

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN,
MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
BRIGJEND H. HASAN BASRY KANDANGAN
KALIMANTAN SELATAN**

Dwi Wahyu Artiningsih
dwiwa_stiei@yahoo.co.id

STIE INDONESIA BANJARMASIN

Abstract,

This research aimed to analyze the influence of leadership style of the room head nurse, motivation, discipline on the performance of nurses in hospitals Brigjend H. Hasan Basry Kandangan, analyzing variables the dominant influence on the performance of nurses in hospitals Brigjend H. Hasan Basry Kandangan.

This research is explanatory research, a research that aims to get an explanation through hypothesis testing. The population in this research are all nurses who carry out their duties and functions as a nurse in the infirmary General Hospital Hospital Brigadier General H. Hasan Basry Kandangan. The research sample of 109 respondents by sampling using saturated / census and statistical analysis tools using SmartPLS (Partial Least Square).

Results showed that the leadership style of the room head not significant effect on the performance of nurses in hospitals Brigjend H. Hasan Basry Kandangan motivation not significant effect on the performance of nurses in hospitals Brigjend H. Hasan Basry Kandangan, disciplined significant effect on the performance of nurses in hospitals Brigjend H. Hasan Basry Kandangan, the discipline has a dominant influence on the performance of nurses in hospitals Brigjend H. Hasan Basry Kandangan.

Keywords : Leadership style, motivation, discipline, performance nurse

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan, motivasi, disiplin terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H. Hasan basry Kandangan, menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandangan.

Penelitian ini bersifat *explanatory research*, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan melalui pengujian hipotesis. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perawat pelaksana di ruang perawatan Rumah Sakit Umum RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandangan. Sampel penelitian ini sebanyak 109 responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh/sensus dan alat analisis statistik menggunakan *SmartPLS (Partial Least Square)*.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.Hasan Basry Kandangan, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.Hasan Basry Kandangan, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.Hasan Basry Kandangan, disiplin memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.Hasan Basry Kandangan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kinerja Perawat

Era globalisasi sudah tidak terbendung lagi dan Indonesia sudah mulai merasakan dampaknya, untuk menyikapi fenomena tersebut diperlukan dukungan dan kerjasama dari seluruh bagian dalam organisasi, yang salah satunya adalah dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) atau sering disebut juga dengan karyawan. Peran SDM dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena mutu SDM yang tinggi umumnya diikuti dengan kinerja yang tinggi pula (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Rumah Sakit sebagai organisasi atau institusi pelayanan kesehatan merupakan organisasi yang memiliki tingkat

kompleksitas tinggi karena sumber daya manusia yang bekerja terdiri dari multi disiplin dan berbagai jenis keahlian. Rumah sakit adalah salah satu bentuk organisasi yang kegiatannya memberikan pelayanan berupa promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Dimana untuk mencapainya dibutuhkan kinerja pegawai khususnya perawat yang baik yang bersifat subyektif. Tenaga perawat adalah yang paling dominan jumlahnya serta merupakan satu-satunya profesi dalam rumah sakit yang memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam secara terus-menerus. Dengan demikian perawat adalah jenis tenaga yang paling

sering kontak langsung dengan pasien dan keluarga, sehingga peranannya sangat menentukan mutu serta citra rumah sakit. Pelayanan keperawatan menentukan nilai suatu pelayanan kesehatan sehingga perawat adalah salah satu unsur vital dalam rumah sakit. Perawat, dokter dan pasien merupakan satu kesatuan yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan.

Kehidupan organisasional adalah sebuah kenyataan bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Stoner (Handoko, 2009) kepemimpinan manajerial merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau

bentuk tertentu. Seorang pemimpin mempunyai peranan yang strategis yaitu sebagai manajer, semestinya memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perkembangan dan pelayanan yang prima pada masa sekarang dan yang akan datang agar dapat lebih memahami tugas dan fungsi pokok sebagai pemimpin. Salah satunya adalah kemampuan seorang pimpinan dalam membina dan mengayomi serta mempengaruhi motivasi bawahan agar ikut serta mencapai tujuan organisasi. Sesuai apa yang dikemukakan oleh Siagian (2008: 295) bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi dengan prestasi kerja. Robbins dan Judge (2009: 113) juga mengemukakan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang motivasinya tinggi cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai pegawai yang kurang termotivasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pekerjaan atau menunjukkan korelasi yang cukup kuat. Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat pengukur motivasi kerja,

tetapi penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai.

Selain motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, disiplin juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2009: 193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya prestasi kerja. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Brigjend H. Hasan Basry terletak di kabupaten Hulu Sungai Selatan menempati areal seluas 12 Ha. RSUD Brigjend H. Hasan Basry merupakan rumah sakit tipe C dengan 141 tempat tidur dan 318 karyawan dan mempunyai fungsi memberikan pelayanan minimal 4 (empat) macam pelayanan spesialis dasar, yaitu bedah, penyakit dalam, kebidanan dan kandungan, serta kesehatan anak. Dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan di rumah sakit, terdapat proses operan petugas perawat, yaitu terjadwal dalam 3

shift, yaitu dinas pagi jam 07.30-14.30, dinas siang 14.30-20.30; dan dinas malam jam 20.30-07.30. pada setiap pergantian jadwal dinas selalu diadakan operan jaga dengan perawat berikutnya dalam pelaksanaannya, sejauh ini proses pergantian atau operan petugas terkadang tidak diikuti oleh semua perawat namun hanya dilakukan oleh perawat yang telah datang lebih awal, sistem penugasan di ruang rawat yang menggunakan sistem fungsional dengan mengarahkan pada metode tim, nampaknya masih belum terfokus, sehingga masih mungkin menimbulkan kecemburuan beban kerja perawat.

Banyak perawat yang masih kurang disiplin, terutama apabila dilihat dari ketepatan waktu menjalankan tugasnya baik di ruang inap maupun di bagian pelayanan medis lainnya. Masih kurang tertibnya kegiatan pelayanan dalam pendaftaran dan pencatatan medis, perawat sering tidak ada ditempat, cukup tinggi tingkat absensi perawat, meninggalkan tugas tanpa keterangan, semuanya menunjukkan kurangnya komitmen perawat dalam

melaksanakan pekerjaan rutinitas dengan baik. Dengan memperhatikan kapasitas pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh RSUD Brigjend H,Hasan Basry, keterbatasan dan kekurangan dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya diruang perawatan, serta upaya perbaikan yang sudah dan akan dilakukan sebagaimana tercantum dalam rencana dan strategi pembangunan Rumah Sakit, maka keberadaan tenaga keperawatan dianggap sebagai elemen pokok dalam membangun citra pelayanan kesehatan Rumah Sakit yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena perawat adalah elemen yang paling banyak melakukan kontak atau berhubungan secara langsung dengan pasien di Rumah Sakit. Oleh karena itu, kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sangat tergantung dengan kinerja perawat.

Davis dan Newstrom (2003:152) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola tindakan pemimpin secara keseluruhan, seperti yang dipersepsikan para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap

memimpin dalam politik. Gaya tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa, atau orientasi terhadap tugas dan orang. Gaya kepemimpinan yang berdasarkan pada pendekatan situasional, yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1995:124) yang meliputi empat gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya memberikan informasi (telling), dimana seorang pemimpin memberitahukan pada bawahan mengenai apa, bagaimana, bilamana dan dimana kegiatan pekerjaan dilaksanakan.
2. Gaya membimbing (selling), dimana seorang pemimpin berperilaku menjual, artinya pekerjaan telah dirumuskan dengan tegas dan hubungan pemimpin dengan bawahan bersifat intensif. Pemimpin memberikan petunjuk-petunjuk pelaksanaan sehingga mendukung semangat kerja para bawahan. Dengan demikian penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.
3. Gaya berperan serta (participation), dimana seorang

pemimpin dalam hal ini hanya mengajak bawahan berperan sebagai fasilitator untuk memperlancar tugas para bawahan yang antara lain dengan menggunakan keseluruhan komunikasi secara efektif.

4. Gaya pendelegasian (delegating), dimana seorang pemimpin membatasi diri dalam memberikan pengarahan dan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada para bawahan tanpa banyak campur tangan.

Motivasi kerja diperlukan mengingat pada dasarnya kinerja yang dimiliki seorang pegawai adalah merupakan potensi, dimana pegawai tersebut belum tentu telah menggerakkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut sebagai motivasi. Luthans (2006:270) mengemukakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan

perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Hasibuan (1999:126) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dari berbagai pengertian diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang membuat seseorang bertindak dan berperilaku tertentu.

Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan

perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2009: 212). Peranan disiplin kerja bagi karyawan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi berbagai hal dalam hubungannya dengan tingkat produktivitas kerja. Oleh karena itu keberhasilan karyawan-karyawan dalam mengembangkan kewajiban-kewajiban itu sangat tergantung kepada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan. Dengan demikian untuk mengarahkan karyawan kearah itu perlu adanya disiplin. Karena disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Jadi, manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif korektif dimana berbagai standar harus diketahui dan optimal. Dengan demikian dari pengertian pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggar, untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan

yang serupa, dan untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2008: 260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upayamencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wibowo (2007: 7) prestasi kerja/kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu hasil yang dicapai dari pekerjaan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Prinsip-prinsip penilaian kinerja perawat menurut Djoko Wijono (2007: 45) salah satunya adalah evaluasi kinerja didasarkan pada standar pelaksanaan kerja. Standar praktik keperawatan di

rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya perawatan dan melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasien dari tindakan yang tidak terapeutik.

Grey (1998) dalam Jihad (2012) menyebutkan bahwa standar penilaian kinerja keperawatan meliputi:

- a. Standar praktik keperawatan yang meliputi: 1) Perawat mengkaji data kesehatan, 2) Perawat menganalisa data dan menentukan diagnosa keperawatan, 3) Perawat mengembangkan rencana tindakan keperawatan, 4) Perawat melaksanakan tindakan sesuai dengan rencana keperawatan, 5) Perawat mengevaluasi perkembangan pasien menuju pencapaian hasil.
- b. Standar kinerja profesional meliputi; 1) Perawat mengevaluasi dirinya dalam praktik keperawatan hubungannya dengan standar praktik keperawatan, 2) Perawat menggunakan konsep

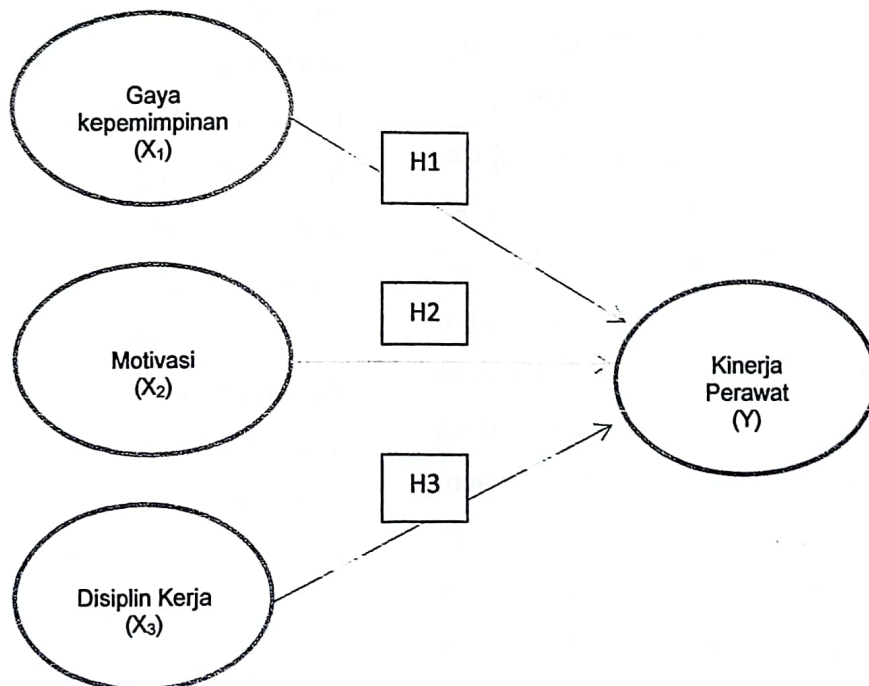
pengetahuan dan ketrampilan dalam praktik keperawatan, 3) Perawat mendukung pengembangan profesionalisasi di antara sesama perawat, 4) Perawat melakukan tindakan untuk kepentingan pasien dengan memperhatikan etika sopan santun, 5) Perawat mempertimbangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan keefektifan biaya dalam pelaksanaan keperawatan.

Standar dapat diukur dengan menggunakan suatu indikator, yaitu suatu ukuran terhadap standar yang telah ditetapkan. Indikator ini merupakan alat ukur minimal yang seharusnya dapat dilaksanakan pada sebagian besar rumah sakit tanpa mempertimbangkan jenisnya (Depkes, 2004: 25). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa standar asuhan keperawatan adalah suatu rangkaian kegiatan pelaksanaan proses keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas terhadap pasien guna mengenal masalah mencarikan

alternatif pemecahan masalah dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar manusia.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan

sebelumnya. diperoleh pemahaman bahwa kinerja timbul dari adanya motivasi yang perlu dibangun serta peran dari pimpinan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pada kerangka konseptual, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.Hasan Basry Kandangan.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.Hasan Basry Kandangan.

H3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.Hasan Basry Kandangan.

H4 : Disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.Hasan Basry Kandangan.

METODE

Penelitian yang dilaksanakan adalah berupa penelitian eksplanatif artinya penelitian yang menjelaskan secara keseluruhan dari objek yang diteliti dalam batas-batas tertentu.

Unit analisis penelitian sekaligus populasi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perawat pelaksana di ruang perawatan Rumah Sakit Umum RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandangan yang berjumlah 109 orang yang tersebar di 11 ruangan perawatan. Mengingat jumlah unit populasi relatif kecil, maka ditetapkan seluruh unit populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga teknik yang digunakan teknik sampling jenuh atau sensus.

Analisis menggunakan model Partial Least Square (PLS) dengan uji-t. PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. PLS sebagai teknik analisis data dengan *software smart PLS*. Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya : data tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk menkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Muliati, 2010).

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dari *output PLS results for inner weight* yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Results for inner weights untuk menguji hipotesis

	Original sample estimate	Mean of sub-sample	Standard deviation	t-statistic	Pengaruh
Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan → Kinerja Perawat	0.066	0.110	0.173	0.381	Tidak Signifikan
Motivasi → Kinerja Perawat	0.245	0.227	0.150	1.634	Tidak Signifikan
Disiplin → Kinerja Perawat	0.428	0.429	0.119	3.594	Signifikan

Sumber : *Output Statistik dengan PLS, 2015*

Hasil estimasi PLS menunjukkan bahwa :

1. Nilai t-statistik jalur pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat adalah 0.381, lebih kecil dari t-tabel distribusi normal (1.96), berarti tidak signifikan, hipotesis 1 ditolak.
2. Nilai t-statistik jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat adalah 1.634, lebih kecil dari t-tabel distribusi normal (1.96), berarti tidak signifikan, hipotesis 2 ditolak.
3. Nilai t-statistik jalur pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat adalah 3.594, lebih besar dari t-tabel distribusi normal (1.96), berarti signifikan, hipotesis 3 diterima.

4. Nilai t-statistik jalur pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat (3,594) paling besar dibanding nilai t-statistik jalur gaya kepemimpinan kepala ruangan (0,381) dan motivasi (1,634) terhadap kinerja perawat sehingga hipotesis 4 diterima.

Goodness of Fit Model diukur menggunakan *R-Square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Hasil output PLS menunjukkan nilai *R-Square* = 0,348. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model cukup baik, yaitu mampu menjelaskan fenomena kinerja perawat sebesar 34,8 %, sedangkan sisanya 65,2 % di jelaskan oleh variabel lain yang belum masuk kedalam model dan error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat menunjukkan pengaruh tidak signifikan.

Dengan kata lain, gaya kepemimpinan kepala ruangan belum memberikan kontribusi yang bermakna dalam penampilan kinerja perawat di RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandangan. Hasil analisis diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian Kalam Jihad (2012) bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja staf perawat di RSUD Buntok Kalimantan Tengah. Dalam penelitian ini indikator variabel yang dipakai adalah gaya kepemimpinan yang meliputi gaya memberikan informasi (telling), membimbing (selling), berperan serta (participation) dan pendelegasian (delegating), dari hasil distribusi frekuensi pendapat responden tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan sebagian besar

menyatakan setuju terhadap gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat menunjukkan pengaruh tidak signifikan.

Dengan kata lain motivasi belum memberikan kontribusi yang bermakna dalam penampilan kinerja perawat di RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandangan. Hasil analisis ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Dusi (2012) dengan judul Pengaruh komitmen perawat, motivasi dan disiplin terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD H. Soemarno Sosroatmojo Kuala Kapuas. Dalam penelitian ini variabel motivasi mengacu pada teori motivasi yang dikemukakan Alderfer dalam Robbin (2009). Dari hasil distribusi frekuensi pendapat responden tentang motivasi sebagian besar menyatakan setuju terhadap item pernyataan motivasi. Motivasi kerja diperlukan mengingat pada dasarnya kinerja yang dimiliki

seorang perawat adalah merupakan potensi, dimana perawat tersebut belum tentu telah mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar perawat mau menggunakan seluruh potensinya. Motivasi kerja pada dasarnya merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi pekerja terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu.

3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja perawat menunjukkan pengaruh signifikan

Dengan kata lain, disiplin memberikan kontribusi yang bermakna dalam penampilan kinerja perawat di RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandangan. Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian Dusi (2012) dengan judul Pengaruh komitmen perawat, motivasi dan disiplin terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD H. Soemarno

Sosroatmojo Kuala Kapuas. Dari hasil distribusi frekuensi pendapat responden tentang disiplin sebagian besar menyatakan setuju terhadap terhadap disiplin yang selama ini diterapkan di RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandangan. Selain motivasi yang merupakan pernyataan emosional yang positif, disiplin kerja juga merupakan pernyataan emosional yang positif. Seperti pendapat Hasibuan (2007: 193) yang mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja.

4. Disiplin memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perawat.

Hasil pendapat responden tentang disiplin sebagian besar menyatakan setuju terhadap kebijakan pimpinan tentang adanya tata

tertib yang bertujuan untuk menciptakan disiplin kerja yang baik. Penerapan disiplin terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Disiplin pribadi ini agar semakin kekal sedikitnya diperlukan tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi. Hal ini berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan hanya sekedar mencari nafkah, tetapi mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan. Kedua para bawahan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Ketiga, para bawahan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.Hasan Basry Kandangan..
2. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.Hasan Basry Kandangan.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H.hasan Basry Kandangan.
4. Disiplin memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perawat di RSUD Brigjend H. Hasan Basry kandangan .

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, maka dapat diidentifikasi apa saja yang perlu dilakukan oleh pimpinan RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandangan agar dapat meningkatkan kinerja perawat dalam

memberikan pelayanan kepada pasien.

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat, hendaknya perlu diterapkan gaya kepemimpinan yang bisa memberikan rasa nyaman bagi para perawat. Dimana perlu juga pendekatan yang baik dan sikap yang lebih mengarah pada bentuk pemberian contoh dan dukungan terhadap perawat dalam menjalankan tugasnya.
2. Upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat, hendaknya pimpinan RSUD Brigjend H. Hasan Basry Kandangan perlu mendukung dan memotivasi perawat dalam bekerja, menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif, memberikan layanan yang cukup bagi perawat untuk melaksanakan pekerjaan, memberikan sarana dan prasaran penunjang untuk kelancaran bekerja, memberikan kesempatan bagi perawat untuk menambah wawasan pengetahuan untuk menunjang pekerjaan, misal memberikan

kesempatan perawat untuk bersekolah kejenjang S1 bagi perawat yang masih berpendidikan Diploma (Akper), serta S2 bagi perawat yang berpendidikan S1 Keperawatan.

3. Dalam upaya meningkatkan kinerja perawat, hendaknya pimpinan harus mampu menegakkan tata tertib yang ada sekarang ini untuk menciptakan disiplin kerja yang lebih baik, menerapkan tata tertib untuk dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, menerapkan tata tertib perawat secara adil bagi semua perawat tanpa pilih kasih, dan memberikan sanksi hukuman untuk setiap perawat yang melakukan tindakan indisipliner.
4. Mengingat disiplin merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat perlu kiranya peningkatan pengawasan terhadap tingkat kedisiplinan dari pimpinan yang paling tinggi dalam hal ini direktur rumah sakit sampai pada pimpinan yang mengawasi secara langsung kinerja perawat

dalam hal ini adalah kepala ruangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ely, 2002. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan perawat menerapkan standar asuhan keperawatan pada RS rawat inap di Buntok.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- DEP-KES RI., 2006. *Standar Asuhan Keperawatan*, Penerbit: Sagung Seto, Ed. VI, Jakarta.
- 2006. *Instrumen Studi Dokumentasi, Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit*, Penerbit: Direktorat RS. Umum dan Pendidikan. Dirjen Yan Med Dep Kes RI, Ed. I, Jakarta.
- Dusi, 2012. *Pengaruh Komitmen Perawat, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Kuala Kapuas*, Tesis Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Inonesia, Banjarmasin.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Irwandy. 2007, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan. FKM UI, Depok, Jakarta.
- Jihad, Kalam, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja staf Perawat di RSUD Buntok Kalimantan Tengah*, Tesis Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Inonesia, Banjarmasin.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Kuala Kapuas, 2008.
- Luthans, Fred, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yowono, Arie Prabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Martoyo, Susilo, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF-UGM, Yogyakarta.
- Mutiara, Nimas Ayu C. 2008. *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Semen Gresik (Persero)*. Tbkeprints.upnjatim
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Nursalam., 2008. *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika. Jakarta.
- Pramono, Edy and Hamid, Edy Suandi (2006) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Efektifitas Layanan Penerbitan Akta Kelahiran Dan Perkawinan Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Surakarta*. *Dayasaing*, 7 (1). pp. 35-44. ISSN 1411-3422
- Rahayu, Sri Mahanani. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan Kota Malang)*. Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya. Malang.
- Ramlie. E., 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pelalawan*. Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya. Malang.
- Robbins, Stephen. P, 2009. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P dan Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Rosdiana, 2012. *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja Pegawai dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum daerah Kasongan*, Tesis Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Inonesia, Banjarmasin

- Ruky, Achmad S. 2006. Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima). Cetakan Keempat. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang.P, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buni Aksara Jakarta.
- Solimun, 2011. Aplikasi Statistika Mutakhir, Structural Equation Modeling (Metode Partial Least Square-PLS), FMIPA & Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husien, 2004. Riset Sumber Daya Manusia,, PT. Gramedia Pustaka Utama & Jakarta Business Research Center, Jakarta.
- Utami, Iis Torisa. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Trade Servistama Indonesia Tangerang. Jurnal BEJ Volume 5 No.1 Maret 2010
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Winardi. 2009. Motivasi Dalam Manajemen. Rajawali Pers. Jakarta.