

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PERAWAT PADA RSUD TARUTUNG KABUPATEN TAPANULI UTARA

Oleh :

Retnowaty Hutagalung¹ & Suryalena²

Email : retnowatyhutagalung@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Riau

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Panam
Pekanbaru-Riau 28293 Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja perawat. Pada variabel kepemimpinan memiliki 3 dimensi yaitu mampu bekerjasama, ahli dibidangnya dan memiliki semangat untuk maju. Pada variabel pengawasan memiliki 4 dimensi yaitu menetapkan standar, mengukur kinerja, membandingkan kinerja dengan standar dan menentukan hasil dengan standar. Pada variabel disiplin kerja memiliki 4 dimensi yaitu kehadiran, tanggung jawab, sikap dan norma. Sampel yang digunakan adalah perawat PNS yang ada di RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara dengan responden sebanyak 60 orang. Data diperoleh dari kuesioner dan selanjutnya diolah kemudian diuji menggunakan analisis statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji determinasi (R^2), uji signifikan individu (uji t), dan uji signifikan simultan (uji f) dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat. Semakin baik kepemimpinan dan pengawasan maka akan semakin meningkat dan baik disiplin kerja perawat. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,629. Artinya adalah bahwa sumbangan variabel kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat adalah 62,9%.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kepemimpinan, Pengawasan

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND SUPERVISION ON THE NURSE WORK DISCIPLINE AT RSUD TARUTUNG NORTH TAPANULI REGENCY

By :

Retnowaty Hutagalung¹ & Suryalena²
Email : retnowatyhutagalung@gmail.com

¹Student of Business Administration Courses University of Riau

²Lecturer of Business Administration Courses University of Riau

Business Administration Programme

Faculty of Social and Political Sciences University of Riau,

Bina Widya Campus Adress. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Panam
Pekanbaru-Riau 28293 Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study uses 3 variables, namely job leadership, supervision and nurse work discipline. The job performance variable has 3 dimensions, namely able to work together, experts in a field and have spirit to move forward. In the supervision variable has 4 dimensions, namely setting standard, measuring performance, comparing performance with standard and determining results with standard. On variables work discipline has 4 dimensions, namely attendance, responsibility, attitude and norm. The sample used are PNS nurses at RSUD Tarutung North tapanuli Regency with 60 respondents. Data obtained from questionnaires and then processed then tested using statistical analysis such as validity test, reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, determination test (R^2), significant individual test (t test), and simultaneous significant test (f test) with using the SPSS program. The results of the study indicate the influence of leadership and supervision on nurse work discipline. The better leadership and supervision then it will increase and better nurse work discipline. The results of the calculation of the determination coefficient (R^2) obtained the value of R Square of 0.629. The meaning is that the contribution of leadership variables and supervision on work discipline variable is 62.9%.

Keyword : *Work Discipline, Leadership, Supervision*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Bagaimanapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2003).

Definisi disiplin kerja menurut (Mondy, 2008) bahwa disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja.

Menurut Kerlinger dan Padhazur (dalam regina 2010) kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja perawat karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua karyawan dalam mencapai tujuan rumah sakit. Dalam mencapai tujuan tersebut disiplin kerja merupakan modal utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Dapat dikatakan bahwa pemimpin menjadi salah satu faktor penting untuk mendukung karyawan agar menyadari pentingnya disiplin dalam bekerja dan juga pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan adalah faktor penting di perusahaan, selain itu juga dapat menghindari karyawan dari sikap kerja yang tidak baik agar tidak menghambat perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Pengawasan adalah

tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2010).

Menurut (Terry dan Leslie, 2005) pengawasan adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja dengan membandingkan pelaksanaan aktual dengan apa yang diharapkan serta mengambil tindakan yang perlu. Pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

pengawasan yang dilakukan kepala perawat RSUD Tarutung Tapanuli Utara memiliki dua jenis pengawasan yaitu:

1. Pengawasan langsung, dimana kepala perawat mengawasi para bawahannya dengan melakukan survei ketempat pekerjaan sehingga mengetahui permasalahan.
2. Pengawasan tidak langsung, dimana kepala perawat melakukan kegiatan pemantauan dengan analisis terhadap seluruh laporan yang disampaikan oleh kepala ruangan kepada pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dijelaskan salah satu faktor yang memperngaruhi pengawasan terhadap disiplin kerja perawat adalah kepemimpinan. Pada penelitian ini, penulis akan meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Tarutung

Kabupaten Tapanuli Utara. RSUD Tarutung juga satu-satunya rumah sakit yang ada di Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara. Namun banyaknya puskesmas yang ada di Kabupaten Tapanuli Utara menjadi saingan rumah sakit tersebut. Disamping itu persaingan yang terjadi bukan hanya dari teknologi peralatan kesehatan, namun juga persaingan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas demi memenuhi kepuasan konsumen yang dapat meningkatkan jumlah pasien, maka RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasiennya. Disamping itu RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara juga salah satu rumah sakit yang cukup yang besar yang memiliki banyak perawat dan disini dapat dilihat melalui tabel jumlah perawat yang PNS maupun non-PNS.

Berdasarkan penyampaian diatas jumlah perawat yang pns terjadi peningkatan jumlah perawat pada tahun 2015 sebanyak 142 orang PNS dan begitu juga dengan jumlah perawat yang non-PNS mengalami influktuasi ataupun naik turunnya jumlah perawat yaitu pada tahun 2015 terjadi peningkatan jumlah perawat sebanyak 190 orang. Dengan adanya jumlah perawat yang banyak tentunya dapat memberikan yang terbaik kepada masyarakat, rumah sakit ini selalu berusaha untuk melakukan pembenahan melalui kualiatas kinerja perawat. Perawat adalah salah satu anggota organisasi yang dituntut untuk mampu menjalankan segala hal yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya yaitu melalui disiplin kerja yang baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Perawat RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja perawat RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja perawat di RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan secara terhadap disiplin kerja perawat RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat RSUD Tarutung Kabaupaten Tapanuli Utara.

KERANGKA TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan). Pendapat ini memandang semua anggota anggota

kelompok/organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kemampuan memengaruhi semua anggota kelompok/organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok (Robbins, 2003). Kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2004).

Menurut Sutrisno (2010) dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu menguasai agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin adalah

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Indikator kepemimpinan menurut (Nawawi, 2004) yaitu : Mampu bekerja sama, ahli dibidangnya, memiliki semangat untuk maju, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan menurut (Tampubolon, 2007) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut

(Siagian, 2002) yaitu:

- 1) Tipe pemimpin yang otokratik
- 2) Tipe pemimpin yang militeristi
- 3) Tipe pemimpin yang paternalistic
- 4) Tipe pemimpin yang kharismatik
- 5) Tipe pemimpin demokratis

Pengawasan

Menurut Handoko (2009) bahwa pengawasan merupakan suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut (Griffin, 2000) menjelaskan bahwa terdapat empat tujuan dari fungsi pengawasan antara lain:

1. Adaptasi Lingkungan
2. Meminimalkan kegagalan
3. Minimumkan biaya
4. Mengantisipasi kompleksitas dari organisasi

Menurut (Handoko, 2009) indikator-indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan standar
2. Mengukur kinerja
3. Membandingkan kinerja dengan standar
4. Menentukan kebutuhan tindakan korektif

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2005).

Menurut Siagian (2002) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas para karyawan.

Menurut (Saydam, 2005) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya.

1. Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Tanggung jawab, Kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan organisasi.
3. Sikap, Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Norma, Peraturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama berada didalam organisasi sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah disusun serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan ini adalah sebagai berikut :

H1: Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja perawat RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara

H2: Adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja perawat RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara

H3: Adanya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara

II. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Tarutung Jl. Agus Salim, No 01, Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara.

Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara itu tercatat sebanyak 137 orang perawat PNS.

B. Sampel

Sample adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasi). Dalam teknik pengambilan sampelnya penulis menggunakan accidental sampling dengan rumus berdasarkan formula.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan metode wawancara. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji T, uji F dan uji kolerasi.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Pada dasarnya sebuah penelitian sudah tentu memerlukan suatu objek yang dijadikan sampel dalam penelitian guna memperoleh hasil penelitian yang maksimal. Dalam hal ini, penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 60 orang. Identitas responden dalam penelitian ini meliputi jenis

kelamin, tingkat umur, dan tingkat pendidikan.

Tabel 1.
Responden Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki- laki	22	37%
2	Perempuan	38	63%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian,2019

Tabel 2
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase
1	22-28	30	50%
2	29-35	15	25%
3	36-42	9	15%
4	43-48	6	10%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Tabel 3.
Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	SMA	10	16,7%
2	D3	30	50%
3	SI/S2	20	33,3%
Jumlah		60	100%

Sumber :Data Olahan Penelitian, 2019

Uji Validitas

Validasi adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument

pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Maka item pernyataan tersebut valid. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui *r item correlation* yaitu $n=60$, $n-2=58$ adalah 0,254. Artinya, Seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang valid. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alfa (Cronbach' Alpha) dimana variabel dikatakan reliable jika nilai diatas 0,6.

Nilai Cronbach's alpha dari variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,843, untuk variabel pengawasan (X2) nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,725 dan untuk disiplin kerja perawat (Y) nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,735. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang menunjukkan semua nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 sehingga variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Analisis Regresi Liner Sederhana dan Berganda

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis

hubungan linear antara satu variabel independen yaitu : Kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja Perawat (Y), dan Pengawasan (X2) Terhadap Disiplin Kerja Perawat (Y) pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara.

Persamaan Regresi Linear sederhana :

$$Y = a + bX1$$

$$Y = 9,154 + 0,850$$

Angka-angka ini dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 9,154 ini dapat diartikan jika kepemimpinan nilainya 0 maka disiplin kerja perawat bernilai 9,154.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan, yaitu 0,850 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja perawat sebesar 0,850.

$$Y = a + bX2$$

$$Y = 4,321 + 0,814$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 4,321 ini dapat diartikan jika pengawasan nilainya 0 maka disiplin kerja perawat bernilai 4,321.
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan, yaitu 0,814 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja perawat sebesar 4,321.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda di gunakan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja Perawat (Y), dan

Pengawasan (X₂) Terhadap Disiplin Kerja Perawat (Y) pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara.

Persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,762 + 0,456 X_1 + 0,552 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 6,762 ini dapat diartikan jika kepemimpinan dan pengawasan (0), maka disiplin kerja perawat bernilai 6,762
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₁) yaitu 0,456 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkat disiplin kerja perawat sebesar 0,456 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan (X₂) yaitu 0,552 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkat disiplin kerja perawat sebesar 0,552 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,456 dan pengawasan sebesar 0,552 artinya, jika variabel kepemimpinan dan pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan berdampak pada disiplin kerja perawat yaitu akan mengalami kenaikan sebesar 1,008.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Perawat). Nilai Koefisien determinasi adalah antara Nol dan Satu.

Diperoleh R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,629 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat adalah sebesar 62,9%. Sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variable X₁ dan X₂ (Kepemimpinan dan Pengawasan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Disiplin Kerja Perawat). Secara terpisah atau parsial.

Diperoleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k ; \alpha/2 \\ &= 60 - 2 ; 0,05/2 \\ &= 58 ; 0,025 \\ &= 2,001 \end{aligned}$$

Keterangan : n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

alpha : Konstan

Hipotesis I

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk df = 58 pada alpha 5% / 2 atau 0,05 / 2 = 0,025 adalah sebesar 2,001. Maka hipotesis yang berbunyi adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja perawat dapat diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja perawat di RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara semakin meningkat.

Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk df = 58 pada alpha 5% / 2 atau 0,05 / 2 = 0,025

adalah sebesar 2,001. Maka hipotesis yang berbunyi adanya pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja perawat dapat diterima. Semakin tinggi pengawasan maka disiplin kerja perawat di RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara semakin meningkat.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah secara bersama sama atau secara simultan variabel independen (kepemimpinan dan pengawasan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (disiplin kerja perawat) digunakan uji F/ANOVA.

Untuk mencari nilai F_{tabel} digunakan persamaan sebagai berikut :

$$F_{tabel} = df1 = k \quad df2 = n - k - 1$$

Keterangan : n : Jumlah sampel

K : Jumlah variabel bebas

1 : Konstan

$$F_{tabel} = df1 = 2 \quad df2 = 60 - 2 - 1 = 57$$

Alpha = 5% = 0,05

Hipotesis III

Berdasarkan distribusi uji F tabel untuk $df = 57$ adalah sebesar 3,16. Nilai F hitung sebesar 48,348 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang berbunyi adanya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara dapat diterima. Artinya semakin baik kepemimpinan dan pengawasan maka disiplin kerja perawat di RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara semakin meningkat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian adalah :

1. Kepemimpinan pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara dapat diketahui bawah kepala perawat sudah memberikan kepemimpinan baik dan perawat sudah merasa nyaman hal ini sudah dirasakan oleh perawat RSUD Tarutung bahwa kepemimpinan pada rumah sakit dirasakan positif yang artinya kepemimpinan yang ada di RSUD Tarutung dapat diterima oleh perawat rumah sakit.
2. Pengawasan pada perawat di RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara dapat diketahui bahwa secara keseluruhan sudah baik, artinya pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala perawat sudah berdampak positif bagi perawat RSUD Tarutung.
3. Disiplin kerja perawat pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara dapat diketahui bahwa secara keseluruhan dinilai kurang baik, artinya kemampuan yang dimiliki oleh perawat terhadap keempat indikator disiplin kerja masih kurang baik
4. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala perawat pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara secara parsial memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja perawat. Dari hal tersebut menandakan bahwa kepemimpinan kepala perawat pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara dapat mempengaruhi disiplin kerja perawat.
5. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pada perawat di RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara secara parsial memiliki terhadap disiplin kerja perawat. Dari hal tersebut menandakan bahwa pengawasan

perawat pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara dapat mempengaruhi disiplin kerja perawat.

6. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengawasan pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja perawat pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara. Dari hal tersebut menandakan bahwa kepemimpinan dan pengawasan yang telah dilaksanakan rumah sakit dapat mempengaruhi disiplin kerja perawat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai bantuan solusi pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara dimasa yang akan datang adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara diharapkan dapat menciptakan kepemimpinan yang lebih baik lagi khususnya untuk beberapa responden yang menyatakan kepemimpinan dalam kategori rendah dan juga hubungan pada uji kolerasinya masih lemah . Dalam hal ini sebaiknya RSUD Tarutung lebih meningkatkan dan memperbaharui pelaksanaan kepemimpinan kepala perawat sesuai perkembangan zaman misalnya memberi perhatian yang maksimal kepada perawat seperti menciptakan suasana kekeluargaan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan pada rumah sakit

tersebut sehingga perawat lebih bertanggung jawab dan menciptakan suasana nyaman pada rumah sakit tersebut.

2. Pada variabel pengawasan pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara dimensi menentukan kebutuhan tindakan korektif berada pada skor yang terendah dan juga hubungannya pada kategori sedang. Hal ini perlu diperhatikan lagi oleh pihak rumah sakit dan pihak rumah sakit perlu melakukan pengawasan yang baik pada perawatnya yaitu kepala perawat mengawasi para perawat dengan melakukan survei ketempat pekerjaan agar pelaksanaannya lebih kondusif dan mampu meningkatkan disiplin kerja perawat.
3. Disiplin kerja perawat RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara perlu ditingkatkan lagi. Untuk itu perawat dan rumah sakit perlu meningkatkan kerjasama dimana perawat yang saling membutuhkan seperti menjalin komunikasi yang baik dan saling menghargai. Pihak RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara juga harus meningkatkan rasa tanggung jawab pada diri perawat agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan melaksanakan tugas-tugas perawat sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan dan pencapaian target yang diharapkan.
4. Dengan adanya pengaruh kepemimpinan kepala perawat terhadap disiplin kerja perawat, maka diharapkan RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara untuk kedepannya lebih memperhatikan dan menciptakan lagi kepemimpinan terkhusus pada

kategori mampu bekerja sama dimana hasil penelitian menunjukkan total skor yang relatif rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja perawat.

5. Dengan adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja perawat, maka diharapkan RSUD tarutung Kabupaten Tapanuli Utara untuk kedepannya perlu memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi pengawasan pada perawat, terkhusus pada dimensi menentukan kebutuhan tindakan korektif. Menentukan kebutuhan tindakan korektif yaitu Tindakan koreksi dalam bekerja bertujuan untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja hal ini dilakukan agar disiplin kerja perawat lebih meningkat dan optimal.
6. Dengan adanya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja perawat, maka diharapkan RSUD Tarutung Kabuapten Tapanuli Utara Untuk kedepannya agar disiplin kerja perawat lebih meningkat ada baiknya pihak RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara perlu menciptakan kepemimpinan yang lebih kondusif seperti menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi perawat, memberikan standar-standar yang sesuai dengan kemampuan perawat, dan selalu memberi dukungan dan motivasi kepada perawat untuk semangat dalam bekerja. Dengan menciptakan kepemimpinan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perawat dan pengawasan yang diawasi oleh kepala perawat akan berdampak pada meningkatkannya

disiplin kerja perawat pada RSUD Tarutung Kabupaten Tapanuli Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Tjutyu yunuarsih dan Suwanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. CV. Bandung.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi ke-10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Griffin. (2003). *Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2004). *Meningkatkan mutu Belajar*. Semarang
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta:PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Saydam,Gouzali. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gunung Agung Persada.
- Siagian, Sondang P. (2005). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta : Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Siswanto.(2010). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Terry, G. R. (2000). *Prinsip-prinsip Manajemen*.(Edisi Bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara:Bandung.
- Sutrisno, Edi. (2010). *Manajemen Sumberdaya manusia*.Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, (2002). *Statistik Penelitian*, CV. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian kualitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.