



- Adolfina Koamesakh
Drama Berbahasa Inggris Bemuaansa Nusantara Untuk Memupuk Sikap Positif Terhadap Bahasa Inggris
- Ambrocious Sinabutar
Penerapan Zero Waste Dalam Industri Daur Ulang Sampah Perkotaan
- Darwin Sinabariba
Desain Arsitektur Bangunan Hemat Energi
- David Pitoy
Balanced Scorecard Sebagai Sistem Manajemen
- Ediaman Sitepu
Model Pembelajaran Berprograma Pokok Bahasan Program Linier Di Kelas II SMU
- Harsoyoso
Peran Dan Tanggungjawab Fisikawan Medik Dalam Radioterapi
- Helmut Hutapea
Pengaruh Kualitas Jasa Auditor Internal Terhadap Efektivitas Pengendalian Intern Pada Hotel Berbintang Di Medan
- Lukman Pardede
Konsep Dan Aplikasi Teknologi Pendidikan Di Indonesia
- Melisdar
Analisis Ekonomi Atas Perkembangan Hukum Bisnis Indonesia
- Mustafa Ginting
Analisis Ekonomi Penggunaan Organofosfat Dan Thuricide-R-HP Pada Tanaman Kedelai
- Parluhutan Manalu
Yesus Sejarah Dan Sumbangannya Bagi Kehidupan Kristen Masa Kini
- Hj. Rayani Hanum Siregar
Melacak Sumber Hukum Perspektif Islam Dan Barat
- Risma Sinaga
Integrasi Teknologi Rfid Dengan Teknologi Erp Untuk Otomatisasi Data
- Sabar Purba
Hubungan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Vita Insani P. Siantar
- Surya Wibawa
Penegakan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Di Indonesia
- Syaifuddin
Penerapan Dan Pengembangan Agroindustri Hasil Pertanian
- Yusniar Lubis
Pembaruan Agraria Dan Pengembangan Agribisnis
- Lukman Pardede
Penerapan Teknologi Pendidikan Dalam Rangka Menuju "Innovative School"
- Ambrocious Sinabutar
Penanganan Sampah Berbasis Masyarakata
- Ediaman Sitepu
Teori Van Hiele
- Lukman Pardede
Penerapan Teknologi Pendidikan Dalam Rangka Menuju "Innovative School"

SUSUNAN PENGELOLA

Pemimpin Umum

(Dr. Parapat Gultom, MSIE)

Pemimpin Redaksi

Drs. Pontas M. Pardede, MSc MBA

Wakil Pemimpin Redaksi

Dra. Esther Nababan, MSc

Staf Editor

Bisnis dan Ekonomi

- ❖ Drs. Pontas M. Pardede, MSc, MBA
- ❖ Dra. Sri Mulyani, MBA

Teknologi

- ❖ Dr. Parapat Gultom, MSIE
- ❖ Dr. Humala Napitupulu

Matematika Terapan

- ❖ Drs. Pangeran Sianipar, MSc
- ❖ Drs. Esther Nababan, MSc
- ❖ Drs. Tulus, MSc

Komputer

- ❖ Drs. Partano Siagian, MSc
- ❖ Drs. Suyanto, M.Kom

Kimia

- ❖ Dr. Djamahir Gultom
- ❖ Dr. Zul Alfian

Biologi

- ❖ Dr. Ternala Alexander Barus
- ❖ Dra. Nunuk Priyani, MSc

Fisika

- ❖ Dr. Marhaposan Situmorang

Pertanian

- ❖ Prof.Dr.Sc. R. Kamrol Damanik,
Dipl. Ing. Agr.

Farmasi

- ❖ Dr. Jansen Silalahi
- ❖ Dr. Gindo Haro

Tata Usaha

- ❖ Yanti Sri Wahyuni, Amd.Kom
- ❖ Rosiva Marpaung, S.Kom

Sirkulasi / Iklan

- ❖ Toman Panggabean, SE, MBA,MM
- ❖ Sofiyan Matondang, SE, M.MA
(Perwakilan Kopertis)
- ❖ Abil Mansyur, S.Si (Perwakilan
UNIMED)

Percetakan

Universal

Penerbit

AMIK-MULTICOM Pematang Siantar

Alamat

Jalan Asahan Komplek Mega Land Blok A
No. 58, 59, 60, Pematang Siantar

Telp./Fax (0622) 7553367

e-mail : informasi@amik-multicom-ps.ac.id

<http://www.amik-multicom-ps.ac.id>

KATA PENGANTAR

Sesuai dengan tujuan penerbitannya, jurnal ini dimaksudkan sebagai sarana pertukaran informasi antar akademisi, pelaku bisnis, pejabat pemerintah dan mahasiswa. Tulisan-tulisan yang ada didalamnya meliputi bidang-bidang ekonomi, teknik, kimia, matematika, biologi, lingkungan, dan komputer yang diarahkan pada penyebaran informasi dan hasil penelitian pada bidang-bidang tersebut.

Seperti edisi terdahulu, tulisan yang dimuat pada edisi kali ini masih mayoritas dari kalangan staf pengajar (dosen) walaupun sebenarnya Jurnal BEST tidak hanya menerima tulisan dari kalangan akademisi, akan tetapi diharapkan juga partisipasinya dari kalangan diluar akademisi.

Untuk memelihara mutu dan manfaatnya, tulisan-tulisan yang masuk ke meja redaksi benar-benar ditelaah dan dipilih untuk diterbitkan, sehingga sangat kecil kemungkinan bahwa tulisan-tulisan yang tidak bermutu dan asal-asalan akan diterbitkan dalam jurnal ini. Setiap tulisan yang diterima redaksi diteliti oleh anggota-anggota redaksi yang mempunyai keahlian dalam bidang-bidang yang bersangkutan. Hanya tulisan yang sudah diuji keadaannya yang akhirnya lolos dari meja redaksi.

Redaksi jurnal ini mengundang seluruh pihak yang ingin menyumbangkan buah pikiran dan temuan-temuan dalam bentuk tulisan untuk mengirimkan tulisan tersebut ke kantor redaksi.

Semoga jurnal ini dapat mendukung perkembangan ilmu pengetahuan di Indonesia.



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| SUSUNAN PENGELOLA | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| Adolfina Koamesakh <i>Drama Berbahasa Inggris Bemusana Nusantara Untuk Memupuk Sikap Positif Terhadap Bahasa Inggris</i> | 1 |
| Ambrocius Sinabutar <i>Penerapan Zero Waste Dalam Industri Daur Ulang Sampah Perkotaan</i> | 6 |
| Darwin Sinabariba <i>Desain Arsitektur Bangunan Hemat Energi</i> | 11 |
| David Pitoy <i>Balanced Scorecard Sebagai Sistem Manajemen</i> | 16 |
| Edliaman Sitepu <i>Model Pembelajaran Berprograma Pokok Bahasan Program Linier Di Kelas II SMU</i> | 22 |
| Harsoyoso <i>Peran Dan Tanggungjawab Fisikawan Medik Dalam Radioterapi</i> | 31 |
| Helmut Hutapea <i>Pengaruh Kualitas Jasa Auditor Internal Terhadap Efektivitas Pengendalian Intern Pada Hotel Berbintang Di Medan</i> | 35 |
| Lukman Pardede <i>Konsep Dan Aplikasi Teknologi Pendidikan Di Indonesia</i> | 39 |
| Melisdar <i>Analisis Ekonomi Atas Perkembangan Hukum Bisnis Indonesia</i> | 47 |
| Mustafa Ginting <i>Analisis Ekonomi Penggunaan Organofosfat dan Thuricide-R-HP Pada Tanaman Kedelai</i> | 52 |
| Paruhutan Manalu <i>Yesus Sejarah Dan Sumbangannya Bagi Kehidupan Kristen Masa Kini</i> | 56 |
| Hj. Rayani Hanum Siregar <i>Melacak Sumber Hukum Perspektif Islam Dan Barat</i> | 65 |
| Risma Sinaga <i>Integrasi Teknologi Rfid Dengan Teknologi Erpuntuk Otomatisasi Data</i> | 70 |
| Sabar Purba <i>Hubungan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Vita Insani P. Siantar</i> | 74 |
| Surya Wibawa <i>Penegakan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Di Indonesia</i> | 79 |
| Syalfuddin <i>Penerapan Dan Pengembangan Agroindustri Hasil Pertanian</i> | 88 |
| Yusniar Lubis <i>Pembaruan Agraria Dan Pengembangan Agribisnis</i> | 94 |
| Ambrocius Sinabutar <i>Penanganan Sampah Berbasiskan Masyarakat</i> | 98 |
| Edliaman Sitepu <i>Teori Van Hiele</i> | 103 |
| Lukman Pardede <i>Penerapan Teknologi Pendidikan Dalam Rangka Menuju "Innovative School"</i> | 107 |

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT VITA INSANI P. SIANTAR

Oleh :

Sabar Purba

Dosen Fakultas Ekonomi, UNIMED, Medan

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan, disiplin kerja dan hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada rumah sakit Vita Insani, Pematang Siantar. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar yang berjumlah 201 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,494 dengan r_{tabel} sebesar 0,361.

Kata kunci: *kepemimpinan, disiplin kerja, karyawan dan rumah sakit.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Menjelang abad XXI dan hingga sekarang ini, kepemimpinan menjadi salah satu topik bahasan yang menarik terutama bagi pakar manajemen dan organisasi yang ingin mencapai format pemimpin masa depan yang ideal, seperti halnya yang dilakukan oleh Peter F. Drucker yang mengumpulkan pendapat para pemimpin tentang kepemimpinan dalam sebuah buku "the Leader of the Future".

Apa yang dilakukan Drucker tersebut tentu saja telah memberikan kontribusi besar bagi perkembangan ilmu manajemen dan organisasi, sebab pada dasarnya semua orang setuju bahwa maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada kemampuan dan kecakapan pemimpin dalam memanagerkan organisasi atau perusahaannya. Kemampuan pemimpin yang dimaksud bukan hanya kemampuan dalam membuat perencanaan, tapi juga kemampuan dalam mengorganisir, menggerakkan dan mengendalikan organisasi atau perusahaan. Selain itu seorang pemimpin juga dituntut ketampilannya dalam membuat keputusan dan membuat kebijakan strategis.

Pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi bawahannya baik melalui kelompok maupun organisasi dalam mencapai tujuan. Kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi bawahan atau pengikut secara terampil merupakan faktor yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya semua orang setuju bahwa maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada kemampuan dan kecakapan pimpinan dalam memanagerkan organisasi atau

perusahaannya. Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar adalah sebuah rumah sakit spesialis milik swasta yang dipimpin oleh seorang Direktur yang sangat berjiwa kepemimpinan. Pimpinan tersebut bukan hanya mempunyai kemampuan dalam membuat perencanaan, tetapi juga kemampuan dalam mengorganisir, menggerakkan dan mengendalikan rumah sakit tersebut. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah disiplin karyawan karena hal ini sering sekali terjadi seperti halnya pegawai terlambat masuk kerja, menunda jam kerja, datang ketempat kerja hanya untuk menandatangani daftar absen dan melakukan tindakan indisipliner. Selain itu seorang pemimpin juga dituntut ketrampilannya dalam membuat keputusan dan membuat kebijakan strategis.

Pimpinan selalu mengharapkan kemampuan bekerja dan disiplin kerja yang tinggi dari bawahannya, sebab pimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap sukses tidaknya organisasi yang dipimpin. Dimana dengan adanya disiplin karyawan maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Untuk itu pimpinan harus berusaha untuk meningkatkan moral karyawan. Dengan kata lain pembinaan disiplin karyawan adalah satu kewajiban pimpinan.

Disamping itu pimpinan harus mengadakan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan baik sebelum terjadinya kesalahan maupun sesudah terjadinya kesalahan, agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pimpinan mengelola rumah sakit ?
2. Bagaimanakah pimpinan membuat keputusan, kebijakan dan peraturan pada rumah sakit ?
3. Bagaimanakah kepemimpinan pada rumah sakit ?
4. Bagaimanakah disiplin kerja karyawan pada rumah sakit ?
5. Apakah ada hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada rumah sakit?
6. Bagaimanakah hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan pada rumah sakit ?

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat penting dilakukan untuk mempermudah sekaligus mencegah pengembangan masalah. Jadi untuk mempermudah penelitian maka penulis membatasi masalah pada hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan.

2. Kajian Pustaka

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian seperti sifat, kemampuan, proses atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan disayangi oleh orang lain dan orang lain itu bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki oleh seseorang tersebut.

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Menurut Kartono (2001:34) : pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dengan mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Jadi seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki kelebihan sehingga ia mempunyai kekuasaan atau kelebihan untuk menggerakkan, mengawasi dan membimbing bawahannya dengan mendapat pengarahan serta dukungan dari bawahan sehingga dapat menggerakkan kearah pencapaian tujuan. Dengan kata lain seorang pemimpin dituntut adanya kecakapan dan kelebihan sehingga ia mampu mempengaruhi bawahan untuk bersama-sama mencapai tujuan yang diinginkan.

Hoyt (dalam Kartono, 2001:49) mengatakan "Kepemimpinan adalah seni untuk

mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang".

Yuki (2000:144) memberikan definisi kepemimpinan sebagai berikut :

Kepemimpinan didefinisikan secara luas sebagai proses yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran tersebut, motivasi dan pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama teamwork, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau organisasi.

Lebih lanjut Kartono (2001: 49) mengatakan bahwa kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok
- b) Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain
- c) Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan pada organisasi. Setiap individu yang tergabung dalam suatu kelompok selalu menginginkan kepemimpinan yang sesuai dengan jiwa kelompoknya karena beberapa kemampuan yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan mengarahkan tingkah laku, dan kemampuan pencapaian tujuan.

2.2. Teori Kepemimpinan

Pada dasarnya teori-teori Kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan-pendekatan kesifatan, perilaku dan situasional dalam study tentang Kepemimpinan. Banyak teori kepemimpinan yang ditemukan dalam beberapa literatur dimana pada umumnya menunjukkan perbedaan baik dari segi penekanan maupun sudut pandangnya.

2.3. Etika dan Metode Kepemimpinan

a. Etika Kepemimpinan

Menurut Kartono (2001:84) mengatakan etika adalah penyelidikan filsafat mengenai kewajiban-kewajiban manusia dan hal-hal yang baik dan buruk, penyelidikan tentang bidang moral

Lebih lanjut Kartono (2001:84) mengatakan etika profesi pemimpin adalah pembahasan mengenai:

1. Kewajiban-kewajiban pemimpin
2. Tingkah laku pemimpin yang baik dan dapat dibedakan dari tingkah laku yang

- buruk
3. Moral pemimpin

b. Metode Kepemimpinan

Menurut Kartono (2001:53) Metode kepemimpinan adalah cara kerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu". Sedangkan menurut Ordwaytead (dalam Kartono, 2001:53) mengemukakan bahwa metode kepemimpinan adalah:

- Memberi perintah
- Memberi celaan dan pujian
- Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar
- Peka terhadap saran-saran
- Memperkuat rasa persatuan kelompok
- Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok
- Meredain kabar angin dan isu-isu yang tidak benar

2.4. Syarat-syarat Kepemimpinan Yang Baik

Kepemimpinan yang baik memerlukan beberapa syarat yang penting karena sukses tidaknya suatu organisasi tergantung kepada cara-cara pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya. Yang jelas seorang pemimpin harus mempunyai kelebihan dari para bawahan atau karyawan.

Menurut Handyaningrat (1981:39) mengatakan bahwa syarat-syarat pemimpin dan kepemimpinan yang harus dimiliki adalah :

Seorang pemimpin itu harus mempunyai watak yang baik (karakter, budi dan moral), intelegensi yang tinggi dan kesiapan lahir batin, sedangkan syarat lain yang diperlukan adalah sadar akan tanggungjawab, sifat kepemimpinan yang menonjol, membimbing dirinya dengan asas-asas dan prinsip kepemimpinan, melaksanakan kegiatan-kegiatan dan perintah-perintah dengan penuh tanggungjawab serta mampu membimbing anak buahnya dengan baik, mengenal anak buahnya dan paham akan bagaimana seharusnya mengukur dan menilai kepemimpinannya.

Jelaslah bahwa setiap pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan dibandingkan anggota-anggota biasa atau bawahannya agar mampu menggerakkan dan memimpin bawahannya dengan lebih baik, sehingga bawahan dapat lebih meningkatkan efektivitas yang dilakukannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.5. Disiplin

Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan maka disiplin kerja adalah syarat mutlak yang harus ditegakkan dan hal ini dapat kita

perhatikan pendapat dari beberapa ahli.

Atmosudirjo (2002:45) mengatakan: disiplin adalah ketaatan yang bersifat impersonal, tidak memaknai perasaan dan tidak memaknai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Disiplin adalah satu-satunya jalan atau sarana untuk memepertahankan atau eksistensi dan pada organisasi.

Dari pendapat Atmosudirjo diatas bahwa untuk memepertahankan eksistensi perusahaan agar dapat berjalan roda aktivitas dalam pelaksanaan perusahaan adalah dengan menerapkan disiplin disesuaikan dengan tingkatan kebutuhan perusahaan tersebut. Berbicara mengenai kedisiplinan tentunya tidak terlepas dari peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Adapun pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Purwadarminta (2003 : 492) yaitu disiplin adalah tata tertib yang harus dipatuhi dalam situasi instansi agar tujuan instansi tersebut tercapai".

Menurut Nitisemito (1992:199): disiplin adalah suatu keadaan tertib, dimana orang-orang tergolong dalam suatu organisasi tunduk dalam peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati; disiplin berarti menurut tanda atau petunjuk-petunjuk yang telah digariskan; disiplin adalah suatu alat pegawai atau pun orang-orang dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan; disiplin dapat membantu untuk menggerakkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (1990:212) "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Jelaslah dari ungkapan beberapa ahli diatas agar standar disiplin dapat tercapai maka perlu dibuat peraturan untuk pegawai agar tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai.

2.6. Hal-hal yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan Karyawan

Menurut Hasibuan (1990:214) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- Tujuan dan kemampuan
- Teladan pemimpin
- Batas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan)
- Keadilan
- Waskat
- Sanksi (hukuman)
- Ketegasan
- Hubungan kemanusiaan

Dari kutipan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 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 bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik para bawahan pun kurang disiplin.

c. Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan

Batas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

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

e. Waskat

Waskat (pengawasan ketat) adalah tindakan nyata yang paling efektif daim mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada / hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

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

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. "terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3. Pembahasan

Dari hasil uji reliabilitas angket kepemimpinan dikonsultasikan pada r_{tabel} maka r_{hitung} dapat diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $(0,628 > 0,444)$ pada taraf signifikan 95 % atau alfa 5 % dengan demikian reliabilitas angket yang diberikan termasuk dalam kategori cukup.

Dari hasil uji reliabilitas angket disiplin kerja dikonsultasikan pada r_{tabel} maka r_{hitung} dapat diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $(0,628 > 0,444)$ pada taraf signifikan 95 % atau alfa 5 % dengan demikian reliabilitas angket yang diberikan termasuk dalam kategori cukup.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja pada Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar digunakan rumus *produt moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai r sebesar 0,494. Besarnya nilai r_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} . Dari hasil perhitungan tersebut bila dibandingkan dengan batas taraf signifikan yang terdapat pada r_{tabel} dengan $N = 30$ dan tingkat kepercayaan 95 % yaitu 0,361 maka koefisien korelasi r_{xy} adalah cukup (berada di atas taraf signifikan r_{tabel}).

Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak digunakan rumus "t korelasi" sebagai berikut :

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

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,00. Selanjutnya nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf

kepercayaan 95 % dari alfa ($\alpha=0,05$) derajat kebebasan $n-2 = 30 - 2 = 28$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,70. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,00 > 1,70$) sehingga hipotesis yang mengatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan dapat diterima.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

1. Struktural organisasi pada Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar adalah berbentuk garis dan star dimana kekuasaan dan tanggung jawab mengalir dari satu garis lurus dan masing-masing bagian bertanggung jawab terhadap bagian yang dibawahinya, oleh karena itu pelimpahan wewenang didalam melakukan kegiatan; pekerjaan harus dikhususkan secara sempurna dan kegiatan-kegiatan itu harus jelas ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Dari hasil perhitungan korelasi Product Moment untuk mengetahui variable X dengan variable Y. diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,494 dan r_{table} sebesar 0,361. Ini menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{table}$ dan hubungan antara kedua variable dalam kategori hubungan yang sangat tinggi.
3. Dari perhitungan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,00$ dan harga t_{tabel} 1,70 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,00 > 1,70$) pada taraf kepercayaan 95% dan alfa 0,05 derajat kebebasan $(dk) = 28$, maka dengan demikian hipotesis yang menyatakan "hubungan kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar" diterima.

4.2. Saran

1. Dari penelitian ini kiranya dapat menjadi bahan masukan kepada Rutnah Sakit Vita Insani Pematang Siantar, khususnya bagi pimpinan atau kepala bagian dan karyawan agar lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan.
2. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam organisasi atau instansi, untuk itu disarankan kepada pimpinan atau kepala bagian dan karyawan Rumah Sakit Vita Insani Pematang Siantar selalu menegakkan sikap disiplin kerja untuk memperlancar jalannya roda kegiatan organisasi atau instansi dan untuk menunjukkan sifat yang baik dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi yang telah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 1993. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta 2002. Edisi Revisi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmosudirjo. Payudi. 2002. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Fandi Tjiptono. 1995. *Total Quality Management*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Handyaningrat. 1981. *Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Gunning Agung.
- Hasibuan. Malayu. S. P. 1990. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bina Aksara.
- Kartono. Kartini. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moeljono. Djikosantoso. 2003. *Beyond Leadership*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nitisemito. S. Alex. 1992. *Manajernen Personalialia*. Jakarta : (Thalia Indonesia).
- Rivai Veithzal. 2003. *Manajernen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiono. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Thoha. Miftah. 1991. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Yulk. Gary. 2000. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta