

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PARAMEDIS PADA RSUD PEMKAB. KUANTAN SINGINGI

Oleh:

Yonna Oktavia

Pembimbing: Sri Indarti dan Taufiqurrahman

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia

Email: yonna_oktavia@yahoo.com

Effect Of Discipline And Leadership Of Paramedic Performance
At RSUD Pemkab. Kuantan Singingi

ABSTRACT

This research aim to know how influence Leadership variable And Discipline by simultan and parsial of paramedic performance at RSUD Pemkab. Kuantan Singingi. Population in this research is counted 160 people from all doctor and nurse at RSUD Pemkab. Kuantan Singingi. Used data by analysis is descriptive, despitefully also use quantitative analysis that is using double linier regresi constructively SPSS version program 17. From result of examination wich have been simultan regresi ttest (uji-F) indicate that Leadership And Discipline by simultan have been effect on signifikan to paramedic performance. Result of test parsial (Test t) indicating that leadership by parsial have an effect on signifikan to paramedic performance. And also discipline variabel by parsial have an effect on signifikan of paramedic performance at RSUD Pemkab. Kuantan Singingi.

Keyword : Leadership, Discipline, and Performance

PENDAHULUAN

Setiap badan pelayanan berusaha agar memberikan pelayanan terbaik, salah satu agar tujuan tersebut tercapai adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Pada dasarnya, karyawan mempunyai dorongan dari dalam dirinya untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan melalui proses kerja ataupun aktivitas yang dilakukan. Jika sesuatu yang diinginkan itu terpenuhi, maka karyawan akan merasa senang dan puas atas apa yang telah ia lakukan, sebaliknya apabila keinginan tersebut tidak dapat terwujud, akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya, maupun pada perusahaan tempat ia bekerja. Hal semacam ini

akan menurunkan loyalitas dan rendahnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Menurunnya kinerja akan mengakibatkan suatu badan usaha akan mengalami kemunduran dan bahkan kehancuran (**Handoko, 15:2006**). Apalagi yang bergerak dibidang pelayanan publik, karena pelayanan membutuhkan perhatian yang tinggi dari para pekerjanya, mengingat akan kepuasan dan kenyamanan penggunaanya. Adapun faktor yang bisa dilihat dari kinerja karyawan adalah tingkat kehadiran, karena kehadiran merupakan kunci dari produktivitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi ialah

kurangnya ketegasan dari pemimpin RSUD tersebut. Hal ini di buktikan dengan masih terjadinya pelanggaran kedisiplinan oleh para perawat yang ada di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi tersebut. Selain itu, pemimpin RSUD tersebut kurang memperhatikan apa yang terjadi di sekitar tempat pelayanan pasien, yang mana disitulah tempat vital segala aktivitas di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi. Hal ini lah yang perlu dibenahi oleh pemimpin yang menjabat di RSUD Kabupaten Kuantan Singingi.

Fenomena kedisiplinan yang terjadi di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi, dimana tingkat kehadiran para perawatnya beberapa tahun terakhir menurun drastis, dan ditambah kurangnya kesigapan sejumlah paramedis lainnya dalam menangani masalah pasien. ini mengindikasikan turunnya kinerja paramedis yang ada di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi tersebut, dimana terdapat juga keluhan-keluhan akan kurangnya pelayanan yang diberikan oleh tenaga perawat, padahal jumlah perawat yang ada bisa dikategorikan telah memadai untuk sebuah rumah sakit.

Dalam hal peningkatan kinerja, kepemimpinan sangatlah memegang peranan penting dalam mengkoordinir para bawahannya. Menurut **Veithzal (2004:224)** menjelaskan bahwa kualitas seorang pemimpin dalam memimpin para bawahannya dapat berpengaruh terhadap kinerja para bawahannya, baik dalam menyelesaikan tugas ataupun membantu rekannya.

Kualitas kepemimpinan adalah konsep kepemimpinan yang banyak diteliti saat ini, dan mempunyai dampak yang luar biasa pada organisasi. Teladan pimpinan

mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan dan dalam meningkatkan kinerja, sebab pimpinan merupakan sorotan dari bawahannya. Telah banyaknya kasus yang menyangkut tentang hancurnya sebuah perusahaan dikarenakan kelalaian atau ketidaksiapan pemimpinnya untuk membina para bawahannya.

Menurut **Simamora (2004:730)** untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka terlebih dahulu karyawan tersebut harus meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Dengan diketahui tingkat kedisiplinan kerja paramedis pada RSUD Kabupaten Kuantan Singingi untuk lima tahun terakhir, menunjukkan tingkat penurunan disiplin kerja. Hal ini ditandai dengan semakin tinggi nya tingkat absensi dari tahun ke tahun. Dari hasil data yang diperoleh, maka pimpinan perusahaan harus bisa mengambil langkah bijak guna menanggulangi permasalahan tentang tingkat kedisiplinan paramedis yang mulai menurun, supaya tidak berdampak negatif bagi kinerja paramedis tersebut.

Untuk menegakkan kedisiplinan perlu adanya penegasan bagi mereka yang melakukan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan tersendiri untuk menegakkan kedisiplinan. Tetapi bila ancaman atau tindakan tegas yang dilakukan sebagai pendamping peningkat kesejahteraan, maka kedisiplinan akan lebih dapat diharapkan untuk berhasil.

Misalnya suatu perusahaan atau instansi dalam usaha menegakkan kedisiplinan dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan, tapi untuk itu disertai dengan tindakan tegas bagi mereka yang melanggar disiplin **Nitisemito (2004:42)**.

TELAAH PUSTAKA

1. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2003:170). Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam pencapaian tujuan (Rachmawati, 2004:67).

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Martoyo,200:176). Berbagai sudut pandang para pembuat definisi *leadership* tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Titik tumpu proses kelompok
- b. Kepribadian dan pengaruh
- c. Seni dalam melaksanakan pekaerjaan
- d. Tindakan mempengaruhi orang lain
- e. Perbuatan atau sikap seseorang
- f. Bentuk persuasi dalam menggerakkan orang lain
- g. Alat pencapaian tujuan
- h. Pengaruh daripada interaksi
- i. Peranan yang menonjol
- j. Proses dari peranan yang orisinil

Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tatakrma birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu (Thoha,2004:9).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kepemimpinan

Peningkatan kualitas kepemimpinan berarti suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan, kualifikasi dan kompetensi. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Pemimpin yang berkualitas adalah pemimpin yang dilandasi dengan ketakwaan, jujur, menegakkan kebenaran, keberanian, tanggung jawab, dan keluhuran, kekuatan psikologi dan keikhlasan, kesabaran dan ketabahan (Veithzal,2004:113).

Kepemimpinan adalah pemimpin yang dilandasi dengan ketakwaan, jujur dalam menegakkan kebenaran, keberanian, tanggung jawab, dan keluhuran, kekuatan psikologi serta kesabaran dan ketakwaan dengan indikator (Veithzal,2004:113):

- a. Pengambilan keputusan
- b. Komunikasi
- c. Keteladanan
- d. Komitmen
- e. Kharisma
- f. Kompetensi
- g. Hubungan
- h. Wawasan
- i. Visi
- j. Kemurahan hati

4. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Dalam memilih atau menetapkan seseorang untuk memegang jabatan sebagai pemimpin, maka diperlukan syarat-syarat atau sifat-sifat khusus dari orang tersebut. Meskipun tidak ada sikap mutlak yang diidentifikasi, cukup wajarlah apabila kita menganggap bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk memimpin orang lain dalam tujuan perusahaan dan mempunyai interaksi antara personal yang baik (*sound inter personal interaction*) dan juga mempunyai kemampuan untuk bias menyesuaikan diri dengan mungkin memperoleh keuntungan dari bergabai sifat tersebut di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Sejumlah persyaratan pada dasarnya sekaligus suatu ciri-ciri kepemimpinan menurut **Sondang Siagian (dalam Martoyo, 2000:176)** :

- a. Pendidikan umum yang luas
- b. Kemampuan berkembang secara mental
- c. Ingin tahu
- d. Kemampuan analitis
- e. Memiliki daya ingat yang kuat
- f. Kapabilitas integratif
- g. Keterampilan berkomunikasi
- h. Keterampilan mendidik
- i. Rasionalitas dan objektivitas
- j. Progmatik

Sama mencapai suatu tujuan, memerlukan tanggungjawab orang yang berfungsi sebagai pemimpin. Menurut **Ranupandojo (dalam Martoyo, 2000:180)** mengatakan kepemimpinan yang juga merupakan suatu seni dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerja, bahwa tanggungjawab pemimpin adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan dan sebagainya)

- b. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugas
- c. Mengkomunikasikan pada para karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka
- d. Memberikan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi
- e. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan
- f. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerja yang efektif
- g. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya
- h. Menunjukkan perhatian kepada karyawan

Melihat begitu banyaknya tugas pemimpin, maka yang perlu diperhatikan dalam memilih pemimpin ialah, pemimpin itu haruslah yang memiliki dan menunjukkan kualitas kepemimpinan.

5. Kedisiplinan

Pengertian kedisiplinan

Disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dengan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (**Simamora, 2004:746**).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja

Menurut **Hasibuan (2006:214)** faktor-faktor yang perlu ditinjau perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa

- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukum
- g. Ketegasan

Kedisiplinan merupakan pengendalian diri karyawan, dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi (Simamora, 2004:746) dengan indikator :

- a. Kepatuhan pada peraturan
- b. Efektif dalam bekerja
- c. Tindakan korektif
- d. Kehadiran tepat waktu
- e. Tingkat absensi
- f. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tujuan dan sanksi Pendisiplinan

Secara khusus, tujuan pembinaan disiplin menurut Martoyo (2000:154) adalah :

- a. Tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun kebijakan dan peraturan yang berlaku, baik itu secara lisan maupun tulisan, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan.
- c. Perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- e. Dapat bertindak dan berperilaku dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- f. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang

tinggi, sesuai dengan harapan perusahaan.

6. Kinerja Dalam Organisasi

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). *Performance* atau kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Veithzal Rivai, 2007:15).

Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2003:253) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

1. Kuantitas *Output*
2. Kualitas *Output*
3. Jangka waktu *Output*
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif

Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan menurut Nitisemito (2000:40) adalah :

- a. Turunnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Adanya kelainan dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

- e. Seringnya terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan
- f. Seringnya terjadi konflik antar karyawan

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengambil lokasi di Taluk Kuantan, dengan objek penelitian pada RSUD Pemkab. Kuantan Singingi.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, Populasi adalah seluruh karyawan RSUD Pemkab. Kuantan Singingi yang berjumlah 410 orang. Penulis memilih tenaga paramedis saja sebagai sampel, karena paramedis sangat vital peranannya di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi, serta dari absensi, paramedis yang mengalami penurunan. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 160 orang.

3. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Interview
Yaitu teknik wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan yang berhubungan dengan organisasi, serta pihak-pihak terkait dengan maksud penelitian.
2. Quisioner
Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Kinerja

Tingkat kinerja paramedis hanya berkisar 3,24. Yang mana jika kinerja karyawan tinggi, maka nilai yang diharapkan antara 4,20-5,00. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat kinerja paramedis tergolong rendah. Tingkat terendah terdapat pada poin indikator kerjasama. Hal ini akan sangat memperlambat proses pelayanan pada RSUD tersebut.

Indikator kerjasama merupakan salah satu faktor penentu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena penyelesaian yang lambat akan memakan banyak waktu dan bisa berakibat fatal bagi para pasiennya. Hal seperti ini juga sangat berpengaruh terhadap kepercayaan publik terhadap sebuah instansi atau badan usaha.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja yang ada di RSUD Pemkab Kuantan Singingi masih termasuk dalam kategori rendah.

Kepemimpinan

Tingkat kinerja paramedis hanya berkisar 3,24. Yang mana jika kinerja karyawan tinggi, maka nilai yang diharapkan antara 4,20-5,00. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat kinerja paramedis tergolong rendah. Tingkat terendah terdapat pada poin indikator kerjasama. Hal ini akan sangat memperlambat proses pelayanan pada RSUD tersebut.

Indikator kerjasama merupakan salah satu faktor penentu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena penyelesaian yang lambat akan memakan banyak waktu dan bisa berakibat fatal bagi para pasiennya. Hal seperti ini juga sangat

berpengaruh terhadap kepercayaan publik terhadap sebuah instansi atau badan usaha.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja yang ada di RSUD Pemkab Kuantan Singingi masih termasuk dalam kategori rendah.

Kedisiplinan

Tingkat kedisiplinan paramedis hanya berkisar antara 3,1 dan tergolong rendah. Sedangkan jika tingkat kedisiplinan paramedis tersebut tinggi, maka nilai yang diharapkan yaitu berkisar antara 4,20-5,00. Nilai terendah terdapat pada poin tepat waktu dalam melaksanakan tugas. Maka disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi masih tergolong standar untuk sebuah rumah sakit.

2. Uji Validitas dan reliabilitas

Uji Validitas

- Jika r hitung $\geq 0,4$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- Jika r hitung $< 0,4$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom **Item –Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**.

Nilai r hitung pada setiap variabel untuk jawaban terhadap semua pertanyaan dinyatakan valid. Karena r hitung $\geq 0,4$ maka semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian ini menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji ini adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka

nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Hasil pengujian reliabilitas ketiga variable berada diatas angka 0,60. Artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Sebaran data yang menyebar kesemua daerah normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\begin{aligned} \text{Kinerja} = & 1,182 + \\ & 0,239\text{Kepemimpinan} + \\ & 0,535\text{Disiplin} + e \end{aligned}$$

Artian angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,182. Artinya adalah apabila variable independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 1,182.
- Nilai koefisien regresi variable kepemimpinan sebesar 0,239. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,239 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,535. Artinya

adalah bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,535 dengan asumsi variabel lain tetap.

- d. Standar error (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

3. Uji Hipotesis

Uji F

Diketahui F hitung sebesar 86,591 dengan signifikansi 0,000. F table dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 160 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 157 ; 2 \\ &= 3,054 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variable bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (86,591) > F tabel (3,054) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variable dependen (Kepemimpinan dan Kedisiplinan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable independen (Kinerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji t (Kepemimpinan)

Diketahui nilai t table pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 160 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 157 : 0,025 \\ &= 1,975 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variable

bebas

1 : konstan

Kepemimpinan. Diketahui t hitung (4,076) > t tabel (1,975) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji t (Kedisiplinan)

Disiplin. Diketahui t hitung (9,702) > t tabel (1,975) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian masing-masing variabel bebas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Kedisiplinan mempunyai pengaruh pengaruh secara parsial terhadap Kinerja paramedis di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square sebesar 0,525. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Kedisiplinan) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar 52,5 %. Sedangkan sisanya 47,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4. Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Paramedis Pada RSUD Pemkab. Kuantan Singingi

Kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting bagi organisasi dengan kepemimpinan yang baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh para anggota tentu akan baik pula. Serta dengan kinerja yang baik, maka akan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Begitu juga halnya yang terjadi pada paramedis di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi, setelah dilakukan penelitian secara ilmiah dan empiris, ternyata kepemimpinan berpengaruh positif yang signifikan

terhadap kinerja paramedis pada RSUD Pemkab. Kuantan Singingi.

Penelitian ini sebelumnya pernah dilakukan oleh Linawati Suhaji (2011) dengan hasil penelitian variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Herculon Karpet, dengan hasil t hitung 3,489 dengan tingkat signifikan 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (α).

Menurut penulis, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja paramedis, karena yang terjadi di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi, setelah diteliti oleh penulis ialah :

1. Kurangnya ketegasan dari pimpinan kepada bawahan jika ada bawahan yang melanggar peraturan, sehingga kebanyakan karyawan, khususnya paramedis melakukan pekerjaan kurang bertanggungjawab dan kadang samasekali tidak bekerja.
2. Kurangnya perhatian oleh pimpinan terhadap apa yang terjadi kepada para karyawan, atau paramedis pada khususnya sehingga menyebabkan mereka merasa seperti dibiarkan sesuka hati.

Jadi, dengan indikator kepemimpinan tersebut yang masih bermasalah, maka akan menyebabkan turunnya kinerja paramedis. Dengan demikian, apabila RSUD tersebut ingin meningkatkan kinerja paramedisnya, maka harus memperbaiki indicator kepemimpinan tersebut.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Paramedis Pada RSUD Pemkab. Kuantan Singingi

Kedisiplinan sangat berpengaruh dalam bidang apa saja, apalagi dalam sebuah organisasi, karena kedisiplinan adalah cerminan dari kinerja organisasi tersebut. Karena dengan disiplin yang tinggi, maka akan

menghasilkan kinerja yang baik. Begitu halnya yang terjadi pada RSUD Pemkab. Kuantan Singingi, setelah diteliti secara ilmiah dan empiris, terbukti kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja paramedis pada RSUD Pemkab. Kuantan Singingi.

Penelitian tentang pengaruh kedisiplinan pernah dilakukan oleh Ernawati (2008) dimana variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Jenawi Kabupaten Karanganyar yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (probabilitas $0,000 < 0,05$).

Menurut penulis, kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja paramedis, karena yang terjadi di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi, setelah diteliti oleh penulis ialah :

1. Tingkat kehadiran para perawatnya beberapa tahun terakhir menurun drastis, sehingga terkadang ada keluhan dari beberapa pasien yang merasakan kurangnya pelayanan, yang disebabkan kekurangan paramedis, sebenarnya jumlah paramedis sangat memadai di RSUD tersebut.
2. Kurangnya kesigapan sejumlah paramedis dalam menangani masalah pasien, sehingga banyak pasien yang memilih untuk berobat ke ibukota provinsi jika bersifat emergency, karena takut jika dibawa ke RSUD tersebut tidak akan mendapatkan penanganan yang cepat.

Jadi, dengan indikator kedisiplinan yang masih bermasalah tersebut, akan dapat menurunkan kinerja paramedis. Apabila RSUD tersebut ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka harus memperbaiki juga variabel kedisiplinan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Paramedis Pada RSUD Pemkab. Kuantan Singingi

Kepemimpinan dan Kedisiplinan sangat erat kaitannya dengan kinerja. Karena setiap variabel mempunyai alasan yang kuat, seperti penjelasan diatas. Oleh karena itu, apabila kedua faktor tersebut benar-benar diperhatikan oleh pihak RSUD Pemkab. Kuantan Singingi, maka akan bisa dipastikan, kinerja paramedis akan meningkat.

Karena bisa dilihat, Kepemimpinan. Diketahui t hitung (4,076) > t tabel (1,975) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Diketahui t hitung (9,702) > t tabel (1,975) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian diketahui F hitung (86,591) > F tabel (3,054) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variable dependen (Kepemimpinan dan Kedisiplinan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable independen (Kinerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja paramedis di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja paramedis di RSUD Pemkab. Kuantan Singingi.

Dapat dikatakan bahwa jika kepemimpinan yang ada pada RSUD Pemkab. Kuantan Singingi seperti yang diharapkan oleh para karyawannya, maka otomatis akan meningkatkan kinerja para

karyawannya, karena dari penelitian ini terlihat sekali pemimpin masih kurang dalam hal komunikasi untuk mengkondisikan segala keadaan yang berkaitan dengan prosedur dan kegiatan para karyawan, khususnya paramedis. Serta jika RSUD Pemkab. Kuantan Singingi menerapkan kedisiplinan kepada seluruh para pegawainya, khususnya paramedis, tentu juga meningkatkan kinerja yang selama ini kurang diperhatikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja paramedis pada RSUD Pemkab. Kuantan Singingi, dengan F hitung (86,591) > F tabel (3,054) dengan Sig. (0,000) < 0,05.. Artinya adalah bahwa variabel Kepemimpinan dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
2. Variabel Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap kinerja paramedis RSUD Pemkab. Kuantan Singingi, dengan t hitung (4,076) > t tabel (1,975) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel Kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap kinerja paramedis RSUD Pemkab. Kuantan Singingi, dengan t hitung (9,702) > t tabel (1,975) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, *Analisis Regresi Edisi II*, BPFE, Yogyakarta
- A. Soegihartono, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)*, Universitas Dian Nuswantoro. Semarang
- Bacal, Robert, 2005, *Performance Management*, PT. Gramedia pustaka Utama, Jakarta
- Blanchard Ken, dkk, 2008, *The One Minute Entrepreneur*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Darmawan, Wibisono, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Ernawati, 2007, *Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Universitas Slamet Riadi. Surakarta
- Evans, James R. 1991. *Creative Thinking : In the Decision and Management Sciences*. South-Western Publishing Co., Cincinnati
- Ford, M. C., Gioia, A. D. 1995. *Creative Action in Organizations; Ivory tower Visions & Real World Voices*. Sage Publications, Inc : California.
- Gede Prawira Utama Putra, Made Subudi, 2011, *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mata Hari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua*, Universitas Udayana. Bali
- Handoko, Hani. T, 2006, *Pengantar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani. T, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua cetakan ke Dua belas, BPFE, UGM, Yogyakarta
- Hasibuan Melayu, 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, CV. H. Mas Agung, Jakarta
- Isyandi, B, 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, UNRI Press, Pekanbaru
- Kalimin, LA Ode, 2008, *Metode Transformasi Data*, Artikel Analisa Data
- Kartono, Kartini, 2003, *Pimpinan dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kreitner, Robert and Angelo, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Linawati, Suhaji, 2011, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)*, STIE Widya Manggala. Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, PT. Rosdakarya, Bandung
- Martoyo. S, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi IV, BPFE, Yogyakarta
- a Mathis Robert. L & Jacson John. H, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, PT. Salemba Empat, Bandung
- b Mathis Robert. L & Jacson John. H, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Salemba Empat, Bandung
- Muhidin Sambar Ali, Maman Abdurrahman, 2007, *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Bandung
- Munaroh, 2001, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan*

- Transaksional terhadap Kinerja Guru*, STKIP PGRI Jombang
- Nitisemito, Alex. S, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi IV, BPFE, Ghalia Indo, Yogyakarta
- Priyatno, Duwi, 2009, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, CV. ANDI OFFSET, Yogyakarta
- Ridwan, Engkos Achmad Kuncoro, 2006, *Cara Menggunakan Data dan Memakai Analisa Jalur (Path Analysis)*, Alfabeta, Bandung
- Ridwan, Engkos Achamd Kuncoro, 2006, *Cara Menggunakan Data dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Alfabeta, Bandung
- Siagian, Sondang P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktifitas : Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Suliyanto, 2006, *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta
- Sulistiyan, dkk, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Robins. P, Stephan, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, PT. Indeks, Jakarta
- a Simamora, Henry, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Gramedia Pustaka
- b Simamora, Henry, 2003, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Pertama, STIE YKPN, Yogyakarta
- c Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Veithzal, Rivai, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah, Malang
- [www.http://akur-stbajia.blogspot.com/2007/10/kepemimpinan-abad-21-uraian-dan-html](http://akur-stbajia.blogspot.com/2007/10/kepemimpinan-abad-21-uraian-dan-html).
- [www.http://dokterwirawan.blogspot.com/2008/07/teori-kepemimpinan-transaksional.html](http://dokterwirawan.blogspot.com/2008/07/teori-kepemimpinan-transaksional.html)