

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT  
RAWAT INAP DENGAN VARIABEL MODERATOR DISIPLIN KERJA  
PADA RUMAH SAKIT UMUM MITRA MEDIKA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh :**

**RIA HARMONIS**  
**NPM : 1405160103**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 18 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : RIA HARMONIS  
N P M : 1405160103  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DENGAN VARIABEL MODERATOR DISIPLIN KERJA PADA RUMAH SAKIT UMUM MITRA MEDIKA MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M.)

Penguji II

(WILLY YUSUF ANDAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(RINI STUTI, S.E., M.M.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : RIA HARMONIS  
N.P.M : 1405160103  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PERAWAT RAWAT INAP DENGAN VARIABEL  
MODERATOR DISIPLIN KERJA PADA RUMAH SAKIT  
UMUM MITRA MEDIKA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

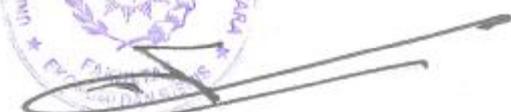
  
RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SYARFUDDIN HSB, SE, M.Si

  
H. JANURI, SE, M.M., M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ria Harmonis  
NPM : 1406150103  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 27/7/2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RIA HARMONIS  
N.P.M : 1405160103  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DENGAN VARIABEL MODERATOR DISIPLIN KERJA PADA RUMAH SAKIT UMUM MITRA MEDIKA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
	BAB IV		
28/09-18	- Pembahasan pembahas hasil penelitian - Gambarkan hasil uji: Param. kelas - pembahasan deskripsi pengujian $X_1 \rightarrow Y, X_2 \rightarrow Y, X_1, X_2 \rightarrow Y$ keserta teori dan pengelompokan terdistribusi	/	
05/10-18	- kesimpulan & Saran - Daftar pustaka - Daftar Isi, Daftar Gambar - Daftar tabel - Abstrak	/	
09/10-18	- Laporan ditambahkan.	/	
11/10-18	ACC Bidang Manaj. bisnis	/	

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, SE, MM

Medan, Oktober 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

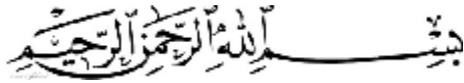
## ABSTRAK

### **RIA HARMONIS (1405160103) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Dengan Variabel Moderator Disiplin Kerja Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.**

Kinerja perawat pada dasarnya mencakup hasil kerja yang berupa pelayanan yang telah diberikan kepada para pasien yang dirawat. Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kemampuan memengaruhi secara langsung, pengetahuan memengaruhi secara langsung, rancangan kerja memengaruhi secara langsung, kepribadian memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, motivasi kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, gaya kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, budaya organisasi memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, kepuasan kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, lingkungan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, loyalitas memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, komitmen memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, disiplin kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap dengan variabel moderator disiplin kerja pada RSUD Mitra Medika Medan. Populasi dari penelitian ini sebanyak 170 orang perawat rawat inap RSUD Mitra Medika Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang perawat rawat inap. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, koefisien determinasi (R-Square), dan analisis regresi dengan variabel moderator. Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.187 > 1.999$ . Hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4.934 > 1.999$ . Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $13.831 > 3.150$  dengan signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Nilai R-Square adalah 31.6% yang menunjukkan sekitar 31.6% peningkatan kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan sekitar 31.6% peningkatan kinerja perawat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja sisanya 68.4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi dengan variabel moderator pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) tidak dimoderasi oleh disiplin kerja (Z) (Sig.  $0.445 > 0.05$ ), atau dengan kata lain variabel disiplin kerja (Z) adalah bukan variabel moderator (variabel yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan kepemimpinan (X) dengan kinerja (Y)).

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja**

## KATA PENGANTAR



**Assalamualaikum Wr. Wb**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu persyaratan mutlak untuk menyelesaikan pendidikan strata (S-1). Jurusan Manajemen MSDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi di ajukan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap dengan Variabel Moderator Disiplin Kerja pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak – pihak terkait dan mungkin dalam penyajian masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih sehingga skripsi ini terselesaikan, yakni kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Kedua orang tua ibunda Asiannur dan ayahanda Bardin tersayang yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya

perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

3. Bapak DR. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, sebagai Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak DR. Hasrudi Tanjung, SE.,Sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Rini Astuti, SE, M.M., Sebagai Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan ibu Dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan pendidikan penulis dalam masa perkuliahan.
11. Seluruh staf pengajar Jurusan Manajemen MSDM Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.

12. Seluruh Bapak/ibu karyawan Rumah sakit Umum Mitra Medika Medan yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
13. Seluruh Staf Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
14. Seluruh kerabat dekat keluarga yang telah banyak memberikan motivasi yang membangun.
15. Abang Sumardi S.pd yang telah banyak membantu dan memberikan pengetahuannya kepada penulis dan Ibu Warni S.E yang selalu memberikan dorongan yang kuat kepada penulis agar penulis tidak malas untuk kekampus.
16. Tak lupa juga kepada teman – teman seperjuangan Putri Wulandari, Yeni Ariyanti, Sri Wahyuni, Indah Sri Rezeki, Halidasyah Pohan, Annisa Putri Dewita, Leli Dewi, Multi Andiva, dan masih banyak yang lainnya yang tidak bisa penulis tulis satu persatu
17. Seluruh temen – teman ku baik di lingkungan kampus maupun di luar kampus yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini bisa mencapai maksud yang di ingin kan dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi semua orang.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Medan, Oktober 2018

Penulis

RIA HARMONIS

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Kinerja .....	6
a. Pengertian Kinerja .....	6
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
c. Tujuan dan Manfaat kinerja Perawat.....	10
d. Indikator kinerja .....	12
2. Kepemimpinan .....	14
a. Pengertian Kepemimpinan.....	14
b. Syarat – syarat Kepemimpinan .....	15
c. Tipe – tipe Kepemimpinan.....	17
d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	20

e. Indikator Kepemimpinan .....	23
3. Disiplin .....	25
a. Pengertian Disiplin .....	25
b. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	25
c. Jenis – jenis Disiplin.....	29
d. Indikator Disiplin.....	30
B. Kerangka Konseptual .....	33
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	33
2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja .....	35
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja dengan variabel moderator disiplin kerja.....	35
C. Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	38
B. Defenisi Operasional.....	38
C. Tempat dan Waktu penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. Hasil Penelitian .....	52
1. Karakteristik Responden.....	52
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	54
3. Analisis Data.....	61

B. Pembahasan .....	71
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat .....	71
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat .....	72
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat .....	72
4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Dengan Variabel Moderator Disiplin Kerja .....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	33
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	35
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian .....	37
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas Data .....	64
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Uji Normalitas Data .....	60
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	62

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	36
Tabel 3.2 Perencanaan Waktu Penelitian .....	38
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert .....	40
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	43
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	44
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	45
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	46
Tabel 4.1 Pengukuran Skala Likert .....	52
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel X1 Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X2 Disiplin Kerja .....	57
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja .....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Linear Berganda.....	62
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas .....	65
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji t .....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji F .....	68
Tabel 4.13 Nilai R-Square .....	69
Tabel 4.14 Hasil Regresi dengan Variabel Moderator .....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut Badriyah (2015, hal. 15), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Keberhasilan perusahaan erat kaitannya dengan sumber daya manusianya, semakin tinggi soft skill dan hard skill sumber daya manusianya maka semakin besar peluang perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Menurut Fahmi (2016, hal. 137), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Adapun manfaat kinerja antara lain, evaluasi antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi, (Bangun, 2012, hal. 232).

Rumah sakit yang akan diteliti adalah Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan mengenai kinerja perawat rawat inap. Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di kawasan Medan Utara yang merupakan kepemilikan swasta di bawah naungan Yayasan Rumah Sakit Mitra Medika dengan klasifikasi Kelas C yang telah mendapatkan penetapan kelas dari Kementerian Kesehatan Nasional melalui SK Penetapan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.03/I/0972/2014.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan ditemukan fenomena bahwa Sebagian perawat menilai bahwa pimpinan dalam memimpin kurang sesuai

dengan keinginan yang diharapkan perawat, sehingga terkadang terdapat perilaku dan cara memimpin yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya. Selain itu masih ada beberapa perawat yang kurang disiplin karena kurangnya ketelitian dalam menjalankan pekerjaan, terbukti bahwa masih ada perawat yang salah dalam memasang jarum infus. Kinerja pada perawat masih rendah di tunjukkan dengan masih ada perawat yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Menurut Kasmir (2016, hal.193) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut : kemampuan memengaruhi secara langsung, pengetahuan memengaruhi secara langsung, rancangan kerja memengaruhi secara langsung, kepribadian memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, motivasi kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, gaya kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, budaya organisasi memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, kepuasan kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, lingkungan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, loyalitas memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, komitmen memengaruhi secara langsung dan tidak langsung, disiplin kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung

Dari beberapa faktor yang telah disebutkan diatas, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pada penelitian ini adalah faktor kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menurut Fahmi (2016, hal. 105), bahwa Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,

mempengaruh, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 97), disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini dibuat untuk meneliti hal tersebut, yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap dengan Variabel Moderator Disiplin Kerja pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Sebagian perawat yang menilai bahwa pimpinan dalam memimpin kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan perawat,
2. Masih ada perawat yang kurang disiplin karena kurangnya ketelitian dalam menjalankan pekerjaan, dan
3. Kinerja pada perawat masih rendah ditunjukkan dengan masih ada perawat yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Batasan masalah berkaitan erat dengan identifikasi masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, maka faktor yang mempengaruhi kinerja pada penelitian ini adalah faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. Objek (sasaran) pada penelitian ini adalah perawat rawat inap, serta wilayah (lokasi) dilakukan penelitian ini adalah pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan subbab yang sangat berkaitan dengan batasan masalah. Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap pada Rumah sakit Umum Mitra Medika Medan ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan ?
- c. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap dimoderasi oleh disiplin kerja pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan?

### **3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian relevan dengan rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Mitra medika Medan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap yang dimoderasi oleh disiplin kerja pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

#### **b. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah subbab dimana peneliti mengemukakan manfaat atau kegunaan yang bisa diperoleh apabila tujuan penelitian tercapai. Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis, diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat dengan variabel moderator disiplin kerja .
- 2) Manfaat praktis, sebagai pertimbangan untuk menerapkan penelitian penulis yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja perawat saat ini.
- 3) Manfaat untuk peneliti berikutnya, sebagai tambahan referensi untuk penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2016, hal. 184), Kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk mininjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Sementara itu menurut Fahmi (2016, hal. 137), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Noor (2013, hal. 270), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Sementara itu menurut Daryanto & Bintoro (2017, hal. 105), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi

## **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Daryanto & Bintoro (2017, hal. 50), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari :
  - a) Kemampuan dan keahlian,
  - b) Latar belakang,
  - c) Demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari :
  - a) Persepsi,
  - b) *Attitude* (sikap),
  - c) *Personality* (kepribadian),
  - d) Pembelajaran, dan
  - e) Motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari :
  - a) Sumber daya,
  - b) Kepemimpinan,
  - c) Penghargaan,
  - d) Struktur, dan
  - e) Job.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal.193) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan memengaruhi secara langsung

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan memengaruhi secara langsung

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik memberikan hasil pekerjaan baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja memengaruhi secara langsung

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian memengaruhi secara langsung dan tidak langsung

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.

5) Motivasi kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

- 7) Gaya kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.  
Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.  
Merupakan Kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.  
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja sesama rekan.
- 11) Loyalitas memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen memengaruhi secara langsung dan tidak langsung  
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjelaskan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung  
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

### c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Perawat

Tujuan dan manfaat kinerja menurut Bangun (2012, hal. 232), terdapat 4 point sebagai berikut:

#### 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

#### 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya. Sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

#### 3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan member beberapa manfaat antara lain,

pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas system sumber daya manusia.

#### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai criteria untuk pengujian validitas.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Adapun manfaat kinerja perawat pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan,

rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Mathis & Jackson (2002, hal. 78), indikator kinerja yakni sebagai berikut:

1) *Kuantitas output*

yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2) *Kualitas output*

yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3) *Jangka waktu*

yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4) *Kehadiran di tempat kerja*

Kehadiran ditempat kerja sangat penting dalam mengukur kinerja karyawan karena dengan kapasitas kehadiran dari karyawan maka akan dapat diketahui mana karyawan yang mematuhi peraturan dan yang tidak patuh pada peraturan.

5) Sikap kooperatif

Sikap kooperatif yang ditunjukkan karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Sedangkan menurut Robbins (2006, hal. 260), terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja, antara lain:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kriteria bagi kinerja diharapkan akan menghasilkan karyawan yang bertanggungjawab dan dapat meningkatkan kinerja perawat baik di lingkungan organisasi pemerintah maupun swasta

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Kasmir (2016, hal. 191), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Sedangkan menurut Wirawan (2014, hal. 7), menyatakan Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi.

Menurut Noor (2013, hal. 172), kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri individu atau individu pemimpin, memengaruhi orang – orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugas – tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2015, hal. 236), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting, yakni : pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahannya atau pengikut. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Berdasarkan pendapat – pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang pemimpin untuk menciptakan visi dalam mengarahkan, mengatur, mengawasi dan memerintah

bawahannya untuk mengerjakan tugas dengan bertanggung jawab sesuai dengan perintah yang telah diberikan.

#### **b. Syarat – Syarat Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2014, hal. 36), konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

##### 1) Kekuasaan

Ialah kekuatan, Otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

##### 2) Kewibawaan

Ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “membawahi” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan – perbuatan tertentu.

##### 3) Kemampuan

Ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Sedangkan menurut Siswanto (2011, hal. 155-156), kualifikasi kepemimpinan meliputi hal – hal berikut :

##### 1) Watak dan kepribadian yang terpuji.

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayai, seorang manajer harus memiliki watak dan kepribadian yang terpuji. Manajer adalah cerminan bawahan. Dan ia adalah sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

2) Prakarsa yang tinggi.

Seorang pemimpin hendaknya seorang *self starter*, memiliki inisiatif sendiri. Ia mengajukan gagasan dan bersedia menanggung risiko kegagalan bersamaan dengan adanya kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.

3) Hasrat melayani bawahan.

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan, mendengarkan pendapat mereka, berkeinginan membantu, serta menimbulkan dan mengembangkan keterampilan agar karier mereka meningkat.

4) Sadar dan paham kondisi lingkungan.

Seorang manajer tidak hanya menyadari mengenai apa yang sedang terjadi di sekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi lingkungan tersebut untuk kepentingan organisasi dan para bawahannya.

5) Intelegensi yang tinggi.

Seorang manajer harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis permasalahan dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali suatu ilmu pengetahuan.

6) Berorientasi ke masa depan.

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal mengenai kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat memengaruhi organisasi yang dikelola dan para bawahan yang terorganisir.

7) Sikap terbuka dan lugas.

Seorang pemimpin harus memiliki sifat terbuka. Ia harus sanggup mempertimbangkan fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi yang dipimpinnya.

8) Widiasuara yang efektif.

Seorang manajer adalah penyampai berita kepada orang lain. Vertikal ke bawah untuk memberikan instruksi dan perintah kepada bawahan dan horizontal kepada pihak – pihak yang memiliki transaksi dengan organisasi. Keterampilan memainkan peran dalam hal ini sangat membantu efektifitas organisasi yang dipimpinnya.

**c. Tipe – tipe Kepemimpinan**

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.

Menurut R. Terry (2009, hal. 155-157), ada beberapa tipe kepemimpinan, yaitu:

1) Kepemimpinan menurut situasinya

Di sini faktor yang terpenting untuk menentukan jenis kepemimpinan ialah situasinya. Manajer dan bawahannya menyesuaikan diri dengan penyesuaian sikap antara manajer dan bawahannya secara timbal balik.

2) Kepemimpinan menurut perilaku-pribadi

Sesuai dengan namanya, perilaku dari pemimpin penting sekali didalam bentuk kepemimpinan ini. Ia akan cukup fleksibel untuk menggunakan tindakan – tindakan yang sesuai untuk setiap situasi, sambil memperhatikan kemampuan, tingkat pengawasan yang diinginkan dan apakah pemimpin tersebut ingin memutuskan permasalahan yang bersangkutan.

3) Kepemimpinan yang tugas-sentris atau pekerja-sentris

Berbagai orang dalam situasi – situasi yang berlainan memberikan response yang berbeda terhadap kepemimpinan. Kepemimpinan tumbuh dari berbagai kekuatan yang beraksi dan mengadakan interaksi terus – menerus dengan memberikan penekanan kepada pekerjaan yang sedang dilaksanakan atau orang – orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Kepemimpinan pribadi

Motivasi dan pengarahan menimbulkan kontak antar pribadi pegawai. Lahirnya suatu hubungan yang dekat antara pemimpin dan bawahannya. Apabila mengikuti kepemimpinan-pribadi, maka situasinya diliputi oleh karakteristik pribadi dan suasana yang informal.

5) Kepemimpinan demokratis

Menekankan pada partisipasi dan pemamfaatan gagasan – gagasan anggota kelompok yang selanjutnya harus mengetahui subjek – subjek yang dibicarakan. Sebelum suatu tindakan dilaksanakan, akan disampaikan dahulu kepada anggota – anggotanya. Ditekankan pada kepentingan dan inisiatif kelompok.

## 6) Kepemimpinan Otoriter

Dasar keyakinannya disini ialah bahwa kepemimpinan dimiliki oleh pemimpin karena ia memiliki wewenang tersebut. Ia memiliki wewenang karena menjadi pemimpin, ia mengetahui dan akan memutuskan hal – hal yang perlu dilaksanakan.

7) Kepemimpinan *Paternalistis*

Didalam system kepemimpinan ini terdapat suatu pengaruh kebapakan antara pemimpin dan kelompoknya. Tujuannya ialah untuk melindungi dan memperhatikan kesejahteraan pengikut – pengikutnya.

## 8) Kepemimpinan “alami”

Jenis kepemimpinan ini berasal dari kelompok – kelompok orang secara informal. Berbagai pemimpin “alami” lahir untuk berbagai tujuan didalam kelompok yang sama. Sukses dari macam – macam kegiatan ditentukan oleh pemimpin tersebut, walaupun kelompoknya secara resmi dipimpin oleh pemimpin formal.

Menurut Kartono (2014, hal. 34-35), ada delapan tipe kepemimpinan, yaitu :

1) *Tipe deserter* (pembelot).

Sifatnya : bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan, sukar diramalkan.

2) *Tipe birokrat*.

Sifatnya : correct, kaku, patuh pada peraturan dan norma – norma, ia adalah manusia organisasi yang cepat, cermat, berdisiplin, dan keras.

3) *Tipe misionaris (missionary).*

Sifatnya : terbuka, penolong, lembut hati, ramah – tamah.

4) *Tipe developer (pembangun)*

Sifatnya : kreatif, dinamis, inovatif, memberikan/melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.

5) *Tipe otokrat*

Sifatnya : keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, bandel.

6) *Benevolent autocrat (otokrat yang bijak)*

Sifatnya : lancar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa keterlibatan diri.

7) *Tipe compromiser (kompromis)*

Sifatnya : plintat – plintut, selalu mengikuti angin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan, berpandangan pendek dan sempit.

8) *Tipe eksekutif.*

Sifatnya : bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh, tekun.

**d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi seorang pemimpin pasti dipengaruhi berbagai faktor. Menurut Siswanto (2011, hal. 165-166), faktor – faktor kepemimpinan tersebut antara lain:

1) Kepribadian, Pengalaman Masa Lampau, dan Harapan Pemimpin (*The Leader's Personality, Past Experiences, and Expectations*)

Kepribadian dan pengalaman masa lampau manajer membantu membentuk gaya kepemimpinannya, tetapi bukan berarti bahwa gaya tersebut tidak dapat

diubah. Manajer belajar bahwa gaya tertentu memberikan hasil lebih baik bagi mereka daripada gaya lainnya.

2) Kepribadian dan Perilaku Atasan (*the Expectations and Behavior of Superiors*)

Gaya kepemimpinan yang disetujui atasan seorang manajer sangat penting dalam penentuan orientasi yang akan dipilih manajer. Karena otoritas untuk menentukan besarnya kompensasi ada pada atasan. Hal ini mempengaruhi perilaku manajer hierarki yang lebih rendah.

3) Karakteristik, Harapan, dan Perilaku Bawahan (*Subordinates Characteristic, Expectations, and Behavior*)

Karakteristik bawahan memengaruhi gaya kepemimpinan manajer dengan beberapa cara. *Pertama*, keterampilan dan pelatihan bawahan memengaruhi pilihan gaya manajer. Bawahan yang aktivitasnya tinggi biasanya kurang memerlukan pendekatan yang bersifat perintah. *Kedua*, sikap bawahan juga akan menjadi determinan yang memengaruhi.

4) Persyaratan Tugas (*Task Requirement*)

Sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan akan memengaruhi gaya kepemimpinan yang akan digunakan manajer. Pekerjaan yang memerlukan instruksi yang tepat menuntut suatu gaya yang berorientasi pada tugas daripada pekerjaan yang prosedur operasinya sebagian besar diserahkan kepada serikat kerja tertentu.

5) Kultur dan Kebijakan Organisasi (*Organization Culture and Policies*)

Kebudayaan organisasi, baik langsung maupun tidak langsung akan membentuk perilaku manajeer maupun harapan bawahan. Kebijakan

organisasi yang sudah ditentukan juga memengaruhi gaya kepemimpinan manajer.

6) Harapan dan Perilaku Rekan (*Peers Expectations and Behavior*)

Rekan manajer adalah kelompok referensi yang penting. Manajer membina persahabatan dengan rekan – rekannya di dalam organisasi, dan pendapat rekan – rekan tersebut sangat berarti bagi manajer yang bersangkutan. Sikap rekan manajer seringkali dapat memengaruhi efektivitas tindakan manajer.

Adapun menurut Stoner & R.Edward (1994, hal. 65-66), faktor – faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin.

Sebagai contoh, seorang manajer yang telah berhasil melaksanakan supervise kecil, mungkin memilih gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Bukti juga telah memperlihatkan bahwa situasi sering berkembang ke arah yang kita harapkan, suatu gejala yang lazim disebut sebagai ramalan yang menjadi kenyataan dengan sendirinya.

2) Harapan dan perilaku atasan.

Karena memiliki kekuasaan untuk menyalurkan imbalan organisasional seperti bonus dan promosi, para atasan tentu saja mempengaruhi perilaku manajer tingkat bawah. Disamping itu, manajer tingkat bawah biasanya cenderung menjadikan atasannya sebagai model.

3) Tuntutan tugas.

Sifat dan tanggungjawab pekerjaan bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan dipilih seorang manajer.

4) Harapan dan perilaku rekan.

Pandangan dan sikap rekan manajer sering sangat efektif mempengaruhi kerja manajer.

5) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan.

Ketrampilan, pelatihan, dan sikap bawahan mempengaruhi gaya yang dipilih manajer.

6) Kultur dan kebijakan organisasi.

Keduanya membentuk perilaku pemimpin dan harapan bawahan. Untuk melkaukan transisi dari saat mulainya wiraswasta sampai ke kematangan yang mapan, banyak perusahaan komputer yang bertumbuh cepat, seperti Sun Microsystem dan Apple, harus mengadopsi bermacam gaya manajemen.

**e. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2012, hal. 53), kepemimpinan memiliki lima indikator, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
- 2) Kemampuan yang efektivitas.
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif.
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Sedangkan indikator – indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000, hal. 176-179), diantaranya :

1) Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2) Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4) Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.

5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari kedua pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator kepemimpinan adalah:

1) Kemampuan Analitis

2) Keterampilan Berkomunikasi

3) Keberanian

4) Kemampuan Mendengar

5) Ketegasan

### **3. Disiplin**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Fahmi (2016, hal. 65), disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Sementara itu menurut Kasmir (2016, hal. 193), menyatakan bahwa disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 97), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku.

Sementara itu menurut Hasibuan (2013, hal. 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah patuh dan taat kepada peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dan apabila dilanggar akan mendapatkan sanksi – sanksi yang telah disepakati terdahulu.

#### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015, hal. 89-92), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi

dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang – terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksakan disiplin kerja.

5) Ada tidaknya pengawasan pribadi

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi

tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### c. Jenis – jenis disiplin

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 129), ada 2 jenis disiplin kerja yaitu :

#### 1) Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan.

#### 2) Disiplin korektif

Suatu upaya mengerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sedangkan menurut Yulianti, Hendrianti, & Maulida (2017, hal. 150-151), bahwa jenis – jenis disiplin kerja ada dua tipe kegiatan pendisiplinan diantaranya :

#### 1) Pendisiplinan preventif

Tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan, artinya melalui kejelasan tentang pola sikap tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut

semakin kokoh paling sedikit tiga hal yang perlu diperhatikan manajemen yaitu :

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar memiliki rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya, berarti perlu ditumbuhkan dan ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan.
- b) Para karyawan menentukan sendiri cara – cara pendisiplinan dari dalam kerangka ketentuan – ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.
- c) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

## 2) Pendisiplinan korektif

Terjadi jika karyawan yang nyata – nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan – ketentuan yang bersifat normative tersebut.

### **d. Indikator Disiplin**

Menurut Wirawan (2015, hal. 280), beberapa hal yang merupakan indikator disiplin yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, di antaranya :

#### 1) Integritas

Konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai – nilai luhur dan keyakinan serta memiliki pribadi yang jujur dan karakter yang kuat.

2) Mematuhi Peraturan Organisasi

Mematuhi segala peraturan yang dibuat oleh organisasi yang bertujuan untuk mengatur para anggotanya agar bekerja sesuai yang diharapkan.

3) Mematuhi Jam Kerja

Mematuhi jam kerja seperti dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

4) Manajemen Waktu

Kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasikan dan mengatur waktu yang akan dihabiskan untuk melakukan kegiatan tertentu secara efektif demi untuk mencapai tujuannya.

sementara itu menurut Hasibuan (2013, hal. 193-198), indikator disiplin kerja dibagi menjadi 8 yakni:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tingkatan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

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

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

## 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Dari kedua pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Integritas
- 2) Mematuhi Peraturan Organisasi
- 3) Mematuhi Jam Kerja
- 4) Manajemen Waktu

## **B. Kerangka Konseptual**

Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 109), Kerangka konseptual adalah penjelasan ilmiah mengenai preposisi antarkonsep /antarkonstruk atau pertautan/hubungan antarvariabel penelitian. Pertautan atau hubungan antarvariabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis. Dengan kata lain, hipotesis hanya boleh dikemukakan apabila terdapat penjelasan ilmiah mengenai pertautan atau hubungan antarvariabel yang diteliti.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja**

Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah memiliki nilai kompetensi yang tinggi,

dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki experience (pengalaman) dan science (ilmu pengetahuan) yang maksimal Fahmi (2016, hal. 119).

Menurut Hapsari (2017), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Demikian pula menurut Widiastuti (2017), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Secara simultan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai demikian pula secara parsial, kepemimpinan mengarahkan dan kepemimpinan dukungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Menurut Baihaqi (2013), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Demikian menurut Yulianti, Hendrianti, & Maulida (2017, hal. 154), dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai”.

Demikian juga menurut Ramadhani (2016), menyimpulkan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai”. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.



**Gambar 2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat**

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Mailiana (2016), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai”.

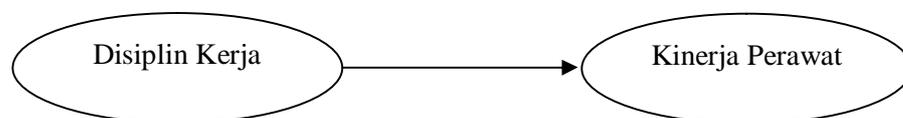
Menurut Abidin (2013), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa “disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Demikian juga menurut Liyas & Permadi (2017), dalam jurnal mereka menyimpulkan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Menurut Baihaqi (2013), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Demikian menurut Yulianti, Hendrianti, & Maulida (2017, hal. 154), dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mencerminkan dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.



**Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat**

## 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Variabel Moderator Disiplin Kerja

kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang pemimpin untuk menciptakan visi dalam mengarahkan, mengatur, mengawasi dan memerintah

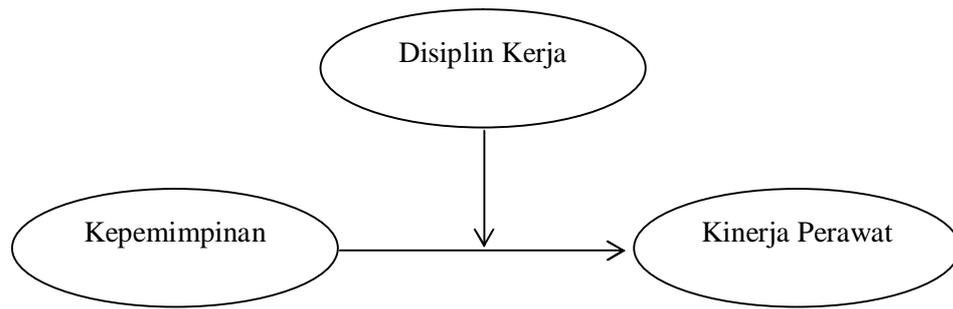
bawahannya untuk mengerjakan tugas dengan bertanggung jawab sesuai dengan perintah yang telah diberikan.

Kepemimpinan yang baik selalu memberikan suatu motivasi tersendiri bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan secara produktif berhasil mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu suatu perusahaan atau lembaga haruslah mempunyai pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya supaya bekerja lebih baik dan kondusif. Apabila kinerja yang diberikan karyawan baik, maka prestasi karyawan pun akan meningkat dan apabila prestasi yang diperoleh karyawan meningkat secara tidak langsung tujuan organisasi akan tercapai.

Disiplin adalah perilaku seseorang yang taat terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis dan apabila dilanggar akan mendapatkan sanksi – sanksi yang telah disepakati terdahulu pada perusahaan atau lembaga tertentu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai.

Kepemimpinan dan disiplin akan dapat berproses jika pihak manajemen memberikan dorongan atau pembinaan pada karyawan/ pegawai pada perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Dengan kepemimpinan yang baik maka dapat menimbulkan rasa disiplin yang tinggi, bagi para karyawan mereka akan merasa termotivasi dengan atasannya dan akan bekerja dengan lebih baik lagi.

Dari bagian sebelumnya terlihat bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.3. Paradigma Penelitian**

### **C. HIPOTESIS**

Berdasarkan kajian – kajian yang ada dalam uraian teori dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap pada RSUD. Mitra Medika Medan.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap pada RSUD. Mitra Medika Medan.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap yang dimoderasi oleh disiplin kerja pada RSUD. Mitra Medika Medan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisis. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian angket. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap dengan variabel moderator disiplin kerja pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

#### B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi	1. Kualitas <i>Output</i> 2. Kuantitas Output 3. Jangka Waktu 4. Kehadiran di Tempat Kerja	Likert

			5. Sikap Kooperatif	
2.	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu perilaku seorang pemimpin untuk menciptakan visi dalam mengarahkan, mengatur, mengawasi dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dengan bertanggung jawab sesuai dengan perintah yang telah diberikan.	1. Kemampuan Analitis 2. Keterampilan Berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan Mendengar 5. Ketegasan	Likert
3.	Disiplin (X2)	Disiplin adalah patuh dan taat kepada peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dan apabila dilanggar akan mendapat sanksi - sanksi yang telah disepakati terdahulu.	1. Integritas 2. Mematuhi Peraturan Organisasi 3. Mematuhi Jam Kerja 4. Manajemen Waktu	Likert

Sumber : Indikator Kinerja Mathis & Jackson (2002, hal. 78),  
 Indikator Kepemimpinan Martoyo (2000, hal. 176-179),  
 Indikator Disiplin Kerja Wirawan (2015, hal. 280).

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Mitra Medika Medan Jl. K. L. Yos Sudarso No.Km.7.5, Tj. Mulia, Kota Medan. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2018 sampai September 2018.

**Tabel 3.2**  
**Perencanaan Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan Proposal			■	■	■	■	■													
Bimbingan Proposal							■	■	■											
Seminar Proposal										■										
Pengumpulan Data											■	■	■	■						
Penyusunan Skripsi														■	■	■				
Bimbingan Skripsi															■	■	■	■		
Sidang Meja Hijau																			■	

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 51), populasi merupakan totalitas dari anggota unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan berjumlah 170 orang untuk meneliti kinerja perawat rawat inap di RSUD. Mitra Medika Medan.

##### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016, hal. 62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Penarikan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*. Jenis ini dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Pengambilan sampel acak sederhana dapat dilakukan dengan cara undian, memilih bilangan dari daftar bilangan secara acak, dsb.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan ditentukan berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase tingkat signifikansi (0,1)

Berdasarkan rumus tersebut, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{170}{1 + 170 (0,1)^2}$$

**$n = 62,96$  dibulatkan menjadi 63 perawat**

Pengambilan sampel untuk dijadikan responden dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* adalah sebanyak 63 perawat rawat inap RSUD Mitra Medika Medan.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Quisoner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para perawat rawat inap di objek penelitian yaitu RSUD Mitra Medika Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Table 3.3**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
-Sangat Setuju	5
-Setuju	4
-Kurang Setuju	3
-Tidak setuju	2
-Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :Sugiyono (2016)

Menurut Sugiyono (2016, hal. 93), skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{NXY - (X)(Y)}{\sqrt{\{Nx^2 - (x)^2\}\{NY^2 - (Y)^2\}}}$$

Sugiyono (2016, hal. 183)

Dimana:

$N$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Sugiyono (2016, hal. 183), Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{table}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2 tailed)  $\leq 0,05$ , maka butir instrument valid, jika nilai sig (2 tailed)  $\geq 0,05$ , maka butir instrument tidak valid.

### 1. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.498 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 2	0.641 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.701 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 4	0.606 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.588 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.769 (positif)	0.000<0.05	Valid

Item 7	0.600 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 8	0.722 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 9	0.436 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 10	0.550 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 10 dengan nilai probabilitas  $< 0.05$  yang artinya semua item pernyataan dari variable kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

## 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.520 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 2	0.657 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.620 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 4	0.675 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.543 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.662 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 7	0.747 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 8	0.423 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 9	0.510 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 10	0.723 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 11	0.692 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 12	0.484 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 12 dengan nilai probabilitas  $< 0.05$  yang artinya semua item pernyataan dari variable Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

### 3. Uji Validitas Kinerja (Y)

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.410 (positif)	0.001<0.05	Valid
Item 2	0.692 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.424 (positif)	0.001<0.05	Valid
Item 4	0.685 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.653 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.813 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 7	0.770 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 8	0.613 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 9	0.599 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 10	0.681 (positif)	0.000<0.05	Valid
Item 11	0.675 (positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 11 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya semua item pernyataan dari variable Kinerja (Y) dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan *reliable* bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{S_i}{S_t} \right]$$

Sugiyono (2016, hal. 132)

Dengan keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$S_i$  = Jumlah varians skor tiap – tiap item

$S_t$  = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1(0,50).

**Tabel 3.7**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.767	0.6	Reliable
Disiplin kerja (X2)	0.82		Reliable
Kinerja (Y)	0.833		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

## F. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Hasil pengumpulan data akan dihimpun melalui program SPSS dan menggunakan perhitungan statistic. Dalam penelitian ini perhitungan statistic menggunakan model analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien Regresi dari masing-masing variable

X1 = Pengaruh kepemimpinan

X2 = Pengaruh disiplin kerja

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

### b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah  $tolerance < 0,10$  sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residulnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebur kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan periode  $t - 1$  (sebelumnya). Untuk menguji dapat dilihat dari nilai Durbin Waston (DW) yaitu :

- 1) Jika nilai D-W  $< -2$  berarti ada autokorelasi positif
- 2) Jika nilai D-W  $-2$  sampai  $+2$  berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Jika nilai D-W  $> +2$  berarti ada autokorelasi negative.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (uji persial)

Uji statistic t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciences*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* tarafnya nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana:

r = Korelasi xy

n = Jumlah sampel

t = t hitung

#### 1) Bentuk pengujian

$H_0$  :  $r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_1$  :  $r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

#### 2) Kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima : jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_0$  ditolak : jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung}$

## b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terdapat variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Sugiyono (2016, hal. 240)

Keterangan:

r = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah sampel

$r^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Kriteria pengujian:

- 1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika  $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan atau  $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### 4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y adalah:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana:

D = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 5. Regresi Dengan Variabel Moderator

Regresi model lainnya adalah regresi yang di dalam terdapat variabel moderator. Variabel moderator adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2Z + b_3X_1Z + e$$

Juliandi, Irfan, & Manurung (2015, hal. 181)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel X, 12 butir pernyataan untuk variable Z, dan 11 butir untuk pernyataan Y. Variabel X adalah kepemimpinan, variable Z adalah disiplin kerja, dan variable Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 63 orang perawat rawat inap sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert.

Tabel 4.1  
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Bobot
-Sangat Setuju (SS)	5
-Setuju (S)	4
-Kurang Setuju (KS)	3
-Tidak Setuju (TS)	2
-Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variable X dan Z yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja maupun terhadap variable Y yaitu kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberi bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

#### 1. Karakteristik Responden

Data dalam table dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan perawat.

**a. Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	19.0	19.0	19.0
	Perempuan	51	81.0	81.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 12 orang laki – laki (19%) dan perempuan sebanyak 51 orang (81%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan perawat proporsinya lebih banyak diterima perawat perempuan dibandingkan laki – laki , karena perempuan lebih fokus dan cepat dalam merawat pasien.

**b. Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

		<b>Usia</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21 tahun	8	12.7	12.7	12.7
	21-30 tahun	49	77.8	77.8	90.5
	31-40 tahun	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 21 – 30 tahun sebanyak 49 orang (77.8%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 6 orang

(9.5%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang 21 – 30 tahun, perawat lebih fokus dan konsisten.

### c. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Status Tingkat pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma III	48	76.2	76.2	76.2
	S1	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden perawat yang terdaftar pada RSU. Mitra Medika Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan adalah Diploma III sebanyak 48 Orang (76.2%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan S1 sebanyak 15 orang (23.8%). Karena pada saat penerimaan standart penerimaan perawat di RSU. Mitra Medika Medan yaitu meminta ijazah Diploma III, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki perawat.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut penulis akan menyajikan perincian table hasil skor jawaban responden dari kuisisioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu :

### a. Variabel Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variable X1 (kepemimpinan) yang dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut :

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

**Table 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel X1 Kepemimpinan**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11.1	20	31.7	17	27	6	9.5	13	20.6	63	100
2	6	9.5	15	23.8	20	31.7	13	20.6	9	14.3	63	100
3	7	11.1	14	22.2	24	38.1	13	20.6	5	7.9	63	100
4	5	7.9	17	27	22	34.9	14	22.2	5	7.9	63	100
5	8	12.7	13	20.6	20	31.7	16	25.4	8	12.7	65	100
6	5	7.9	15	23.8	19	30.2	17	27	7	11.1	63	100
7	4	6.3	19	30.2	20	31.7	11	17.5	9	14.3	63	100
8	8	12.7	15	23.8	17	27	17	27	6	9.5	63	100
9	9	14.3	19	30.2	24	38.1	9	14.3	2	3.2	63	100
10	8	12.7	18	28.6	21	33.3	10	15.9	6	9.5	63	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31.7%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu melakukan pengarahan secara spesifik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31.7%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada pegawai dalam memecahkan masalah, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 38.1%.

- 4) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan bimbingan arahan dan dorongan kepada bawahan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 34.9%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberikan teguran bila pekerjaan tidak sesuai dengan perintah, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31.7%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan karyawan secara ketat, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 30.2%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31.7%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan cenderung menciptakan suasana saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai terhadap karyawannya, mayoritas responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 27%.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 38.1%.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 33.3%.

## b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variable X2 (disiplin kerja) yang dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut :

**Table 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel X2 Disiplin Kerja**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11.1	20	31.7	17	27	6	9.5	13	20.6	63	100
2	6	9.5	15	23.8	20	31.7	13	20.6	9	14.3	63	100
3	7	11.1	14	22.2	24	38.1	13	20.6	5	7.9	63	100
4	5	7.9	17	27	22	34.9	14	22.2	5	7.9	63	100
5	8	12.7	16	25.4	20	31.7	13	20.6	6	9.5	63	100
6	5	7.9	15	23.8	19	30.2	17	27	7	11.1	63	100
7	4	6.3	19	30.2	20	31.7	11	17.5	9	14.3	63	100
8	8	12.7	15	23.8	17	27	17	27	6	9.5	63	100
9	16	25.4	23	36.5	15	23.8	7	11.1	2	3.2	63	100
10	17	27	23	36.5	14	22.2	5	7.9	4	6.3	63	100
11	13	20.6	19	30.2	10	15.9	12	19	9	14.3	63	100
12	13	20.6	19	30.2	14	22.2	10	15.9	7	11.1	63	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31.7%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya menghormati pimpinan dan teman sekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31.7%.

- 3) Jawaban responden tentang pernyataan saya memahami dan melaksanakan ketentuan peraturan organisasi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 38.1%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan saya berupaya memenuhi standar kinerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 34.9%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan saya mematuhi kode etik organisasi dan profesi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31.7%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu masuk kerja tepat waktu, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 30.2%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan saya pulang kerja tepat waktu, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31.7%.
- 8) Jawaban responden tentang pernyataan jika saya tak masuk kerja saya selalu memberitahu atasan, mayoritas responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 27%.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah mangkir, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 36.5%.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan saya mempergunakan jam kerja untuk melaksanakan tugas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 36.5%.

11) Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak mempergunakan jam kerja untuk urusan pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 30.2%.

12) Jawaban responden tentang pernyataan saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan skedul kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 30.2%.

### c. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variable Y (kinerja) yang dirangkum dalam table frekuensi sebagai berikut :

**Table 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja**

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	30.2	16	25.4	18	28.6	7	11.1	3	4.8	63	100
2	14	22.2	18	28.6	19	30.2	8	12.7	4	6.3	63	100
3	20	31.7	27	42.9	10	15.9	5	7.9	1	1.6	63	100
4	19	30.2	15	23.8	17	27	7	11.1	5	7.9	63	100
5	16	25.4	19	30.2	18	28.6	4	6.3	6	9.5	63	100
6	18	28.6	21	33.3	14	22.2	5	7.9	5	7.9	63	100
7	19	30.2	20	31.7	15	23.8	5	7.9	4	6.3	63	100
8	14	22.2	27	42.9	12	19	4	6.3	6	9.5	63	100
9	16	25.4	23	36.5	14	22.2	7	11.1	3	4.8	63	100
10	15	23.8	21	33.3	18	28.6	3	4.8	6	9.5	63	100
11	22	34.9	19	30.2	10	15.9	7	11.1	5	7.9	63	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh rumah sakit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 30.2%.
- 2) Jawaban responden tentang pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 30.2%.
- 3) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 42.9%.
- 4) Jawaban responden tentang pernyataan kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 30.2%.
- 5) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menetapkan target dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 30.2%.
- 6) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 33.3%.
- 7) Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas sebelum dateline/batas waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 31.7%.

- 8) Jawaban responden tentang pernyataan tingkat absensi saya tinggi selama bekerja ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 42.9%.
- 9) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 36.5%.
- 10) Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 33.3%.
- 11) Jawaban responden tentang pernyataan saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 34.9%.

### **3. Analisis Data**

#### **a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variable dependent di pengaruhi variable independent sebagai faktor prediktor.

**Table 4.8**  
**Hasil Uji Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.094	6.610		1.073	.287
	Kepemimpinan	.279	.127	.234	2.187	.033
	Disiplin_kerja	.544	.110	.528	4.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi

SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) didapat :

$$a = 7.094$$

$$X1 = 0.234$$

$$X2 = 0.528$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (kepemimpinan dan disiplin kerja) adalah :

$$Y = 7.094 + 0.234X1 + 0.528X2$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 7.094 menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 7.094.
- 2) Nilai kepemimpinan (X1) = 0.234 menunjukkan nilai kepemimpinan ditingkatkan 100% maka peningkatan kinerja perawat mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap

peningkatan kinerja perawat sebesar 0.234 dilihat dari Standardized Coefficient.

- 3) Nilai disiplin kerja = 0.528 menunjukkan nilai disiplin kerja ditingkatkan 100% maka peningkatan kinerja perawat mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja perawat yaitu sebesar 0.528 dilihat dari Standardized Coefficient.

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

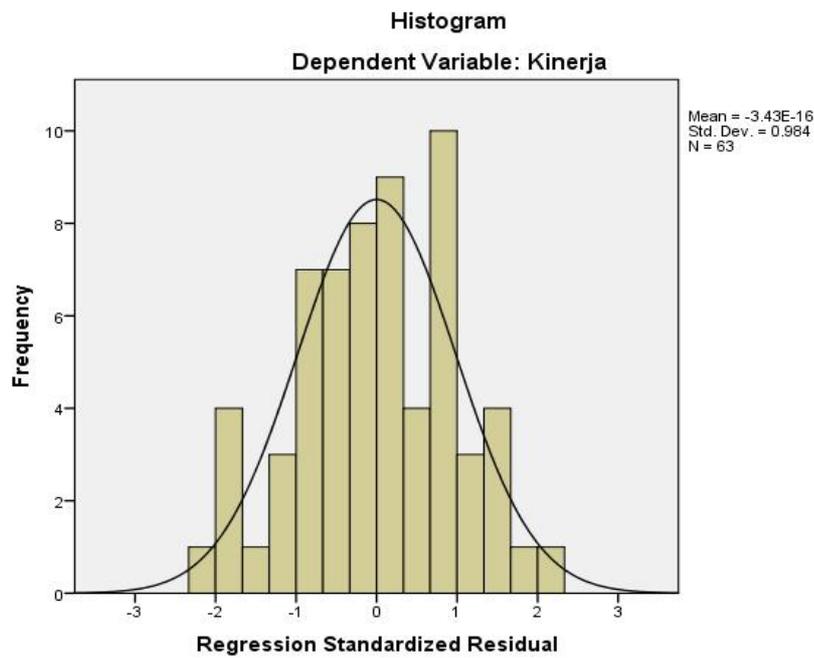
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

##### **1) Uji Normalitas Data**

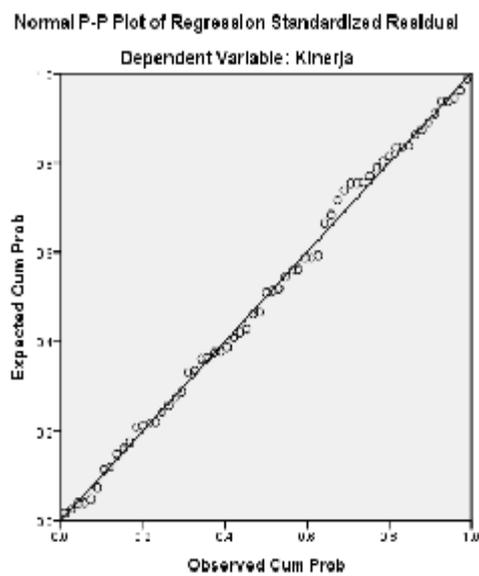
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

##### **Analisis Grafik**

Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan disbandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar 4.1**



**Gambar 4.2**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Table 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.094	6.610		1.073	.287		
	kepemimpinan	.279	.127	.234	2.187	.033	.994	1.006
	disiplin_kerja	.544	.110	.528	4.934	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja

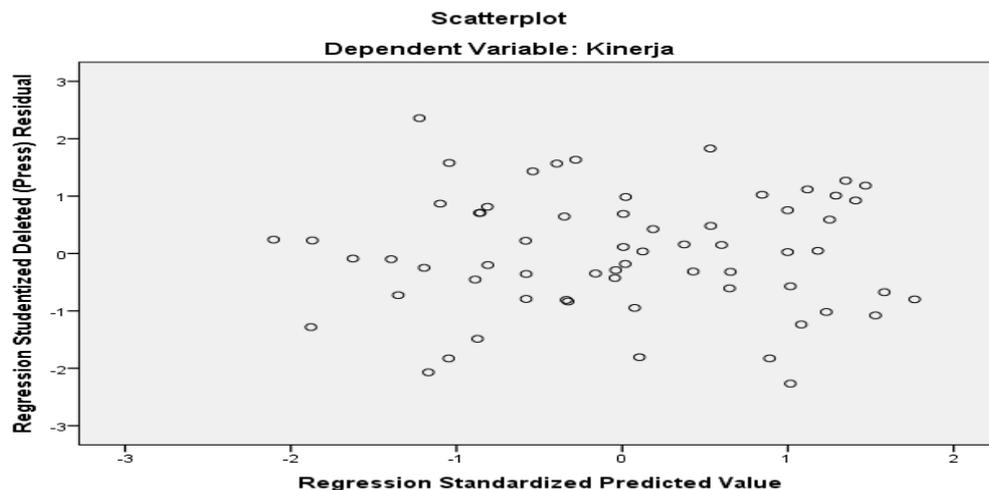
Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari kedua variable diatas yakni variable independen kepemimpinan (X1) dan variable moderator disiplin kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batasan yang telah ditentukan yaitu tidak boleh lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variable independen dan moderator pada penelitian ini.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut

heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residulnya. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3**

#### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Berikutnya ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

**Table 4.10**  
**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.562 <sup>a</sup>	.316	.293	6.97519	.316	13.831	2	60	.000	1.104

a. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari nilai di atas terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1.104. dengan demikian tidak terjadi autokorelasi di dalam model regresi.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Secara Parsial ( Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi xy

n = Jumlah sampel

t = t hitung

Kriteria Pengujian :

- a) Jika nilai t hitung > t table maka variable bebas (X) berpengaruh terhadap variable terikat (Y).
- b) Jika nilai t hitung < t table maka variable bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variable terikat (Y).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.094	6.610		1.073	.287
	kepemimpinan	.279	.127	.234	2.187	.033
	disiplin_kerja	.544	.110	.528	4.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

### a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.187$$

$$t_{tabel} = 1.999$$

dari hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.187 > 1.999$ . dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

### b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4.934$$

$$t_{tabel} = 1.999$$

dari hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4.934 > 1.999$ . dari hasil tersebut data disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

## 2) Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1345.881	2	672.940	13.831	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2919.198	60	48.653		
	Total	4265.079	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja, kepemimpinan

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $13.831 > 3.150$  dengan signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.

**d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Nilai R-Square**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 <sup>a</sup>	.316	.293	6.97519

a. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Melalui table diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0.316 atau sama dengan 31.6%, artinya bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 31.6%.

### e. Analisis Regresi dengan Variabel Moderator

Regresi model lainnya adalah regresi yang di dalam terdapat variabel moderator. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Table 4.13**  
**Hasil Regresi dengan Variabel Moderator**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.981	23.212		-.430	.669
Kepemimpinan	.842	.745	.708	1.130	.263
Disiplin_kerja	.939	.527	.912	1.784	.080
XZ	-.013	.017	-.592	-.768	.446

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) didapat :

$$b_1 = 0.842$$

$$b_2 = 0.939$$

$$b_3 = -0.013$$

$$e = 23.212$$

Jadi persamaan regresi dengan variable moderator tersebut adalah :

$$Y = 0.842X + 0.939Z + (-0.013)XZ + 23.212$$

Kesimpulan dari hasil model regresi dengan variable moderator diatas adalah :

- 1) Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) adalah tidak signifikan (Sig. 0,263>0,05).
- 2) Pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja (Y) adalah tidak signifikan (Sig. 0,080>0,05).
- 3) Pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) tidak dimoderasi oleh disiplin kerja (Z) (Sig. 0,446>0,05), atau dengan kata lain variable disiplin kerja (Z) adalah bukan variable moderator (variable yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan kepemimpinan (X) dengan kinerja (Y)).

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variable X1 dan Z mempunyai pengaruh terhadap variable Y. untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat**

Kepemimpinan yang baik dan bijaksana dapat mendukung terciptanya pelaksanaan kerja yang optimal, sehingga perawat termotivasi dan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.187 > 1.999$ . dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian Hapsari (2017), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Demikian pula menurut Widiastuti (2017), Baihaqi (2013), Yulianti, Hendrianti, & Maulida (2017), dan Ramadhani (2016).

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Disiplin kerja merupakan kunci kesuksesan, karena orang yang selalu disiplin akan selalu memperoleh hasil yang baik dan memuaskan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4.934 > 1.999$ . dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian Menurut Mailiana (2016), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwah “Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai”. Demikian pula menurut Abidin (2013), Liyas & Permadi (2017), Baihaqi (2013), dan Yulianti, Hendrianti, & Maulida (2017).

## **3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Dari hasil uji F adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan uji F dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $13.831 > 3.150$  dengan signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Variable Moderator Disiplin Kerja**

Dari hasil analisis regresi dengan variable moderator di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) tidak dimoderasi oleh disiplin kerja (Z) (Sig. 0,446>0,05), atau dengan kata lain variable disiplin kerja (Z) adalah bukan variable moderator (variable yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan kepemimpinan (X) dengan kinerja (Y)).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada RSUD Mitra Medika Medan dalam melakukan pengukuran kinerja perawat yang dilihat dari kepemimpinan dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Mitra Medika Medan. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2.187 > 1.999$ .
2. Hasil dari penelitian secara parsial, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Mitra Medika Medan. Hasil penelitian mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4.934 > 1.999$ .
3. Hasil dari penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama – sama mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Mitra Medika Medan. Hasil penelitian mengenai kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $13.831 > 3.150$  dengan signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ .
4. Dari hasil analisis regresi dengan variable moderator di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) tidak dimoderasi oleh disiplin kerja (Z) (Sig.  $0,446 > 0,05$ ), atau dengan kata lain

variable disiplin kerja (Z) adalah bukan variable moderator (variable yang tidak cukup kuat/moderat dalam mempengaruhi hubungan kepemimpinan (X) dengan kinerja (Y).

## **B. Saran**

Adapun saran yang bisa disampaikan dari hasil hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pemimpin mampu berkomunikasi dengan perawat, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan perawat, pemimpin harus mampu turun kelapangan dan berbaur dengan perawat agar perawat lebih merasa nyaman terhadap situasi sehingga akan meningkatkan kinerja.
2. Disiplin kerja yang sudah diterapkan sebaiknya perlu ditingkatkan agar memperoleh peningkatan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai.
3. Untuk meningkatkan kinerja perawat yang baik diperlukan kerja sama antar perawat terutama menyangkut kualitas kerja secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang semaksimal mungkin sesuai dengan harapan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. P. 1, Penyunt.) PT. Gelora Aksara Pratama.
- Daryanto, & Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, S. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, J. (2013). *PENELITIAN ILMU MANAJEMEN Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- R. Terry, G. (2009). *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stoner, J. A., & R.Edward, F. (1994). *Manajemen*. Jakarta: Intermedia.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

Wirawan. (2014). *KEPEMIMPINAN: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

### **Jurnal**

Liyas, J. N., & Permadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1).

Mailiana. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(1).

Widiastuti, I. (2017, Agustus-Desember). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 4(2).

Yulianti, R. N., Hendrianti, S., & Maulida, Y. (2017, Juni). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau. *Jurnal Procuratio*, 5(2).

### **Skripsi**

Abidin, F. Z. (2013). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. *Skripsi*.

Hapsari, Y. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada RS. Pantiwilasa Citarum Semarang). *Skripsi*.

Baihaqi, M. I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten kutai Timur, Kalimantan Timur). *Naskah Publikasi*.

Ramadhani, D. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Skripsi*.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

NAMA : RIA HARMONIS  
TEMPAT/TGL LAHIR : KUN-KUN, 22 JUNI 1995  
ALAMAT : JL. SIDODAME NO.198  
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN  
AGAMA : ISLAM

### **PENDIDIKAN**

1. SD NEGERI 380 KUN-KUN (2002-2008)
2. SMP NEGERI 1 NATAL (2008-2011)
3. SMA NEGERI 1 NATAL (2011-2014)
4. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan , Februari 2019

RIA HARMONIS