

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA RUMAH SAKIT DENGAN DISIPLIN KERJA  
PEGAWAI (STUDI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AHMAD YANI,  
KOTA METRO)**

**SIGIT SETIOKO**

[sigitkotametro@gmail.com](mailto:sigitkotametro@gmail.com)

**STISIPOL DHARMA WACANA METRO**

**ABSTRAK**

Disiplin kerja dapat tercipta dengan baik apabila adanya kesadaran dari pegawai dan adanya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Seperti di Rumah Sakit Umum Ahmad Yani kota Metro, Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai rumah sakit, sehingga dengan kepemimpinan dan manajemen yang diterapkan oleh pemimpin pegawai dapat menciptakan kedisiplinan dalam bekerja memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Dalam penelitian ini penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis ekplanasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket, wawancara terstruktur dan dokumentasi. Uji statistik menggunakan rumus Product Moment.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian bahwa: (a) Dari hasil analisa data menggunakan rumus Product Moment diperoleh nilai  $r_{XY} = 0,64 >$  dari nilai  $r$  tabel taraf signifikansi 5% = 0,308 1% = 0,389 pada  $N = 82$ . Hal ini menunjukkan hubungan kepemimpinan kepala rumah sakit dengan disiplin kerja pegawai RSUD A. Yani Metro dalam korelasi tinggi. (b) Dari hasil konsultasi dengan nilai korelasi diketahui nilai  $r_{XY} = 0,64$  berada di antara rentang korelasi 0,60 – 0,79 yang menunjukkan korelasi tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hubungan kepemimpinan kepala rumah sakit dengan disiplin kerja pegawai RSUD A. Yani Metro dalam korelasi tinggi.

**Kata kunci: disiplin kerja, pengawasan, kepemimpinan**

---

**Pendahuluan**

Kedudukan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimainkan oleh orang yang disertai tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi yang bersangkutan.

Kepemimpinan menurut pendapat Rustandi (2007:70) adalah seluruh kegiatan (aktivitas) untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Siagian (1999:72) kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Dua pendapat ini dibuktikan dengan hasil penelitian Diliyani (2016: 1) yang mengidentifikasi bahwa konsistensi, kemampuan komunikasi mendengar, keahlian mengatur sumber

daya manusia dan kemampuan negosiasi merupakan perilaku terkuat yang dikaitkan dengan kinerja pemerintah.

Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan tentunya akan mampu memainkan peran selaku tokoh, peran selaku pemimpin dan peran selaku penghubung. Peran selaku tokoh menyebabkan setiap pemimpin mempunyai kewajiban untuk melakukan kegiatan yang bersifat seremonial, seperti meresmikan proyek-proyek, membuka upacara-upacara resmi, menyematkan tanda jasa dan sebagainya.

Peran selaku pemimpin menyebabkan seorang pemimpin bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang dilakukan bawahannya. Ia bertanggungjawab terhadap pembinaan dan pengembangan para bawahannya, memotivasi dan meningkatkan semangat kerja serta berusaha menyalurkan kebutuhan bawahan dengan kepentingan perusahaan. Peran selaku penghubung akan menimbulkan kewajiban pada seorang pemimpin untuk melakukan hubungan dengan atasan, teman sejawat dan bawahan serta dengan orang-orang di luar organisasinya.

Penerapan disiplin dalam kehidupan organisasi ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi tanpa adanya paksaan. Apabila setiap orang dalam organisasi itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mematuhi peraturan berarti memberikan dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan organisasi yang mempunyai pegawai yang tidak disiplin, maka akan sulit sekali untuk melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin kerja dapat tercipta dengan baik apabila adanya kesadaran dari pegawai dan adanya

kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Seperti di Rumah Sakit Umum Ahmad Yani kota Metro, Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai rumah sakit, sehingga dengan kepemimpinan dan manajemen yang diterapkan oleh pemimpin pegawai dapat menciptakan kedisiplinan dalam bekerja memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Meskipun di Rumah Sakit Ahmad Yani Kota Metro telah ada kepemimpinan kepala rumah sakit yang selalu memberikan pengarahan terhadap pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di rumah sakit, namun disiplin kerja pegawai belum dapat tercipta dengan baik.

Hal ini dapat disebabkan karena adanya pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan rumah sakit. Adapun pelanggaran disiplin yang kerap diabaikan oleh pegawai rumah sakit Ahmad Yani Metro adalah; masuk kerja tidak tepat waktu, pulang sebelum jam kerja habis, terkadang masih terdapat tindakan yang lambat dalam menangani pasien yang baru masuk dan gaya kepemimpinan dari kepala rumah sakit yang juga terkadang tidak disiplin menjadikan pegawai rumah sakit meniru pemimpin rumah sakit tersebut.

Pemimpin RSUD A. Yani Metro yang sering meninggalkan tugas dan sering tidak ada di rumah sakit saat jam kantor belum usia, menyebabkan pegawai merasa bebas karena pemimpinnya tidak ada di tempat. Keadaan tersebut menyebabkan pasien yang ingin berobat kurang mendapatkan pelayanan yang optimal. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan juga menjadi penyebab pegawai menjadi lambat dalam menangani pasien yang baru masuk.

Apabila keadaan tersebut tidak terus berlangsung, dikhawatirkan disiplin kerja pegawai rumah sakit A. Yani Metro menjadi menurun dan masyarakat kurang mendapatkan pelayanan kesehatan yang memuaskan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA RUMAH SAKIT DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI RSUD A. YANI METRO

## TINJAUAN PUATAKA

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang lebih luas dikemukakan oleh Admodirdjo (2002:64) menyatakan bahwa kepemimpinan itu dapat:

- a. Dianggap sebagai penyebab kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi
- b. Dianggap sebagai seni, kesanggupan atau teknik membuat orang-orang untuk mengikuti atau mentaati apa yang dikehendakinya.
- c. Dirumuskan sebagai keperibadian seseorang yang ingin dicontoh oleh orang lain (bawahannya).
- d. Disebut sebagai pemberi pengaruh terhadap orang-orang tertentu, sehingga mereka bersedia mengubah sikap dan pandangannya dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- e. Dianggap sebagai suatu bentuk persuasif, seni membina kelompok dengan melakukan motivasi yang tepat agar mereka mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi
- f. Dipandang sebagai suatu sarana untuk membuat orang-orang mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam kepemimpinan seseorang terdapat berbagai macam jenis peran yang dapat dimainkan oleh seorang pemimpin. Dalam hal ini Rustandi (2007:71) menjelaskan:

Dalam kepemimpinan terdapat tiga jenis peran yaitu:

- a. Peran antar manusia
- b. Peran informasi
- c. Peran pembuat keputusan

### 2. Tinjauan Tentang Disiplin Kerja

Sutisna (2003:97) menyatakan: “disiplin kerja adalah kadar karakteristik dan keadaan serba teratur dalam diri seorang pegawai dengan memelihara kondisi yang membantu pencapaian efisiensi fungsi-fungsi pekerjaan”.

Pengertian di atas sejalan dengan yang dinyatakan oleh Soetopo (2003:40) adalah: “Disiplin adalah sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil pengertian bahwa disiplin kerja mempunyai pengertian kesediaan untuk mentaati aturan dan ketentuan yang berlaku baik itu tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengetahui disiplin kerja dapat dilihat dari frekuensi kehadiran anggota di kantor termasuk ketepatan jam masuk dan jam keluar kantor. Tingkat ketaatan anggota baik terhadap atasan maupun tata kerja yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek kegiatan yang dilakukan. Sedangkan aspek disiplin kerja menurut Ametembun (2003:112) yaitu:

- 1) Pengendalian diri dalam bekerja (self control)
- 2) Pengarahan (directing) pada pekerja
- 3) Mematuhi peraturan yang menyangkut pekerjaan

Untuk dapat menjalankan tugas dengan disiplin, tertib dan teratur, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi baik itu faktor dari dalam maupun dari luar diri pegawai itu sendiri. Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Ametembun (2003:113) adalah:

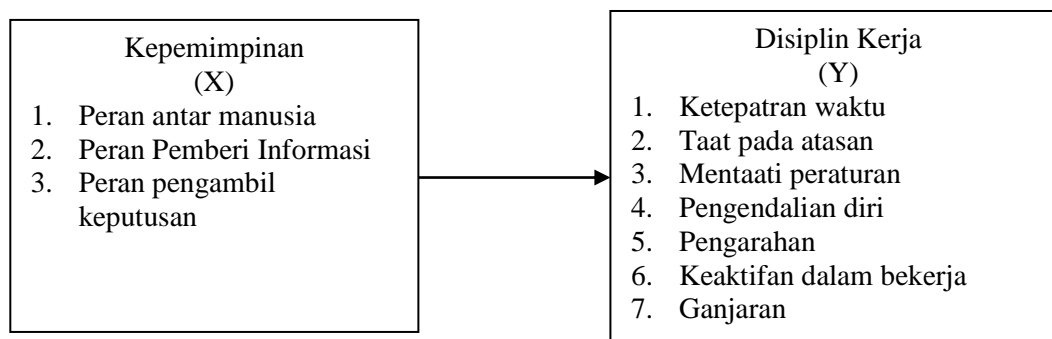
- 1) Faktor yang datang dari dalam, mencakup
  - a) Pengetahuan
  - b) Kesadaran
  - c) Kemauan untuk berbuat disiplin
- 2) Faktor yang datangnya dari luar, mencakup:
  - a) Perintah
  - b) Larangan
  - c) Pengawasan
  - d) Pujian
  - e) Kecaman
  - f) Hukuman
  - g) Ganjaran

Menurut Manan (2001:17) disiplin kerja perlu mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan yang lengkap yang terdapat di dalam perusahaan.
- b. Perwujudan kondisi yang sehat, pimpinan yang berwibawa dinamis.

- c. Sasaran proses produksi yang jelas dan teratur.
- d. Adanya sistem dan metode kerja yang teratur dalam pelaksanaan fungsinya, kewenangan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
- e. Pelaksanaan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku secara tegas.
- f. Pengaturan-pengaturan hak dan kewajiban karyawan / pegawai.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, maka disiplin pegawai adalah “ketentuan melaksanakan aturan-aturan yang diwajibkan atau diharapkan oleh pemerintah agar setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara tertib dan lancar, tepat guna sehingga terwujud adanya tujuan produktivitas dan efektifitas kerja yang mantap”.



Gambar 1. Kerangka Pikir  
Sumber: Hasil Penelitian

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif, dengan tipe penelitian ekplanasi. Variabel bebas (X) adalah kepemimpinan dan variabel terikat (Y) adalah disiplin kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai RSUD A. Yani Metro yang berjumlah 412 orang. Maka penulis akan mengambil sampel sebesar 20% (Arikunto, 2002:107) dari jumlah populasi yaitu 82,4 atau 82 (hasil pembulatan).

Hipotesa penelitian ini yaitu:

Ha = Ada hubungan kepemimpinan kepala rumah sakit dengan disiplin kerja pegawai di RSUD A. Yani Metro

Ho = Tidak ada hubungan kepemimpinan kepala rumah sakit dengan disiplin kerja pegawai di RSUD A. Yani Metro

Variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan yang indikatornya meliputi:
  - 1) Peran antar manusia, seperti; meresmikan kegiatan, pembinaan, memotivasi, meningkatkan semangat kerja
  - 2) Peran pemberi informasi, seperti; memantau informasi, memberi informasi
  - 3) Peran pengambil keputusan, seperti; wiraswastawan, penanggung risiko, pembagi sumber daya dan perunding
- b. Disiplin kerja yang indikatornya meliputi:
  - 1) Ketepatan waktu
  - 2) Taat pada atasan
  - 3) Mentaati peraturan
  - 4) Pengendalian diri
  - 5) Pengarahan
  - 6) Keaktifan dalam bekerja
  - 7) Ganjaran

Penelitian ini akan digunakan konsep validitas logis, yaitu suatu konsep yang digunakan untuk mengetahui validitas alat ukur dengan jalan menyesuaikan secara logis item angket dengan definisi operasional variabel. Untuk mengukur reliabilitas alat ukur akan dipergunakan teknik

belah dua (spilt half), yaitu teknik di mana untuk mengetahui reliabilitas angket harus dilakukan uji coba angket terhadap responden yang bukan sampel penelitian. Selanjutnya hasil yang diperoleh dari uji coba alat ukur dianalisis dengan menggunakan rumus Product Moment angka halus (Hadi, 2004:219). Kemudian untuk mengetahui koefisien dari keseluruhan item angket, diadakan penghitungan kembali dengan rumus korelasi reliabilitas dari Spearman Brown.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur, maka alat ukur harus diuji cobakan terlebih dahulu. Adapun hasil uji coba alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah:

**Tabel 1. Skor Hasil Uji Coba Angket Tentang Kepemimpinan Kepala Rumah Sakit**

| No Responden | Skor Item Angket Kepemimpinan Kepala RS |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Jumlah Skor |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|
|              | 1                                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |             |
| 1            | 2                                       | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3  | 20          |
| 2            | 2                                       | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 20          |
| 3            | 2                                       | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3  | 20          |
| 4            | 2                                       | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 22          |
| 5            | 2                                       | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 22          |
| 6            | 2                                       | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3  | 20          |
| 7            | 2                                       | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3  | 21          |
| 8            | 2                                       | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2  | 21          |
| 9            | 2                                       | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3  | 19          |
| 10           | 2                                       | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3  | 19          |

Sumber: Hasil Angket

Setelah dilakukan penskoran terhadap item ganjil, selanjutnya dilakukan penskoran terhadap

item genap sebagaimana tertuang dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Skor Hasil Uji Coba Angket Tentang Disiplin Kerja Pegawai RSUD. A. Yani Metro**

| No Responden | Skor Item Angket Disiplin Kerja Pegawai |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Jumlah Skor |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|
|              | 1                                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |             |
| 1            | 3                                       | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 26          |
| 2            | 3                                       | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 26          |
| 3            | 2                                       | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 26          |
| 4            | 3                                       | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 29          |
| 5            | 2                                       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 29          |
| 6            | 2                                       | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  | 26          |
| 7            | 3                                       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 29          |
| 8            | 2                                       | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3  | 27          |
| 9            | 2                                       | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2  | 23          |
| 10           | 2                                       | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2  | 23          |

Sumber: Hasil Angket

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Untuk Mencari Koefisien Korelasi Hubungan Kepemimpinan Kepala Rumah Sakit Dengan Disiplin Kerja Pegawai RSUD. A. Yani Metro**

| Nomor Responden | Skor |     | Devisiasi |      | Kwadrat Devisiasi |                 | Jumlah xy |
|-----------------|------|-----|-----------|------|-------------------|-----------------|-----------|
|                 | x    | y   | x1        | y2   | x1 <sup>2</sup>   | y2 <sup>2</sup> |           |
| 1               | 20   | 26  | -0,4      | -0,4 | 0,16              | 0,16            | 0,16      |
| 2               | 20   | 26  | -0,4      | -0,4 | 0,16              | 0,16            | 0,16      |
| 3               | 20   | 26  | -0,4      | -0,4 | 0,16              | 0,16            | 0,16      |
| 4               | 22   | 29  | 1,6       | 2,6  | 2,56              | 6,76            | 4,16      |
| 5               | 22   | 29  | 1,6       | 2,6  | 2,56              | 6,76            | 4,16      |
| 6               | 20   | 26  | -0,4      | -0,4 | 0,16              | 0,16            | 1,56      |
| 7               | 21   | 29  | 0,6       | 2,6  | 0,36              | 6,76            | 1,56      |
| 8               | 21   | 27  | 0,6       | 0,6  | 0,36              | 0,36            | 0,36      |
| 9               | 19   | 23  | -1,4      | -3,4 | 1,96              | 11,56           | 4,76      |
| 10              | 19   | 23  | -1,4      | -3,4 | 1,96              | 11,56           | 4,76      |
| Jumlah          | 204  | 264 | -         | -    | 10,4              | 44,4            | 21,8      |

Sumber: Penelitian alat ukur

Selanjutnya hasil perhitungan yang didapat dianalisis dengan menggunakan rumus product moment angka halus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2} \sqrt{\sum y^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{21,8}{\sqrt{10,4} \sqrt{44,4}}$$

$$= \frac{21,8}{\sqrt{461,76}}$$

$$= \frac{21,8}{21,49}$$

$$= 1,01$$

Kemudian untuk mengetahui keterkaitan seluruh item angkat, maka dianalisis kembali dengan menggunakan rumus statistik dari Spearman Brown sebagai berikut:

$$r_{xx} = \frac{2 \cdot r_{gg}}{1 + r_{gg}}$$

$$= \frac{2 \cdot 1,01}{1 + 1,01}$$

$$= 1,00$$

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh  $r_{xx}$  sebesar 1,00. Selanjutnya angka tersebut dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas dan berada dalam rentang 0,90 – 1,00 dalam kategori reliabilitas tinggi.

## 2. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum X &= 1663 & \sum X^2 &= 33827 & \sum XY &= 39938 \\ \sum Y &= 1966 & \sum Y^2 &= 47439 & N &= 82 \end{aligned}$$

Selanjutnya angka-angka di atas dimasukkan ke dalam rumus Product Moment sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

$$= \frac{39938 - \frac{(1663)(1966)}{82}}{\sqrt{\left\{ 33827 - \frac{(1663)^2}{82} \right\} \left\{ 47439 - \frac{(1966)^2}{82} \right\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{39938 - \frac{(3269458)}{82}}{\sqrt{\left\{33827 - \frac{2765569}{82}\right\}\left\{47439 - \frac{3865156}{82}\right\}}} \\
&= \frac{39983 - 39871,44}{\sqrt{\{33827 - 33726,45\}\{47439 - 47136,05\}}} \\
&= \frac{111,56}{\sqrt{\{100,55\}\{302,95\}}} \\
&= \frac{111,56}{\sqrt{30461,62}} \\
&= \frac{111,56}{174,53} \\
r_{XY} &= 0,64
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment di atas, maka diperoleh nilai  $r_{XY} = 0,64$ . Selanjutnya angka tersebut dikonsultasikan dengan tabel nilai-nilai  $r$  Product Momen. Di mana:  $r_{XY} = 0,64 >$  nilai  $r$  tabel taraf signifikansi  $5\% = 0,308$  dan taraf signifikansi  $1\% = 0,398$  pada  $N = 82$ .

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel, maka dilakukan konsultasi dengan kriteria korelasi, yaitu:

|                  |                        |
|------------------|------------------------|
| 0.80 hingga 1.00 | korelasi sangat tinggi |
| 0.60 hingga 0.79 | korelasi tinggi        |
| 0.30 hingga 0.59 | korelasi cukup         |
| 0.01 hingga 0.29 | korelasi rendah        |

Hasil konsultasi dengan nilai korelasi diketahui bahwa  $r_{XY} = 0,64$  berada diantara rentang korelasi 0.60 hingga 0.79 yang menunjukkan korelasi tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hubungan kepemimpinan kepala rumah sakit dengan disiplin kerja pegawai RSUD A. Yani Metro dalam korelasi tinggi.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan pembahasan sebagai berikut:

- Dari hasil analisa data menggunakan rumus Product Moment diperoleh nilai  $r_{XY} = 0,64 >$  dari nilai  $r$  tabel taraf signifikansi  $5\% = 0,308$  dan taraf signifikansi  $1\% = 0,398$  pada  $N = 82$ . Hal ini menunjukkan hubungan kepemimpinan

kepala rumah sakit dengan disiplin kerja pegawai RSUD A. Yani Metro dalam korelasi tinggi.

- Dari hasil konsultasi dengan nilai korelasi diketahui nilai  $r_{XY} = 0,64$  berada diantara rentang korelasi 0,60 – 0,79 yang menunjukkan korelasi tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hubungan kepemimpinan kepala rumah sakit dengan disiplin kerja pegawai RSUD A. Yani Metro dalam korelasi tinggi.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian bahwa hubungan kepemimpinan kepala rumah sakit dengan disiplin kerja pegawai RSUD A. Yani Metro dalam korelasi tinggi. Dari hasil konsultasi dengan nilai korelasi diketahui nilai  $r_{XY} = 0,64$  berada di antara rentang korelasi 0,60 – 0,79 yang menunjukkan korelasi tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hubungan kepemimpinan kepala rumah sakit dengan disiplin kerja pegawai RSUD A. Yani Metro dalam korelasi tinggi.

Penulis ingin mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

- Diharapkan kepada kepala rumah sakit, agar terus meningkatkan peranannya dalam mengawasi tugas bawahan dan memberikan arahan serta motivasi yang dapat menimbulkan gairah kerja pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.
- Diharapkan kepada pegawai, dapat menjalankan manajemen yang telah ditetapkan oleh kepala rumah sakit dan senantiasa menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, sehingga masyarakat yang mendapatkan pelayanan di rumah sakit merasa nyaman dan mendapatkan kepuasan atas pelayanan yang diberikan.
- Diharapkan kepala rumah sakit agar dapat melengkapi sarana yang dibutuhkan dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan diri agar memiliki keterampilan yang semakin baik.

- d. Diharapkan kepada kepala rumah sakit agar dalam memberikan instruksi atau perintah yang mudah dimengerti oleh bawahan sehingga bawahan dapat melaksanakan instruksi tersebut dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Admodirdjo, Prajudi, 2002, *Beberapa Pandangan tentang Pengambilan Keputusan*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Ametembun, NA, 2003, *Evaluasi Belajar*, Tarsito, Bandung
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineke Cipta
- Diliani, Dita Siti Nurhayati Anastasia, 2016. "Identifying the Leadership Effectiveness of the Executive Leaders in Indonesia". *Jurnal Bisnis dan Birokrasi*, Volume 23, Number 1, Januari 2016. Pp 28 – 35.
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Metodologi Research*, Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM
- Manan, HB, 2001, *Ketenagakerjaan dan Norma Kerja Pegawai*, Jakarta, Balai Pustaka
- Rustandi, Achmad, 2007, *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional)*, Bandung, Amrico
- Siagian, SP, 1999, *Filsafat Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung
- Soetopo, Hidayat, 2003, *Kepemimpinan dan Survai Pendidikan*, Malang, Bina Aksara
- Sutisna, Oteng, 2003, *Administrasi Pendidikan*, Bandung, Angkasa.