

PENGARUH EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN DIREKTUR RUMAH SAKIT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI RSUD MAGETAN

Metik Asmike S.E.,M.M

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas PGRI Madiun
asmikemetik@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research are to know leadership effectively level Director of Magetan Hospital District, to know discipline work level in employee and to know signification between leadership effectively variable (independent) and discipline work variable (dependent).

Research method used in this research are statistic descriptive method and quantitative analysis using simple regression analysis to find signification influence between leadership effectively Hospital's Director toward discipline work. The population in this research are all of employee Magetan Hospital District, taking sample in this research using random sampling proportional, that is getting 25% from total population.

The result of this research shows condition in hospital appear a good condition with leadership effectively system, which work in a good way. Thence, from regression result shows leadership effectively gives signification influence toward discipline work, with influence 51,8 %.

From research result and observation, there are something which can used in material, that are: suggested, hospital's director can increase and defense the capability and skill in leadership toward relationship among hospital's director with employee, which can communion or exchange the experience.

Keywords: *Effectiveness of leadership, employees' work discipline.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dan waktu ke waktu masalah kepemimpinan telah menjadi perhatian banyak orang sebagai salah satu unsur penting di dalam penyelenggaraan manajemen, maka peranan pemimpin menentukan sekali dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Maka dari itu pemimpin harus benar-benar mempunyai jiwa kepemimpinan yang tinggi, dalam arti harus mampu mempengaruhi bawahannya.

Keberhasilan setiap organisasi baik bisnis maupun pemerintah akan bergantung pada pengelola dan yang dimaksud pengelola itu sendiri dalam hal ini adalah sumberdaya manusia. Suatu organisasi yang menciptakan suatu produktivitas yang tinggi merupakan indikator keberhasilan operasional dalam mencapai tujuan. Terbentuknya suatu produktifitas yang tinggi tidak terlepas dari peranan utama pemimpin.

Menghadapi era globalisasi yang sangat cepat dengan berbagai bentuk perubahan dan ketidakpastian ini, suatu perusahaan selalu berusaha agar para karyawan tetap konsisten dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu faktor untuk dapat mewujudkan hal tersebut adalah masalah kepemimpinan. Artinya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan perilaku dan suasana kerja yang dapat mendukung terciptanya sikap, motivasi dan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan baik secara keseluruhan maupun kelompok sangat tergantung pada mutu kepemimpinan. Mutu tersebut mencakup persepsi, wawasan, filsafat, perilaku dan gaya kepemimpinan. Efektifitas kepemimpinan seseorang juga sangat

ditentukan oleh kemampuannya secara tepat di dalam mengantisipasi terhadap sifat kondisi yang dihadapinya, baik dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Menjadi pemimpin, dalam hal ini direktur rumah sakit juga menghadapi berbagai problem, salah satu problemnya adalah kedisiplinan kerja karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi, apakah itu organisasi yang bergerak dalam bisnis ataupun sosial. Keterampilan dalam mencapai disiplin yang baik merupakan kualifikasi yang penting bagi pemimpin. Pemimpin memiliki kecakapan untuk mengembangkan penerimaan dan kepatuhan terhadap peraturan organisasi di antara para anggotanya agar bekerja sama menyesuaikan diri dan mengatur diri masing-masing tanpa merasakan adanya penekanan kekuasaan oleh pemimpin

Berdasarkan pokok pikiran di atas dapatlah dikatakan bahwa sebagai seorang pemimpin, direktur rumah sakit harus dapat melaksanakan kepemimpinannya secara efektif agar organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan yang tepat pada waktunya. Hakikat kepemimpinan adalah kemampuan-nya untuk mempengaruhi bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau dan suka bekerja sama secara ikhlas mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang kemudian dikenal dengan istilah kepemimpinan (Thoha, 1990) diperlukan dalam setiap kerja sama, karena tanpa ada yang mampu mengarahkan dan membimbing, hasil kerjasama tidak akan mencapai tingkat keefektifan yang diharapkan.

Dari pernyataan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa setup tingkah laku pemimpin diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, dan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut adalah adanya disiplin kerja karyawan di lingkungan organisasi yang bersangkutan. Karena tanpa adanya kedisiplinan kerja karyawan tidak mungkin bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Disiplin kerja yang terlaksana secara konsisten merupakan iklim yang memungkinkan berlangsungnya proses pelayanan yang baik. Disiplin kerja karyawan sangat penting karena merekalah yang menangani dan melayani masyarakat secara langsung. Dalam hal ini fungsi pemimpin adalah sebagai pembina bagi Para karyawan oleh sebab itu diperlukan pemimpin yang benar-benar kompeten. Karena perwujudan tujuan suatu organisasi erat kaitannya dengan pengelolaan organisasi dimana aspek pengelola yang utama adalah kepemimpinan (Koontz, Donnell & Weihrich, 1990). Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti sangat tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada RSUD Magetan)".

Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang penelitian tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat efektifitas kepemimpinan direktur RSUD Magetan?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan di lingkungan RSUD Magetan ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara efektifitas kepemimpinan direktur rumah sakit dengan disiplin kerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui tingkat efektifitas kepemimpinan direktur RSUD Magetan.
2. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan di RSUD Magetan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara efektifitas kepemimpinan direktur rumah sakit dengan disiplin kerja karyawan di RSUD Magetan.

Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis kepada:

1. Sebagai masukan bagi RSUD Magetan yakni sebagai dasar pertimbangan untuk dapat meningkatkan efektivitas pemimpin dalam rangka usaha pertumbuhan pribadi dan jabatan serta bermanfaat bagi terciptanya disiplin kerja yang mendukung penggalakan proses pelayanan di rumah sakit.
2. Sebagai informasi awal mengenai aspek implementasi kepemimpinan bagi para peneliti selanjutnya dan untuk bahan pengembangan atau memperluas aspek yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan kepemimpinan perlu terlebih dahulu menguraikan tentang konsep pemimpin dan kepemimpinan itu sendiri. Menurut Sudarnata (1997;11) bahwa pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih sedangkan menurut Thoha (1985:6) menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang diharapkan melakukan beberapa jenis kekuasaan di dalam suatu organisasi.

Di dalam organisasi pasti memerlukan seseorang untuk menempati posisi sebagai pemimpin (leader) yang melakukan tugas kepemimpinan. Jadi pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan (leadership) adalah kegiatannya (Hadari;1983). Lebih lanjut Hadari mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan/ kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan yang sama.

Jadi jelaslah bahwa kepemimpinan akan terjadi apabila di dalam situasi dimana seseorang mempengaruhi mendorong mengajak, menuntun dan menggerakkan orang lain dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu baik secara perorangan atau kelompok.

Keefektifan Kepemimpinan

Konsep keefektifan dapat ditinjau dari 3 perspektif : (a) keefektifan dari perspektif individu, (b) keefektifan dari perspektif kelompok, (c) keefektifan dari perspektif organisasi (Gibson, Ivancevich dan Donnely). Dalam perspektif yang pertama ini keefektifan individu menempati posisi dasar dalam keefektifan organisasi. Dalam perspektif ini penekanannya pada performansi tiap anggota. Disamping keefektifan individu terdapat pula keefektifan kelompok karena dalam kenyataannya individu-individu tersebut tidak dapat bekerja sendiri jika dalam suatu organisasi. Organisasi terdiri dari individu-individu dan kelompok-kelompok. Oleh karena itu keefektifan organisasi juga tergantung pada individu dan kelompok. Berkaitan dengan penelitian keefektifan ini dilihat dari segi proses. Proses ini terdiri dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan rumah sakit.

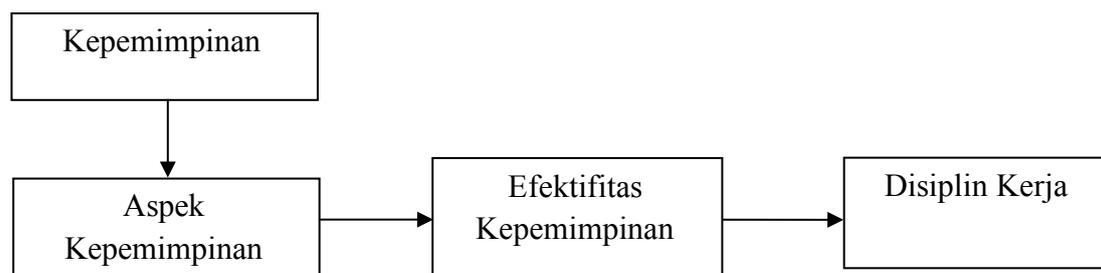
Aspek-aspek keefektifan kepemimpinan

Pimpinan rumah sakit mempunyai posisi yang penting dalam memperbaiki dan mempertahankan kualitas pelayanan rumah sakit Ia bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan rumah sakit adalah sebagai perencana, pengambilan keputusan, organisator, koordinator, komunikator, motivator dan evaluator.

Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin pada hakekatnya merupakan seperangkat peraturan yang harus ditaati dalam setiap bentuk organisasi. Menurut Handoko (1994) " Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada 2 yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keefektifan kepemimpinan direktur rumah sakit (X) sedangkan variabel terikat adalah disiplin kerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diusulkan, maka variabel analisis dikategorikan menjadi variabel terikat dan variabel bebas yang dalam operasionalnya dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan. Adapun yang dimaksud dengan disiplin kerja karyawan adalah suatu ketertiban yang menunjuk kepada ketetapan menggunakan peraturan-peraturan atau menunjuk pada perilaku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keefektifan kepemimpinan. Adapun yang dimaksud dengan keefektifan kepemimpinan yaitu kemampuan direktur/pimpinan dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara tepat dalam mempengaruhi bawahan/karyawan ke arah pencapaian tujuan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap RSUD Magetan yang secara keseluruhan berjumlah 240 orang yang bekerja dalam enam (6) unit kerja, yaitu:

1. Sub bagian umum dan logistik
2. Sub bagian kepegawaian dan sumberdaya manusia
3. Sub bagian program dan rekam medik
4. Bidang pelayanan
5. Bidang penunjang
6. Bidang keuangan

Oleh karena itu pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan **proporsional random sampling** dengan prosedur yang diberlakukan bagi masing-masing katagori populasi sesuai dengan proporsi atau perimbangannya untuk dijadikan sampel penelitian.

Jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 60 orang atau 25 % dari populasi yang ada karena ini dianggap dapat mewakili. Pengambilan besarnya sampel ini didukung oleh Suharsini (1993:107) yang berpendapat bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, jika subyeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10 % a 15 % atau 20 % - 25 % atau juga lebih.

Mengacu dari pendapat tersebut di atas dengan subyek atau jumlah anggota populasi yang diteliti pada penelitian ini lebih dari 100, maka peneliti mengambil sampel sebesar 25 % dari jumlah

populasi yaitu sebanyak 60 orang (25 % x 240). Besarnya jumlah sampel tersebut di atas oleh Suharsini Arikunto dapat dianggap mewakili populasi.

D. Teknik Pengambilan Data

Di dalam penelitian ini data yang dikumpulkan meliputi dua jenis data yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data ini diperoleh melalui jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden. Adapun data sekunder digunakan untuk mendukung data primer yang nantinya dapat memberikan gambaran yang jelas tentang obyek penelitian ini secara akurat.

Selanjutnya dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut

1. Angket (kuesioner), merupakan teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya.
2. Interview (wawancara), yaitu merupakan teknik pengumpulan data dengan tanya jawab langsung terhadap responden dan pihak yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Uji Validitas Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan / kesahan suatu instrumen (Sukarsini; 1996: 158). Pengujian validitas tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasinya tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Untuk uji tersebut digunakan rumus korelasi Pearson kemudian diuji "t".

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Singarimbun dan Efendi (1995:123) adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas merupakan uji tingkat pemantapan suatu alat ukur yang akan memberikan hasil yang sama pada pengujian yang berulang kali dengan alat pengujian yang sama.

Teknik Analisa Data

Untuk menganalisa data-data yang telah ada maka di sini peneliti menggunakan teknik statistik parametris, antara lain:

1. Regresi Sederhana

Teknik analisa regresi sederhana ini digunakan untuk memprediksi pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

- Y : Variabel dependent
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- x : Variabel independent

2. Uji F tailed test

Teknik ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Apabila ternyata F hitung lebih besar dari F tabel maka hipotesis diterima, begitu juga sebaliknya yakni apabila F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis ditolak.

3. Uji t

Teknik ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi secara parsial yakni dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Apabila ternyata t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima tetapi bila t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN

Ststistik Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekwensi jawaban responden dari hasil kuesioner yang telah disebar. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terdiri atas efektifitas kepemimpinan (X) dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja (Y).

Dengan menggunakan rumus untuk menghitung rentang skala sebagaimana tercantum dalam bab III, diperoleh rentang skala dengan interval sebagai berikut:

- 60-108 = Sangat tidak efektif
- 109-157 = Tidak efektif
- 158-206 = Biasa saja
- 207-255 = Efektif
- 256-304 = Sangat Efektif

Tabel 1. Penilaian Efektivitas Kepemimpinan

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban responden					Total Sampel	Total Skor	Penilaian tentang skala
	A (5)	B(4)	C(3)	D(2)	E(1)			
1	47	13	-	-	-	60	253	efektif
2	13	46	1	-	-	60	252	efektif
3	11	47	2	-	-	60	249	efektif
4	17	42	1	-	-	60	256	sangat efektif
5	8	49	3	-	-	60	245	efektif
6	7	39	6	8	-	60	225	efektif
7	10	47	3	-	-	60	247	efektif
8	12	35	4	8	1	60	229	efektif
9	7	52	1	-	-	60	246	efektif
10	18	41	1	-	-	60	257	efektif
11	8	48	4	-	-	60	244	efektif
12	8	52	-	-	-	60	248	efektif
13	10	42	-	2	-	60	234	efektif
14	10	48	1	1	-	60	247	efektif
15	7	51	2	-	-	60	245	efektif
16	9	40	11	-	-	60	238	efektif
17	14	34	4	8	-	60	234	efektif
18	16	42	2	-	-	60	254	efektif
19	12	47	1	-	-	60	251	efektif
20	6	53	1	-	-	60	245	efektif
21	10	49	1	-	-	60	249	efektif
22	12	48	-	-	-	60	252	efektif
23	8	50	1	1	-	60	245	efektif
24	3	37	9	11	-	60	212	efektif
25	6	52	2	-	-	60	244	efektif
26	9	41	1	9	-	60	230	efektif
27	8	49	3	-	-	60	245	efektif

Tabel 2. Penilaian Variabel Disiplin Kerja

No. Pertanyaan	Pilihan jawaban responden					Total Sampel	Total Skor	Penilaian tentang skala
	A (5)	B(4)	C(3)	D(2)	E(1)			
1	15	44	-	2	-	60	253	efektif
2	6	54	-	-	-	60	246	efektif
3	10	48	2	-	-	60	248	efektif
4	7	44	1	8	-	60	230	efektif
5	12	49	3	-	-	60	249	efektif
6	12	46	2	-	-	60	250	efektif
7	15	44	1	-	-	60	254	efektif
8	14	45	1	-	-	60	253	efektif
9	8	51	1	-	-	60	247	efektif
10	19	51	-	-	-	60	249	efektif
11	12	47	1	-	-	60	251	efektif
12	7	42	11	-	-	60	236	efektif
13	50	40	1	8	--1	60	230	efektif
14	10	40	9	8	-	60	239	efektif
15	11	49	-	-	-	60	251	efektif

Analisis Regresi Linier

Tabel 3 Descriptive Statistics

Variable	Mean	Std.Deviation	N
Disiplin	64.3	4.9702	60
Efektif	358.118.4012	8.2229	60

Sumber: Data lapangan (diolah), 2018

Tabel descriptive statistics menunjukkan bahwa rata-rata efektifitas kepemimpinan direktur rumah sakit (dengan jumlah data 59 orang) adalah 118,4012 dengan standar deviasi 8,2229 dan rata-rata disiplin karyawan (dengan jumlah data yang sama) adalah 64,3358 dengan standar deviasi 4,9702.

Tabel 4. Correlations

		Efektifitas	Disiplin
Pearson Correlation	Efektifitas	1.00	0.720
	Disiplin	0.720	1.00
Sig(1tailed)	Efektifitas	0.00	0.00
	Disiplin		
N	Efektifitas	60	60
	Disiplin	60	60

Sumber : Data lapangan (diolah), 2018

Besar hubungan antara variabel efektifitas kepemimpinan dan disiplin karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,720. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif yang mana dengan semakin kuatnya efektifitas kepemimpinan direktur rumah sakit akan meningkatkan disiplin karyawan atau sebaliknya yakni disiplin karyawan yang tinggi merupakan petunjuk akan efektifitas kepemimpinan dari direktur rumah sakit.

Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dapat diukur dari probabilitas menghasilkan angka 0,000 atau praktis 0. Karena probabilitas jauh dibawah 0,05 maka korelasi antara efektifitas kepemimpinan direktur rumah sakit dan disiplin karyawannya sangat nyata.

Tabel 5. Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Efektifitas ^a		Enter

- a. All requested variables entered
- b. Dependent variable: Disiplin kerja

Sumber: Data lapangan (diolah), 2018

Tabel ini menunjukkan bahwa variabel yang dimasukkan adalah efektifitas kepemimpinan direktur rumah sakit dan tidak ada variabel yang dikeluarkan. Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah single step dan bukannya stepwise dan hasilnya adalah seperti yang ada pada tabel dibawah.

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518 ^a	.510 ^a	3.4803

- a. Predictors: (Constant), Efektifitas kepemimpinan
- b. Dependent variable: Disiplin kerja

Sumber: Data lapangan (diolah), 2018

Angka R square adalah (pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,720 \times 0,720 = 0,518$). R square bisa disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 51,8 % efektifitas kepemimpinan direktur rumah sakit bisa dijelaskan oleh kedisiplinan karyawannya. Sedangkan sisanya (100 % - 51,8 % = 48,2 %) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil R square maka semakin lemah hubungan kedua variabel tersebut.

Standar error of estimate adalah 3,4803 yang dipakai oleh variabel independent atau efektifitas kepemimpinan. Perhatikanlah bahwa pada analisis sebelumnya pada tabel *descriptive statistics* bahwa standar deviasi efektifitas kepemimpinan adalah 8,2229; yang berarti lebih besar dari standar error of estimate yang hanya 3,4803. Karena nilainya lebih kecil dari standar deviasi efektifitas kepemimpinan, maka model regresi lebih baik dalam bertindak sebagai prediktor efektifitas kepemimpinan daripada rata-rata efektifitas kepemimpinan itu sendiri.

Tabel 7. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	742.337	1	742.089	61.286	.000 ^a
Residual	690.422	57	12.113		
Total	1432.759	58			

a. Predictors: (Constant); Efektifitas kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data lapangan (diolah), 2018

Uji Anova atau F test, didapat F hitung adalah 61,286 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi efektifitas kepemimpinan direktur rumah sakit.

Tabel 8. Coefficient^a

Model	Unstandarized Coefficient		Standarize Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.822	6.596		1.944	.057
Efektifitas kepemimpinan	.435	.056	.720	7.829	.000

Sumber Data lapangan (diolah), 2018

Tabel ini menunjukkan persamaan regresi $Y = a + bX$ dimana kalau diterapkan dalam kasus ini maka $Y := 12,822 + 0,435X$

Dimana;

Y = Disiplin

X = efektifitas kepemimpinan

Konstanta sebesar 12,822 menyatakan bahwa jika tidak ada efektifitas kepemimpinan direktur rumah sakit, maka disiplin adalah 12,822 dan koefisien sebesar 0,435 menyatakan bahwa setiap penambahan pada efektifitas kepemimpinan akan meningkatkan sebesar 0,435 sedangkan untuk regresi sederhana, angka korelasi (0,720) adalah juga angka *standardized tided* (beta).

Uji t yang ada dalam tabel tersebut adalah untuk menguji konstanta dan variabel dependent (disiplin). Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel.
Jika statistik t hitung > statistik tabel, maka H_0 diterima. Jika statistik t hitting < statistik tabel, maka ditolak. Apabila dasar pengambilan keputusan ini diterapkan dengan menggunakan data yang ada maka terlihat bahwa statistik t hitung yang dihasilkan adalah 7,829 dan statistik tabel dengan tingkat signifikansi (α) 5 %, derajat kebebasan 58 (jumlah data - 2) dan uji dilakukan dua sisi maka diperoleh t label untuk dua sisi adalah 2,0025. Kemudian dengan penjelasan di atas dapatlah dibuat keputusan bahwa karena statistik t hitung > statistik tabel (7,829 > 2,0025), maka H_0 diterima.
- Probabilitas. Dengan syarat:
Jika probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima
Jika probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak

Cara ini apabila diterapkan dalam kasus ini maka terlihat bahwa kolom *sig/significance* adalah 0,000 atau probabilitas jauh di bawah 0,005 sehingga H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan atau efektifitas kepemimpinan benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan.

Tabel 9. Casewise Diagnostic

Case number	Std. Residual	Kedisiplinan kerja	Predicted value	Residual	Status
2	2.948	70.08	59.8220	10.2610	
4	-3.119	56.93	67.7839	-10.8551	
18	2.338	74.28	66.1432	8.1376	
19	3.791	72.09	58.8966	13.1930	X ^a
22	-2.626	58.08	67.2.146	-9.1377	
58	2.992	74.04	63.6288	10.4137	

Sumber: Data lapangan (diolah), 2002

Casewise diagnostic ini memperlihatkan hasil prediksi dari persamaan regresi. Untuk baris yang pertama persamaan regresinya adalah $Y = 12,822 + (0,435 \times 96)$ atau 59,8220 sedangkan *predicted value* atau nilai yang diprediksikan adalah 59,82 atau sama dengan perhitungan diatas (dengan pembulatan dua angka di belakang koma). Disamping itu ada juga kolom residual yakni kolom yang menunjukkan hasil selisih antara efektifitas kepemimpinan yang sesungguhnya dengan hasil prediksi atau $70,08 - 59,8220 = 10,2610$. Informasi yang terakhir dari tabel di atas adalah *standarized residual* atau residual yang distandarisasikan adalah hasil perhitungan residual dibagi dengan standar *error of estimate*. Untuk hasil yang pertama adalah $10,2610 / 3,4803 = 2,9336$ yang mana angka 3,4803 berasal dari tabel *model summary* dan berlaku untuk semua data. Semakin kecil *residual* atau *standarized residual* maka akan semakin baik bagi persamaan regresi dalam memprediksi data.

Uji Hipotesis

Penngujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak, sesuai dengan hipotesis pada bab II penulis hanya menjawab hipotesis untuk permasalahan yang ketiga saja. Pengujian signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji F yaitu membandingkan F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Bila F hitung lebih besar dari F tabel maka hipotesis diterima, begitu juga sebaliknya apabila F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa F hitung sebesar 61,286 lebih besar daripada F tabel yakni 4,01 pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ dengan probabilitas 0,000. Dengan demikian hipotesis diterima yang berarti variabel bebas (Efektifitas kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Disiplin kerja).

Sedangkan pengujian hipotesis dengan uji t (t test) adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Bila t hitung lebih besar daripada t tabel maka hipotesis diterima tetapi bila t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis ditolak.

Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 7,829 kemudian t tabel sebesar 2,002. Kedua nilai t tersebut berada pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Karena t hitung lebih besar dari pada t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian maka kesimpulannya bahwa efektifitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Strategi pembahasan ini berdasarkan pada hasil temuan, dikaitkan dengan tinjauan teori dan kajian empirik atau penelitian sebelumnya dan implikasinya di lapangan.

- Dari data lapangan menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan direktur rumah sakit mempunyai pengaruh sebesar 0,518 atau 51,8 % terhadap disiplin kerja karyawan, artinya variabel ini hanya memberi pengaruh 51,8 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu 48,2 %.
- Dari hasil uji F hitung diperoleh sebesar 61,286 adalah lebih besar dari pada F tabel 4,01, berarti diterima; sedangkan uji t hitung sebesar 7,829 adalah lebih besar dari t tabel yakni 2,002, Berarti diterima.

KESIMPULAN

Efektifitas kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kedisiplinan karyawan, Artinya kalau pemimpin benar-benar mengefektifkan fungsinya maka kedisiplinan karyawan akan meningkat sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dilakukan dengan cepat. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan pada bagian terdahulu (bab II) bahwa keefektifan kepemimpinan ini dipandang dari segi proses yakni kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi karyawan / bawahannya untuk mencapai tujuan yakni dalam hal ini adalah efektifitas direktur rumah sakit pengaruhnya terhadap disiplin karyawan di rumah sakit umum daerah Magetan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan terdahulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Direktur rumah sakit umum daerah Magetan cukup efektif dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinannya.
2. Karyawan yang ada di lingkungan rumah sakit umum daerah Magetan menunjukkan cukup disiplin dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan rumah sakit
3. Ada pengaruh antara keefektifan direktur rumah sakit terhadap disiplin kerja karyawan rumah sakit umum daerah Magetan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abizar. 1988. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta:DEPDIB UD DIKTI P2L PTK.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE
- Arikunto, Sukarsini. 1996. *Metodologi Research*. Yogyakarta:Fakultas Psikologi UGM.
- Azwar, Azzul Haji. 1996. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta:Pustaka Sinar Harapan.
- _____. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta:Binarupa Aksara.
- _____. 1988. *Ensiklopedi Indonesia*.
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen Personalialia*. Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Donnely, Ivancevich. 1997. *Manajemen Jilid 2*. Alih bahasa: Sularso Tjiptowardoyo dan Imam Murwaman. Jakarta:Erlangga.
- Gordon, Thomas. 1980. *Leader Effectiveness Training Essential Management Tools For Succesfull Leaders*. New York:Bantam Book Edition.
- Handoko, Hani. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan dan Malayu S.P. 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta:CV.
- Haji Masagung, Husnan, Suad. 1993. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta:BPFE.
- Koontz, H, Odonnell Cyril, Wehrich. 1990. *Management. Eight edition. Penerjemah: Gunawan Hutauruk*. Jakarta:Erlangga.
- Mansur, H. M. 1997. *Pengaruh Keefektifan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan (Tesis)*. Malang:UMM.
- Matutina, Doni C, dkk. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusia Dan Organisasi Terhadap PembinaanKepegawaian*. Jakarta:Gunung Agung.

- Monica, Elaine L. La. 1998. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Pendekatan Berdasarkan Pengalaman*. Alih bahasa: Elly Nurachman, Agung Waluyo, Monica Ester Editor. Jakarta:EGC.
- Muninjaya, A.A.Gde. 1999. *Manajemen Kesehatan*. Jakarta:EGC.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, Martini M. 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Pidarto, Made. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Rivanto, J. 1987. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa: Hadyana Pujaat Maka. Jakarta: Prenhalindo.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Ke 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula, Andrew R. 1981. *Personel Administration and human Resources Management*. Santa Barbara (USA): John Wiley and Sons, Inc.
- Silalahi, Bennet N.B. 1983. *Perencanaan Dan Pembinaan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 1988. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Suhadi. 2000. *Pengaruh Keefektifan Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Aisyiyah (Tesis)*. Malang: UMM.
- Suwardy, E. 1982. *Aspek-aspek Manajemen Dalam Manajemen Operasional*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Tarton dan Manulang, M. 1981. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Thoha, Miftah. 1990. *Kepemimpinan Dalam Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Rajawali.
- Ulum, Khoirul. 2001. *Analisis Variabel Penunjang Kedisiplin Dengan Faktor Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Dosen IAIN Sunan Ampel Surabaya*. Malang: Pascasarjana UMM.
- Wihatmo, Katino. 2000. *Pengaruh Peran Lembaga TATIBSI Terhadap Peningkatan Disiplin Pelajar di SMUN 5 Malang (Thesis)*. Malang: Pascasarjana UMM.
- Winardi. 1980. *Persoalan Disiplin*. Bandung: Sinar Baru.
- Yulk, Gary. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta: Prenhalindo.
- Zainun. 1984. *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.