dan dalam hubungannya dengan pengikutnya.

j) *Doing the right thing*

Definisi kepemimpinan yang berlaku sekarang adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan, sedangkan definisi manajemen adalah upaya mencapai tujuan dengan cara menggerakkan orang lain. Dalam definisi ini tidak terkandung nilai-nilai etis tentang bagaimana cara mempengaruhi atau menggerakkan orang lain. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan etis. Ia bukan sekedar mempengaruhi, menggerakkan dan mencapai tujuan, tetapi cara mempengaruhi dan

menggerakkan serta untuk mencapai tujuan-tujuan yang etis (benar).

- k) Disiplin tetapi fleksibel dan tetap cerdas dan penuh gairah

Pemimpin spiritual adalah orang yang berhasil mendisiplinkan diri sendiri dari keinginan, yang mempunyai kualitas pribadi yang ditunjukkan dengan etika dan moral yang baik. Kebiasaan mendisiplinkan diri ini menjadikan pemimpin spiritual sebagai orang yang teguh memegang prinsip, memiliki disiplin yang tinggi tetapi tetap fleksibel, cerdas, bergairah dan mampu melahirkan energi yang seakan tiada habisnya.

- l) Kerendahan hati

Seorang pemimpin biasa sering terjebak dalam kebanggaan yang sebenarnya adalah tipuan belaka. *Spiritual leadership* menyadari bahwa semua kedudukan, prestasi, sanjungan dan kehormatan bukan sebagai bahan untuk dibangga-banggakan, melainkan semua itu dipandang sebagai anugerah terindah yang dimiliki dari Sang Maha Pencipta.

f. Mekanisme Kerja *Spiritual Leadership*

Untuk mengimplementasikan *Spiritual Leadership* bukanlah tentang kecerdasan dan keterampilan saja, namun juga

menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran integritas, kebijaksanaan dan belas kasih yang membentuk moral diri sendiri dan orang lain sehingga menimbulkan sebuah perasaan menjadi bagian *a sense of membership*. Seorang pemimpin dituntut menunjukkan perilaku benar yang harus dikerjakan bersama serta mempengaruhi semangat kerja kelompok dalam mencapai sebuah visi. Hal ini akan menimbulkan sebuah perasaan *sense of calling* yang merupakan bagian dari spiritual *well being*. Hal ini kemudian membangkitkan adanya harapan/kepercayaan dan keinginan untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan untuk mencapai sebuah visi sehingga membuat perasaan menjadi lebih bermakna dan bertujuan (Fry LW, 2005:1).

g. Manfaat Penerapan *Spiritual Leadership*

Penerapan *Spiritual Leadership* dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan menimbulkan rasa penghargaan yang tinggi, memperoleh arti yang terdalam dari pekerjaan yang mereka lakukan, merasa terhubung dan bermakna di tempat kerja, terutama pada para karyawan sehingga membuat perasaan kesempurnaan kehidupan batin dan rasa bahagia pada sebuah organisasi atau perusahaan tersebut sehingga memiliki kualitas hubungan yang baik dengan orang lain untuk meminimalisir terjadinya konflik (Fry LW, 2005:1).

h. Implementasi *Spiritual Leadership*

Teori *spiritual leadership* ini telah dibangun dengan kerangka teori yang jelas seperti uraian diatas. Berdasarkan dimensi dan variabel serta prinsip-prinsip yang termuat dalam bangunan kerangka teori tersebut, secara garis besar penjabaran teori tersebut dapat diuraikan menjadi 2 tahapan utama, langkah-langkah dalam mengimplementasikan teori *spiritual leadership* ini.

(a) Tahapan persiapan:

(1) Pengkajian

Hal pertama yang harus dilakukan adalah sebuah Pengkajian berkala tentang elemen model dari teori *spiritual leadership* ini. Tahap Pengkajian melalui survey dan interview, yang berisi elemen dan dimensi dari teori *spiritual leadership* ini bertujuan untuk mendapatkan sebuah data dasar baseline tentang kondisi spiritualitas dalam organisasi dan indentifikasi issue-issue dalam transformasi organisasi yang berguna dalam pengembangan sebuah intervensi. Dalam hal ini yang penting bagi pihak manajemen puncak untuk memberikan sebuah akses terhadap data-data penting organisasi dan secara penuh akan memberikan support terhadap upaya tersebut. Survey ini merupakan sebuah

self assement sebelum menerapkan *spiritual leadership*. Setelah survey ini, kemudian dilakukan interview pada beberapa anggota yang berbeda ditiap level untuk mendapatkan secara lebih detail tentang pemahaman yang mendalam terhadap elemen dalam spiritual leadership yang sesungguhnya dirasakan serta kondisi spiritual dalam organisasi (Fry L. W and Cohen, 2008:1).

(2) *A vision/stakeholder analysis process*

Tahapan selanjutnya setelah mendapatkan sebuah *baseline* dari hasil survey *spiritual leadership*, adalah melakukan inisiasi sebuah *vision/stakeholder analysis process* yang menghasilkan sebuah visi, misi tujuan yang mana para pemimpin dan pengikutnya akan melaksanakan keinginan dari para stakeholder kunci. Melakukan *vision stakeholder analysis* yang bertujuan untuk mendapatkan atau memperkuat harapan, kesetiaan, visi, dan nilai budaya dari *spiritual leadership* dalam hubungannya terhadap identifikasi isu utama dan memberikan dasar terhadap pelaksanaan sebuah dialog organisasi yang berkaitan dengan pencapaian strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi (Ian Percy, 2007:265).

Adanya visi, misi, dan tujuan organisasi akan menjadi dasar terbentuknya konstruksi sosial dari budaya organisasi dan sistemik etik serta nilai yang melandasinya, yang memberikan sebuah alat utama dalam mengkomunikasikan, memperkuat dan mengarahkan tercapainya sebuah perilaku berorganisasi yang tepat (Robbins, 2007).

(3) Tahapan pelaksanaan

Dilaksanakan melalui proses leadership training dan coaching, yang didalamnya terdiri dari:

(a) *Leadership training*

Pertama mengajarkan kepemimpinan sebagai motivasi untuk berubah dan memberikan review teori motivasi berbasis kepemimpinan. Seperti teori kepemimpinan *path, goal*, karismatik, transaksional, dan transformasional. Kedua melakukan akseleras panggilan terhadap nilai spiritualitas di tempat kerja, yang menggambarkan kebutuhan manusia yang universal terhadap kesejahteraan spiritual melalui proses *calling* dan *membership*, serta menjelaskan perbedaan antara agama, religi, dan spiritualitas. Selanjutnya, dapat diuraikan tentang konsep ketuhanan umum sebagai kekuatan tertinggi dalam

sebuah kontinum atas dasar definisi ketuhanan yang *humanistic, altheistic, dan pantheistic* (Fry, Vitucci & Cedillo, 2005:01).

Selain itu perlu diberikan review teori tentang system etik dan nilai religius berbasis kepemimpinan serta menyimpulkan, untuk memotivasi para pengikutnya, maka pemimpin harus menyentuh melalui nilai inti dan mengkomunikasikan nilai inti tersebut melalui visi dan perilaku personal untuk menciptakan sebuah perasaan akan kesejahteraan spiritual melalui *calling* dan *membership*. Untuk dapat melakukannya, maka pemimpin harus dipersiapkan terlebih dahulu untuk dapat memuaskan kebutuhan spiritual para pengikut melalui nilai spiritual yang universal seperti kerendahan hati, beramal, dan kejujuran. Setelah itu kemudian di jelaskan mengenai spiritual leadership yang secara konseptual berbeda dan tidak membingungkan.

(b) *Leadership coaching*

Secara operasional prinsip pada kegiatan penerapan *spiritual leadership* merupakan proses yang mengandung nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivas secara *intrinsic* baik dari

sendiri maupun orang lain, sehingga terbentuk a *sense of spiritual survival through calling and membership*. Adapun prinsip pelaksanaan adalah menciptakan/melaksanakan visi sehingga individu tersebut memiliki sebuah a *sense of calling* pada hidup maupun pekerjaannya, sehingga hidup menjadi lebih bermakna dan ada sebuah diferensiasi.

Membentuk atau mesosialisasikan sebuah kultur organisasi pada *values of altruistic love*, sehingga individu tersebut memiliki sebuah *sense of membership*, merasa dimengerti, dan dihargai, serta memiliki *have genuine care*, belas kasih, dan penghargaan baik pada diri sendiri ataupun klien yang menjadi kelolaan seorang perawat. *Spiritual leadership* dapat meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia, efektifitas organisasi dalam segala keuntungannya. Namun demikian banyak pemimpin yang belum mempraktikannya. Hal ini disebabkan beberapa alasan antara lain proses tahapan menjadi spiritual leader memerlukan kompetensi tersebut. Dengan bimbingan/*coaching* maka akan membantu para pemimpin untuk berjalan melewati tantangan, mengambil hambatan menjadi sebuah peluang.

Dengan bimbingan spiritual leadership secara individual maka akan membantu para pemimpin dalam menggambarkan kekuatan maupun nilainya dalam melewati hambatan yang ada. Praktik bimbingan spiritual secara personal merupakan sebuah pendekatan dalam spiritual leadership. Kegiatan ini dibangun berdasarkan pondasi bahwasanya klien merupakan seseorang yang sesungguhnya adalah kreatif, banyak akal dan utuh. Oleh Karena itu dalam praktik spiritual leadership ini menggunakan pertanyaan kritis yang mempunyai pembeda. Melalui latihan bimbingan kita mengikuti sebuah struktur yang dapat digunakan untuk mendalami dan mengembangkan spiritualitas personal yang dapat menguhungkan dengan dan juga mentransformasikan pada organisasi.

Penerapan *spiritual leadership* terdapat tiga langkah yang meliputi: 1) *creating spiritual resonance*, 2) *indentifying spiritual dissonance and* 3) *Co-Creatiing personal and Organizational Values in Daily Action*.

(1) Langkah pertama: *Creating spiritual Resonance*

Adanya kebutuhan akan terhubungnya nilai individu dengan nilai organisasi, dijabarkan pada

langkah pertama ini melalui proses bimbingan ini individu tersebut mengidentifikasi nilai terpenting yang ada dalam dirinya dan member makna atas nilai-nilai dalam diri individu tersebut dan memenuhi kebutuhan spiritualnya. Sepanjang fase pertama ini memperdalam pemahaman dan menyampaikan nilai dalam konteks organisasi. Adapun beberapa pertanyaan yang penting untuk dijawab pada langkah pertama ini adalah:

- a. Dimana nilai-nilai personal mendapatkan dukungan dan dianjurkan dalam organisasi
- b. Nilai-nilai organisasi manakah yang secara ketat senada dan bergema dengan nilai-nilai personal
- c. Bagaimana anggota akan berdayakan untuk membawa nilainya pada organisasi

Langkah-langkah tersebut dapat membantu klien mengidentifikasi bahwa dirinya menjadi senada nilai organisasi.

(2) Langkah kedua: *Identifying Spiritual Dissonance*

Langkah ini meliputi proses dan bimbingan yang dapat melibatkan sumber daya manusia, teman sejawat dan pimpinan lain dalam diskusi tentang

apa yang kurang pada aspek spiritualitas, yang diperlukan serta memungkinkan diterapkan pada organisasi. Pembimbing membantu kliennya dalam membuat langkah perencanaan langkah perencanaan terhadap pengenalan proses spiritual pada organisasi. Ada tahap ini individu tersebut mengembangkan sebuah *a personal roadmap* yang berhubungan dengan peranan klien dalam transformasi organisasi. Beberapa pertanyaan yang mungkin muncul pada langkah ini adalah:

- a. Apa yang hilang antara hubungan individu dengan organisasi
- b. Apa yang dibutuhkan oleh organisasi tentang aspek spiritual untuk mengeliminasi ketidaksesuaian atau *dissonance* antara spirit dan nilai klien dengan organisasi.

(3) Langkah ketiga: *Co-Creating and Organizational Values in daily Action*

Pada tahapan ini ada pertanyaan yang muncul antar lain: bagaimana nilai-nilai spiritual ditunjukkan dalam aktifitas sehari-hari. Pada langkah proses bimbingan ini anggota memainkan peranan sehari-hari dalam memperkuat spirit dalam organisasi,

bagaimana anggota belajar dari kelemahan, kesalahan dan meningkatkan hak dalam aksi yang meningkatkan spirit. Pada tahapan ini individu tersebut bekerja untuk memperdalam belajar dalam aktifitas sehari-hari, memperkuat nilai-nilai dan mengidentifikasi sesuatu hal yang hilang dari organisasi pada kegiatan sehari-hari.

Tiga langkah bimbingan penerapan *spiritual leadership* diatas seperti *creating resonance*, *identifying what is dissonance*, dan kemudian *co-creating personal values*, akan menghubungkan antara sesama sumber daya dan pemimpin lain. Hal ini merupakan proses yang personal, memiliki kekuatan dalam melibatkan klien atau individu tersebut dalam aktifitas sehari-hari yang bermakna untuk memperdalam spiritualitas dan mentransformasi berjalannya sebuah organisasi.

B. Penelitian Terkait

1. Asmaningrum (2011:6) dengan judul “Pengaruh Penerapan *Spiritual Leadership* Terhadap Komitmen Perawat Pada Organisasi Di Rumah Sakit Islam Surabaya” menunjukkan bahwa terdapat komitmen organisasi pada perawat yang menunjukkan adanya perubahan atau kenaikan yang bermakna sebesar 10.85%

data ini menunjukkan nilai (p value= 0.000). terdapat sebuah kesimpulan yang artinya ada pengaruh yang amat bermakna pada kelompok yang sudah diberi penerapan tentang *Spiritual Leadership*. Dibandingkan komitmen organisasi sebelum diterapkannya *Spiritual Leadership* di Rumah Sakit Islam Surabaya.

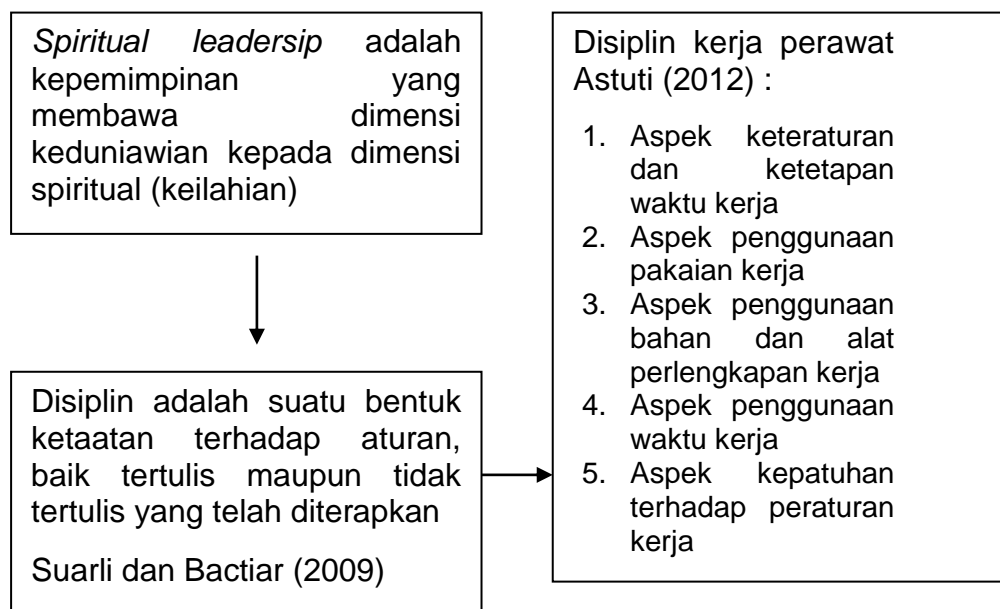
2. Sureskiarti (2015) dengan judul “Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD H. Dr. Soewondon Kendal” menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan pada kelompok intervensi sebelum diberi penerapan *Spiritual Leadership* adalah 86 dengan nilai minimum 80 dan nilai maksimum 99. Nilai rata-rata kinerja perawat setelah di lakukan penerapan spiritual Leadership adalah 115.63 dengan nilai minimum 99 dan nilai maksimum 128. Dengan p value= 0,001 < α . Terdapat sebuah kesimpulan bahwa ada peningkatan yang amat bermakna setelah dilakukannya penerapan *Spiritual Leadership* terhadap kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Daerah H. Dr. Soewondo Kendal.
3. Yudhaningsih (2016:3) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Ketua Tim Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang” menunjukkan bahwa terjadi kecenderungan peningkatan kinerja

ketua tim keperawatan yang cukup bermakna pada kelompok eksperimen, yaitu besar 43,422. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tentang kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ketua tim keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.

C. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah (Hidayat, 2007). Kerangka teori penelitian berdasarkan variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Teori

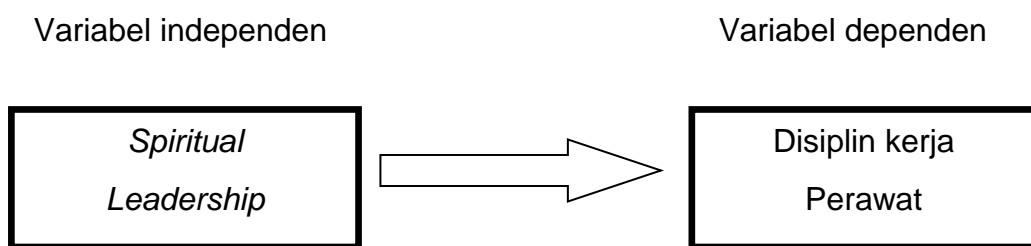


Sumber : Tobroni (2010), Suarli & Bactiar (2009), Astuti (2012).

D. Kerangka Konsep Penelitian

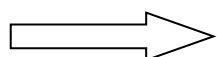
Kerangka konsep penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang dilakukan (Notoatmodjo, 2012:66) kerangka konsep penelitian berdasarkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Konsep



Keterangan :

 : Variabel yang di teliti

 : Hubungan

E. Hipotesis / Pertanyaan Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara dari pernyataan penelitian. Biasanya hipotesis dirumuskan dalam bentuk hubungan antara kedua variabel, variabel bebas dan variabel terkait (Notoatmodjo, 2012:86). Dalam penelitian ini terdapat hipotesa-hipotesa antara lain:

1. Hipotesis (Ha)

Terdapat pengaruh yang bermakna antara *spiritual leadership* terhadap disiplin kerja perawat dalam manajemen keperawatan di RSIA Aisyiyah Samarinda

2. Hipotesis (H0)

Tidak terdapat pengaruh yang bermakna antara *spiritual leadership* terhadap disiplin kerja perawat dalam manajemen keperawatan di RSIA Aisyiyah Samarinda.

BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	52
A. Rancangan Penelitian.....	52
B. Populasi dan Sampel.....	54
C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	56
D. Definisi Operasional.....	56
E. Instrumen Penelitian.....	57
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
G. Teknik Pengumpulan Data.....	63
H. Teknik Pengolahan Data.....	64
I. Teknik Analisa Data.....	65
J. Etika Penelitian.....	71
K. Jalannya Penelitian.....	73
L. Jadwal Penelitian.....	75
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
A. Gambaran Umum RSIA Aisyiyah Samarinda.....	77
B. Hasil Penelitian.....	78
C. Pembahasan.....	82
D. Keterbatasan Penelitian.....	91

**SILAHKAN KUNJUNGI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan simpulan yang menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Saran praktis yang berhubungan dengan masalah penelitian juga diuraikan untuk meningkatkan hasil penelitian ini.

A. Kesimpulan

1. Karakteristik responden sebagian besar berumur 31-40 tahun 54,5%, jenis kelamin responden sebagian besar perempuan 90,9%, pendidikan responden mayoritas D3 keperawatan 90,9%, dan lama masa kerja sebagian besar pada klasifikasi 1-10 tahun yaitu 54,4%.
2. Nilai rata-rata kinerja perawat dalam disiplin kerja pada kelompok intervensi sebelum penerapan spiritual leadership adalah 56.27 dengan nilai minimum 52 dan maksimum 61.
3. Nilai rata-rata kinerja perawat dalam disiplin kerja pada kelompok intertervensi sesudah penerapan spiritual leadership adalah 58.36 dengan nilai minimum 55 dan maksimum 62.
4. Ada pengaruh penerapan spiritual leadership terhadap disiplin kerja perawat yang ditunjukkan dengan $p\ value = 0.005 < 0,05$ H_0 ditolak, maka ada perbedaan disiplin kerja perawat sebelum dan sesudah penerapan spiritual leadership sedangkan pada kelompok kontrol diperoleh $p\ value = 0,703 > 0,05$ sehingga H_0 diterima

maka tidak ada perbedaan yang bermakna antara pre dan post pada kelompok kontrol yang tidak dilakukan penerapan *spiritual leadership*.

B. Saran

Saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Pendidikan Keperawatan

Nilai-nilai altruistik dalam *spiritual leadership* yang terdiri dari 12 nilai altruistik sangat penting untuk ditanamkan di pendidikan keperawatan karena dengan menanamkan *spiritual leadership* dalam dunia keperawatan akan terciptanya lulusan-lulusan yang dapat bekerja secara optimal.

2. Bagi pelayanan kesehatan

a. Penerapan *spiritual leadership* sangat penting guna meningkatkan disiplin kerja yang baik.

b. Diharapkan penelitian lebih lanjut mengenai *spiritual leadership* baik pada dimensi hubungan dengan klien ataupun lainnya akan dilakukan untuk memenuhi dan menambahkan kasanah ilmu dibidang keperawatan.

3. Bagi perawat

Dalam meningkatkan disiplin kerja perawat agar mencapai hasil yang optimal, diharapkan nilai-nilai altruistik yang terdapat dalam *spiritual leadership* dapat diterapkan sehari-hari.

4. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian ini masih sangat terbatas variabel, yang digunakan hanya dua variabel sehingga yang diperoleh masih kurang. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperbanyak variabel agar kajiannya semakin banyak.
 - b. Untuk peneliti selanjutnya agar memiliki responden yang lebih banyak sehingga tidak keterbatasan responden, dan saat melakukan penelitian diharapkan untuk melakukan wawancara agar lebih tau apa saja yang kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin, Napirah (2015). Hubungan Disiplin Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Undata Palu.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi: Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- , (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi: Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Asmaningrum, dkk (2011). Pengaruh Penerapan *Spiritual Leadership* terhadap Komitmen Perawat Pada Organisasi Di Rumah Sakit Islam Surabaya. Tesis dipublikasikan, Program Studi Magister Keperawatan Universitas Indonesia
- Astuti, N.K.R. (2012). *Keterkaitan Kinerja Karyawan Perusahaan dengan Kepuasan Pelanggan (Suatu Tinjauan Teoritis)*. Forum Manajemen, Volume 10,no.2.
- Dahlan, S. (2014). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan* (Edisi:6). Jakarta: Salemba Medika
- Dahlan, M S. (2008). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat dan Multivariat Dilengkapi Aplikasi dengan Menggunakan SPS*. Edisi: 3. Jakarta: Salemba Medika
- Fry, L.W (2008). *Spiritual leadership: state of-the-art and future directions for theory, research, and practice*. www.tarleton.edu, diperoleh tanggal 15 Desember 2017.
- Fry L.W & Cohen (2008). *Spiritual Leadership as a Paradigma for Organization Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures*. *Journal of Business Ethics* (2009) 84:265 -278, www.springerlink.com, diperoleh tanggal 15 Desember 2017.
- Fry, Vitucci, & Cedilo. (2005). *Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline*. *The Leadership Quarterly* 16 (2005) 835-865. www.sciencedirect.com
- Fry, Vitucci, & Whittington J. L., Avalio, B., Gardner, W. & Walumbwa, F. (Eds). *Authentic Monographs in Leadership Theory and Management*. 2005; Vol. 3, 183-200.
- Handoko, T.H. 2008, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, Penerbit BPFF, Yogyakarta

- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Penerbit PT Bumi Aksara.
- , M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- , M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke-16. Jakarta Penerbit : PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A A. (2007). *Riset Keperawatan dan Teknik Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ian Percy. *Going Deep, exploring spirituality in life and leadership*. Arizona: Inspired Production Press. Hal 265. (2007)
- Ilyas, Y. Kinerja, teori, penelitian, dan penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Masyarakat UI, Depok (2002)
- Imron. (2010). *Kajian Statistik Perspektif Kritik Holistik*. Surakarta: UNS Press.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardhatillah, dkk (2017). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam, Bedah, Dan Saraf RSUD Dokter Soedarto Pontianak.
- Martoyo, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , S (2011). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta
- , S (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- , (2012). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Okavianingsih, I. (2012). *Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat tentang Model Praktik Keperawatan Profesional dengan Penerapannya di Rumah Sakit Kalimantan Timur Bontang*. Skripsi, tidak dipublikasikan, Program Studi Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Samarinda.

- Rivai, V. dan Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Riwidikdo, (2013). *Statistik Kesehatan*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Press.
- Rizal, Alfi (2015). Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Layanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang.
- Robbins Judge. Perilaku Organisasi. Jakarta Penerbit: Salemba empat. (2007)
- Robbins, Stephen, P. (2007). Perilaku organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- , Stephen, P. (2008). *Organizational Behavior Tent Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Ahli Bahasa Drs. Beyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Saiful Anwar (2013). *Kepemimpinan dan Transformasi*. USIM
- Suarli & Bahtiar. (2009). Manajemen Keperawatan: Dengan Pendekatan Praktis. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian & Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sureskiarti, Enok (2015). *Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal*. Tesis dipublikasikan, Program Studi Magister Keperawatan Universitas Diponegoro Semarang.
- Tobroni. (2010). *The Spiritual Leadership. Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-prinsip Spiritual Etis*. Edisi: 2. UMM: Press.
- Yudaningsih, dkk (2013). Pengaruh Kepemimpinan *Spiritual* Terhadap Kinerja Ketua Tim Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang.