



Analisis Gaya Kepemimpinan Kasubbid yang Berpengaruh terhadap Kinerja Staf Penunjang Medis di RSUD Bunda Thamrin

Analysis of Kassubbid Leadership Styles Influencing The Performance Of Medical Support Staff AT Bunda Thamrin General Hospital

Muhammad Zein Gusandi Siregar^{1*} Arifah Devi Fitriani,² Jamaluddin³

Institut Kesehatan Helvetia, Medan

*Penulis Korespondensi Sandisiregar2024@gmail.com

Abstract: *There are many factors that affect the performance of employees or employees at work. that performance is basically influenced by many factors, one of which is work motivation in carrying out tasks. One of the factors that can affect employee performance is work motivation, incentives (compensation), and leadership. This type of research uses a descriptive analytic survey with a cross sectional design. The population in this study were all staff of the medical support installation of the Bunda Thamrin Regional General Hospital as many as 78 people. While the sample amounted to 78 people, the sampling of this population was done by total sampling. Data analysis was carried out by univariate, bivariate and multivariate analysis. The conclusion in this study is that the appropriate leadership style applied by the medical support field is a democratic leadership style.*

Keywords: *Democratic Leadership; Employee Performance; Hospital; Leadership Style; Medical Support Staff.*

Abstrak: Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan dalam bekerja. bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor salah satunya adalah motivasi kerja dalam melaksanakan tugas. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, insentif (kompensasi), dan kepemimpinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kasubbid Terhadap Kinerja Staf Penunjang medis di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021 Jenis penelitian ini menggunakan survei analitik deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua staf Instalasi penunjang medis Rumah Sakit Umum Daerah Bunda Thamrin sebanyak 78 orang. Sedangkan sampel berjumlah 78 orang, pengambilan sampel populasi ini dilakukan dengan *total sampling*. Analisa data dilakukan dengan analisis *univariat, bivariat dan multivariat*. Berdasarkan hasil uji *chi-square* diketahui bahwa kinerja staf penunjang medis berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan Diktator, Gaya Kepemimpinan Militeristik, Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Gaya Kepemimpinan Laissirez Fair dan Gaya Kepemimpinan Demokratis $p = 0,000$, artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Diktator, Gaya Kepemimpinan Militeristik, Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Gaya Kepemimpinan Laissirez Fair dan Gaya Kepemimpinan Demokratis. terhadap kinerja staf penunjang medis. Dari hasil analisis multivariat diketahui variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan nilai *odds ratio* (OR) 62.850 lebih dominan mempengaruhi staf sub bidang penunjang medis. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan oleh bidang penunjang medis adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan demokratis yang paling dominan memengaruhi kinerja staf sub bidang penunjang medis.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan Demokratis; Kinerja Pegawai; Staf Penunjang Medis; Rumah Sakit.

1. PENDAHULUAN

Kemenkes RI menyatakan mutu pelayanan kesehatan merupakan segala hal yang meliputi kinerja yang menunjukkan tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan, tidak saja yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pasien sesuai dengan kepuasan rata-rata penduduk tetapi juga sesuai dengan standar dan kode etik profesi yang telah ditetapkan. Mutu menjadi salah satu elemen penting dalam setiap pelayanan kesehatan. Oleh sebab itu, dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, pihak penyedia jasa pelayanan kesehatan harus selalu menjaga mutu pelayanan yang diberikan.

Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu seperti bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan karyawannya, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan karyawan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

Pada dasarnya pemimpin memiliki cara kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin karyawannya, sering kali disebut dengan gaya kepemimpinan. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dengan tepat agar mampu mengelola bawahan. Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Penilaian kinerja paramedis sebagai pelaku di Rumah Sakit, dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan dalam bekerja. bahwa kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor salah satunya adalah motivasi kerja dalam melaksanakan tugas. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, insentif (kompensasi), dan kepemimpinan. Pendapat lain, kompensasi merupakan bagian penting dalam manajemen perusahaan dan sangat mempengaruhi prestasi kerja (kinerja).

RSU Bunda Thamrin adalah satu rumah sakit swasta di kota Medan. Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan, didirikan pada tahun 2009 di Jalan Sei Batang Hari No.28-36 Medan . RSU Bunda Thamrin Medan merupakan Rumah Sakit Klas C, dengan status kepemilikan berbentuk PT, yaitu PT.Thamrin Sinar Surya.

Rumah Sakit Bunda Thamrin merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di kota Medan di mana rumah sakit ini baru berdiri $\pm$ 11 tahun dengan klasifikasi tipe madya, namun demikian isu keberadaan rumah sakit ini tidak kalah bersaing dengan rumah sakit lainnya yang berada di kota Medan. Rumah sakit ini memiliki sebanyak 89 tempat tidur, 104 orang dokter umum dan dokter spesialis, 476 orang tenaga paramedik dan 225 orang tenaga non medis.

Penunjang medis Bunda Thamrin adalah Mengkoordinasi, mengatur, mengendalikan kegiatan penunjang medis, pemenuhan kebutuhan pelayanan medis, pembinaan dan bimbingan pelaksanaan penunjang medis meliputi kegiatan di instalasi farmasi, unit laboratorium, unit radiologi, unit Rekam medis, dan unit gizi, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penempatan sumber daya manusia belum tepat, masih kurangnya pelatihan mengenai tenaga serta belum tersedianya anggaran biaya secara maksimal (15).

Dari hasil wawancara dengan 15 orang petugas penunjang medis bahwa dalam penerapan pekerjaan di penunjang medis peran kepala penunjang medis selaku pimpinan, Sebanyak 9 orang (60%) menyatakan bahwa kepala penunjang medis kurang tegas misalnya dalam penentuan tugas antar petugas penunjang medis, kurang memberi kesempatan kepada staf penunjang medis untuk menyampaikan perasaan dan keluhan Staf, tidak memberi pujian atas hasil kerja staf dan kurang peduli bila ada konflik di antara para staf penunjang medis yang berhubungan dengan pekerjaan perbaikan alat-alat kesehatan di ruangan. Sedangkan 6 (40%) orang lagi menyatakan puas dengan kepemimpinan yang diberikan oleh kepala penunjang medis kepada mereka.

2. METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif analitik dengan rancangan cross sectional yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi (hubungan) dan keterpengaruhannya antara variabel independen terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli s/d Oktober tahun 2021.

3. HASIL PENELITIAN

Pengaruh Karakteristik Responden Terhadap Kinerja Staf Sub Bidang Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Karakteristik sampel yang diambil dalam penelitian ini mencakup umur, jenis kelamin, pendidikan, status pekerjaan dan lama bekerja, mayoritas responden berumur > 30 tahun yaitu sebanyak 57 responden (73.1%), mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 50 responden (64.1%), mayoritas responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 42 responden (53.8%), mayoritas responden pegawai tidak tetap yaitu sebanyak 61 responden (78.2%), mayoritas responden bekerja <5 tahun yaitu sebanyak 65 responden (83.4%).

Pelayanan penunjang medis merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan besar dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tugas pokok penunjang medis adalah Mengkoordinasi, mengatur, mengendalikan kegiatan penunjang medis, pemenuhan kebutuhan perlengkapan dan fasilitas penunjang medis, pembinaan dan bimbingan

pelaksanaan penunjang medis meliputi kegiatan di instalasi farmasi, instalasi laboratorium, instalasi radiologi, Rekam medis, dan instalasi gizi., sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pelayanan penunjang medis diberikan dalam bentuk kinerja staf penunjang medis dan harus didasari kemampuan yang tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan penunjang medis. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi. Kinerja staf merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, Kinerja staf penunjang medis dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari staf penunjang medis itu sendiri. Setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seorang dengan yang lain. Karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, pendidikan masa kerja, dan dapat mempengaruhi kinerja individu.

Hasil penelitian Hanan, A.A (2019), didapatkan faktor jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan lama kerja memiliki hubungan dengan motivasi kinerja staf rumah sakit. Penelitian Kanestren, D.R (2019), menyatakan bahwa variabel karakteristik individu (umur, lama kerja dan tingkat pendidikan) memiliki hubungan bermakna dengan kinerja staf (50)

Hasibuan (2020), berpendapat bahwa umur individu mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab, dan cenderung absensi. Sebaliknya, karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, dan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar (51)

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja staf penunjang medis adalah pendidikan formal.. Mengingat keterbatasan jumlah dan pendidikan sumber daya penunjang medis di Indonesia Faktor usia juga bisa berpengaruh pada kinerja staf dilihat dari sejumlah kualitas positif yang dibawa para pekerja lebih tua pada pekerjaan mereka. Tetapi para pekerja lebih tua juga dipandang kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki pendidikan yang rendah dan melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran tugas.

Hasil temuan peneliti karakteristik mempengaruhi kinerja staf karakteristik seorang staf berdasarkan umur sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam pelayanan di rumah sakit , dimana semakin tua umur staf maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman. Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Diktator Terhadap Kinerja Staf Sub Bidang Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Gaya kepemimpinan otokratisasi disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan para pegawai yang harus melaksanakannya atau pegawai yang dipengaruhi keputusan tersebut. Pemimpin menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Gaya kepemimpinan ini berdasarkan terhadap kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 16 responden yang menerapkan Gaya Kepemimpinan diktator terdapat 10 orang (62.5%) dengan kinerja staf baik dan 6 responden (37.5%) dengan kinerja staf tidak baik. Dari 62 responden yang tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan Otoriter terdapat 5 orang (11.6%) dengan kinerja staf baik dan 57 responden (88.4%) dengan kinerja staf tidak baik.

Berdasarkan uji Pearson *Chi-Square Test* didapat nilai p-value $0.002 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Staf Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hadiwijaya Eka (2019) didapatkan hasil penelitian memberikan gambaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan rasio kecenderungan 11,67, artinya jika Direktur memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis maka pegawai memiliki kinerja tinggi dengan kecenderungan 11,67 kali lipat dibandingkan gaya kepemimpinan yang otoriter (52).

Penelitian M. hardiyanti Teknik analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modelings (SEM) dengan alat bantu SmartPLS 2.0 M3, menemukan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penentu yang signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan (53).

Dan penelitian oleh Fadilla Delima Sandi (2021) gaya kepemimpinan otoriter direktur Dr. Moedjito Dwidjosiswojo mempengaruhi disiplin karyawan. Karyawan tidak disiplin berdasarkan jam kerja yang telah ditentukan (54).

Menurut temuan peneliti Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya seorang pemimpin yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin. Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Informasi diberikan hanya pada kepentingan tugas. Motivasi dilakukan dengan imbalan (reward) dan hukuman akan mempengaruhi kinerja staf penunjang medis.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Militeristik Terhadap Kinerja Staf Sub Bidang Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Gaya kepemimpinan ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atas kebawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 23 responden yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Militeristik terdapat 13 orang (56.5%) dengan kinerja staf baik dan 10 responden (43.5%) dengan kinerja staf tidak baik. Dari 55 responden yang tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan Militeristik terdapat 3 orang (8.3%) dengan kinerja staff baik dan 52 responden (91.7%) dengan kinerja staf tidak baik.

Berdasarkan uji Pearson Chi-Square Test didapat nilai p-value $0.003 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Militeristik terhadap Kinerja Staf Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian desi sofianan beban kerja lebih dominan berpengaruh terhadap stress kerja perawat. Jabaran di atas dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable kepemimpinan militeristik, beban kerja, budaya organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap stress kerja perawat sebesar 73,2% sedangkan 26,83% lainnya berasal dari variable lain yang tidak diukur dalam penelitian ini(55).

Menurut temuan peneliti Kepemimpinan militeristik tidak hanya terdapat di kalangan militer saja, tetapi banyak juga terdapat pada instansi sipil (non-militer) seperti di rumah sakit Bunda Thamrin Medan. Ciri-ciri kepemimpinan militeristik antara lain: (1) Dalam komunikasi lebih banyak mempergunakan saluran formal, (2) Dalam menggerakkan bawahan dengan

sistem komando atau perintah, baik secara lisan ataupun tulisan, (3) Segala sesuatu bersifat formal, (4) Disiplin tinggi, kadang-kadang bersifat kaku, (5) Komunikasi berlangsung satu arah, bawahan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat, (6) Pimpinan menghendaki bawahan patuh terhadap semua perintah yang diberikannya. Iklim kerja adalah suasana yang diciptakan dalam suatu lingkungan kerja oleh staf dengan jalan hubungan antar sesama staf dengan rasa saling menghargai, mempercayai, dan menghormati untuk menambah semangat dan kreativitas kerja pegawai agar tujuan tempat kerja dapat tercapai secara maksimal. Iklim kerja organisasi satu berbeda dengan organisasi lainnya. Hal itu disebabkan karena organisasi tersebut memiliki kriteria dan ciri-ciri yang berbeda satu sama lainnya.

Kinerja staf penunjang medis adalah aktivitas staf dalam mengimplementasikan sebaik– baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja staf sebenarnya sama dengan prestasi kerja perusahaan. Staf penunjang medis ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika staf diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Paternalistik Terhadap Kinerja Staf Sub Bidang Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Tipe paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang bersifat kepatuhan. Pemimpin selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan dalam batas-batas kewajaran.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 17 responden yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Paternalistik terdapat 9 orang (52.9%) dengan kinerja staf baik dan 8 responden (47.1%) dengan kinerja staf tidak baik. Dari 61 responden yang tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan Paternalistik terdapat 7 orang (11.9%) dengan kinerja staffbaik dan 54 responden (88.1%) dengan kinerja staf tidak baik.

Berdasarkan uji Pearson Chi-Square *Test* didapat nilai $p\text{-value } 0.003 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Kinerja Staf Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Hal ini sejalan dengan penelitian farera Erlangga (2019) Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang yaitu sebesar 18,2 %, dengan kekuatan sebesar 44,1% dimana nilai $t \text{ hitung} > t_{\text{tabel}}$, yakni $3,990 > 1,682$ (56).

Menurut temuan peneliti kekurangan gaya kepemimpinan paternalistik yang memberi pengaruh terhadap motivasi kinerja staf ini disebabkan oleh hal negatif dari kepemimpinan paternalistik seperti kaku dalam proses pekerjaan dan jarang memberikan kesempatan untuk

menyalurkan ide-ide yang dapat mempermudah pelaksanaan tugas sehingga membuat motivasi pegawai dalam bekerja rendah, lalu jarang memberikan kesempatan untuk berfikir inovatif dan kreatif dalam bekerja sehingga membuat motivasi untuk bekerja pun rendah, dan hanya pemimpin yang mengetahui seluk beluknya, sehingga keputusan diambil oleh pemimpin dan bawahan tinggal melaksanakannya saja, konsekuensinya adalah para bawahan tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran yang membuat motivasi pegawai dalam bekerja pun menjadi rendah. Selain itu, kaitannya dengan kinerja untuk sikap dari pemimpin paternalistik yang jarang memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengambil inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai jadi kurang berprestasi dalam bekerja, yang membuat pegawai tidak dapat memenuhi kebutuhan akan prestasi. Serta sikap bidang penunjang medis yang jarang memberikan kesempatan pada staf penunjang medis untuk mengambil keputusan sendiri atau kata lain tidak adanya wewenang dari staf untuk mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan, membuat pegawai tidak dapat memenuhi kebutuhan akan kekuasaan, serta sikap dari pemimpin paternalistik yang masih memungkinkan adanya hubungan pribadi yang intim antara pimpinan dengan seorang atau salah satu pegawai pun membuat pegawai merasa tidak dapat memenuhi kebutuhannya.

Pengaruh Gaya kepemimpinan *Laissirez Fair* Terhadap Kinerja Staf Sub Bidang Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Gaya Kepemimpinan Laissez Faire yaitu gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan *relation oriented* (orientasi hubungan) dari pada *result oriented* (Penyelesaian tugas). Indikator dari gaya kepemimpinan *Laissez Faire* Delegasi Wewenang, Tanggung jawab pekerjaan, Kemampuan Kerja. Kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan tim diharapkan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan adalah dampak dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 17 responden yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Laissez fair terdapat 10 orang (58.8%) dengan kinerja staf baik dan 7 responden (41.2%) dengan kinerja staf tidak baik. Dari 62 responden yang tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan Laissez fair terdapat 6 orang (14.3%) dengan kinerja staff baik dan 55 responden (85.7%) dengan kinerja staf tidak baik.

Berdasarkan uji Pearson Chi-Square Test didapat nilai p-value $0.024 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan Gaya Kepemimpinan Laissez fair terhadap Kinerja Staf Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian A.A Ayu Prami Redityani (2021) Hasil dari uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di BPPT Bali (57).

Penelitian lain oleh ismail (2019) didapatkan hasil penelitian Kota Jambi menerapkan tipe kepemimpinan *laissez-faire* dengan memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugasnya kepada bawahan untuk meningkatkan mutu pelayanan (58).

Menurut temuan peneliti bahwa kepemimpinan yang bebas membuat seorang pegawai bekerja sesuai dengan kemauan diri sendiri dengan tidak memperhatikan kepada beban tugas yang ada sesuai dengan kemauan diri sendiri dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing sebagai staf penunjang medis, hal itu disebabkan oleh sikap pimpinan yang memberikan kebebasan sepenuhnya kepada bawahan

Gaya kepemimpinan *laissez faire* adalah baik akan tetapi pekerjaan yang pada dasarnya memerlukan bantuan orang lain, pengarahan dan bimbingan, akan terlaksana dengan baik jika dibarengi dengan petunjuk atau informasi dari orang lain. Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Oleh karena itu maka kinerja staf penunjang medis menjadi rendah dan tujuan kerja tidak dapat dicapai dengan baik.

Pengaruh Gaya kepemimpinan *Demokratis* Terhadap Kinerja Staf Sub Bidang Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Gaya kepemimpinan Demokratis adalah sebagai pemimpin yang mendorong anggota kelompok untuk menentukan sendiri kebijakankebijakannya, memberi pandangan dan penjelasan tentang langkah-langkah pencapaian tujuan, memberikan kebebasan untuk berusaha menyelesaikan tugas dan berintegrasi diantara mereka, serta memberi penghargaan secara objektif. Kepemimpinan demokratis cenderung meningkatkan kebebasan anggota kelompok.

Berdasarkan hasil penelitian dilihat bahwa dari 12 responden yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis terdapat 7 orang (58.3%) dengan kinerja staf baik dan 5 responden (41.7%) dengan kinerja staf tidak baik. Dari 66 responden yang tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis terdapat 9 orang (12.8%) dengan kinerja staf baik dan 57 responden (87.2%) dengan kinerja staf tidak baik. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 12 responden yang menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis terdapat 7 orang (58.3%) dengan kinerja staf baik dan 5 responden (41.7%) dengan kinerja staf tidak baik. Dari 66 responden yang tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis terdapat 9 orang (12.8%) dengan kinerja staf baik dan 57 responden (87.2%) dengan kinerja staf tidak baik.

Berdasarkan uji Pearson Chi-Square *Test* didapat nilai p-value $0.024 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Staf Penunjang medis Di RSUD Bunda Thamrin Tahun 2021.

Hal ini sejalan dengan penelitian Erimas Manitu (2020) didapatkan hasil penelitian gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Desa Sulawesi Tengah Tata Kelola dan Pemberdayaan Masyarakat (59).

Penelitian oleh RN djunaedi (2018) dengan Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan yang didapatkan dari uji $F < 0,05$ dan uji $t < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (60).

Dan juga penelitian oleh AE Hariyanto (2020) hasil penelitian menunjukkan : (1) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung; (2) Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung; (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung; (4) Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung; (5) Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai (61).

Menurut temuan peneliti gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena menurut dugaan peneliti bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis akan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, hal ini membuat karyawan merasa memiliki kontribusi terhadap organisasi, artinya ketika karyawan merasa dilibatkan dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan demokratis semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, namun penerapan gaya kepemimpinan ini harus disertai dengan kebijakan dari pemimpin supaya tidak melewati batas yang semestinya.

Berdasarkan penelitian dan pengalaman, kepemimpinan demokratiklah yang ideal dan didambahkan meskipun kepemimpinan demokratik memiliki berbagai kelemahan, namun kepemimpinan ini tetaplah paling efektif. Seorang pemimpin demokratik disegani dan dihormati, bukan ditakuti. Hal ini sangat dimungkinkan karena perilakunya dalam berorganisasi yang mampu mendorong bawahannya untuk melakukan inovasi dan kreasi. Pemimpin menghargai dan mendengarkan segala saran bahkan kritik yang disampaikan oleh bawahannya. Seorang pemimpin demokratik akan merasa sangat bangga bila bawahannya menunjukkan kemampuan kerja yang bahkan lebih tinggi dari kemampuannya sendiri.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Gaya Kepemimpinan Diktator memengaruhi kinerja staf Sub Bidang penunjang medis di RSUD Bunda Thamrin, dimana $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kerja (H_a) diterima. 2) Gaya Kepemimpinan Militeristik memengaruhi kinerja staf Sub Bidang penunjang medis di RSUD Bunda Thamrin, dimana $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kerja (H_a) diterima. 3) Gaya Kepemimpinan Paternalistik memengaruhi kinerja staf Sub Bidang penunjang medis di RSUD Bunda Thamrin, dimana $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kerja (H_a) diterima. 4) Gaya Kepemimpinan Laissez-faire memengaruhi kinerja staf Sub Bidang penunjang medis di RSUD Bunda Thamrin, dimana $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kerja (H_a) diterima. 5) Gaya Kepemimpinan Demokratis memengaruhi kinerja staf Sub Bidang penunjang medis di RSUD Bunda Thamrin, dimana $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kerja (H_a) diterima. 6) Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja staf Sub Bidang penunjang medis adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan nilai odds ratio (OR) 62.850 artinya responden menjawab dengan gaya Kepemimpinan Demokratis berpeluang 63 kali memengaruhi kinerja staf penunjang medis di RSUD Bunda Thamrin

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis memberikan beberapa saran untuk peningkatan di masa mendatang yaitu: 1) Rumah sakit agar meningkatkan pengawasan terhadap pelayanan kesehatan secara menyeluruh terutama pelayanan penunjang medis agar memberikan kesempatan kepada kepala bidang dan staf penunjang medis menambah pengetahuan melalui berbagai seminar atau pelatihan baik dengan mengirim ke luar rumah sakit atau di lingkungan rumah sakit. 2) Gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan oleh bidang penunjang medis adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan demokratis yang paling dominan memengaruhi kinerja staf Sub Bidang penunjang medis. 3) Para staf penunjang medis agar berupaya meningkatkan kinerja pelayanan penunjang medis melalui kegiatan membaca dan diskusi dan disiplin masuk kerja. 4) Peneliti selanjutnya agar mengkaji topik yang relevan dengan penelitian ini dengan aspek yang berbeda dan bahasan yang lebih luas.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Pengharapan yang setinggi tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada : 1) Dr. H. Ismail Efendy, M.Si, sebagai Rektor Institut Kesehatan Helvetia Medan 2) Dr. Asriwati, S.Kep, Ns., S.Pd., M.Kes, sebagai Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan. 3) Dr. Jamaluddin, M.K.M, selaku ketua Program Studi S2 Ilmu

Kesehatan Masyarakat Fakultas dan selaku pembimbing I dan Penguji I yang penuh perhatian, kesabaran dan ketelitian memberikan bimbingan dan arahan terus menerus dalam penyusunan tesis ini 4) Dr. dr. Arifah Devi Fitriani, M.Kes., selaku pembimbing II dan Penguji II yang memberikan bimbingan dan arahan terus menerus dalam penyusunan tesis ini. 5) Direktur RS Bunda Thamrin Medan dan seluruh jajarannya yang telah mengizinkan dan turut membantu melakukan penelitian di tempatnya. 6) Teristimewa keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril dan materil serta mendoakan dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan Proposal tesis ini. 7) Teman-teman seperjuangan di Program Studi S2 Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan.

DAFTAR REFERENSI

- Batubara Ss. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidik Akuntansi)*. 2020;3(1):40–58.
- Junaidi R, Susanti F. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 2019;
- Bobihu Y, Nurdin Rr. Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Rumah Sakit Berbasis Web (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan). *Teknosains Media Inf Sains Dan Teknol*. 10(2):149–64.
- Gatari, A. (2020). Hubungan stres akademik dengan flow akademik pada mahasiswa. *Cognicia*, 8(1), 79–89. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i1.11739>
- Ilhamsyah, F., Margareta, I., Pratiwi, A., & Alrefi. (2023). An overview of Palembang teacher training student academic stress. *Kopendik: Jurnal Ilmiah Kopendik (Konseling Pendidikan)*, 2(2), 71–78. <https://doi.org/10.22437/kopendik.v2i2.29142>
- Indonesia Pr. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- Info, A. (2025). *Journal of Social and Economics Research*, 7(2), 1239–1251.
- Konseling, B. D. A. N. (2021). Metode penelitian pengembangan (R&D) dalam bimbingan dan konseling. 5(3), 111–118. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>
- Kurniawan, A. (2020). Metode penelitian teknologi informasi. Andi Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=GyWyDwAAQBAJ>
- Kurniawati, W., & Setyaningsih, R. (2020). Manajemen stres pada mahasiswa tingkat akhir dalam penyelesaian skripsi. *Jurnal An-Nur: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan dan Keislaman*, 6, 1–9.
- Lestari, N. S., Zainal, V. R., Chan, S., & Nawangsari, L. C. (2024). Impact of career development, job insecurity, and tech awareness on the quiet quitting of hospitality employees in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(3), 427–440. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(3\).2024.33](https://doi.org/10.21511/ppm.22(3).2024.33)
- Lestari, R. D., & Prabowo, S. (2021). Pengaruh stres akademik terhadap kualitas tidur mahasiswa. *Jurnal Keperawatan*, 18(1), 45–53.

- Mafruh, M., Adelia, I., Syafira, L., & Ramadhan, R. H. (2025). Studi fenomenologi mahasiswa tingkat akhir dalam manajemen komunikasi multi peran di lingkup pendidikan, pekerjaan, dan keluarga. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(6).
- Manullang, Y. C., Ramadhan, Y. A., Purwaningrum, E. K., Azizah, P. N., Fitriana, H., & Pinanda, D. A. R. (2025). Penyusunan skala quiet quitting pada karyawan Gen Z di Indonesia. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(3), 984–996. <https://doi.org/10.60126/maras.v3i3.1142>
- Maulidhya Pasha, B., & Soetjipto, B. E. (2026). Predictors of quiet quitting among employees in the post-pandemic era: A systematic literature review and bibliometric analysis. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 22, 108–125. <https://doi.org/10.29406/jmm.v22i1.8392>
- Mayang S. Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Di Poliklinik Penyakit Dalam RSUD Dr.
- Nahak Ey. Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Ketepatan Pengisian Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Penyangga Perbatasan Kabupaten Malaka. Universitas Citra Bangsa; 2020.
- Napitupulu, R. M. (2021). *Jurnal Fisioterapi dan Rehabilitasi*, 5(1), 76–95. <https://doi.org/10.33660/jfrwhs.v4i2.112>
- Pevec, N. (2023). The concept of identifying factors of quiet quitting in organizations: An integrative literature review. *Challenges of the Future/Izzivi Prihodnosti*, 8(2).
- Pradana Mgh. Perbuatan Melawan Hukum Oleh Rumah Sakit Mitra Keluarga Kalideres Terhadap Pelayanan Pasien Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Fakultas Hukum Unpas; 2019.
- Putra Ya. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Inti (Persero). Uin Sunan Gunung Djati Bandung; 2018.
- Rabbani, A., Maulana, M. I., Syamdika, M. N. S., Rayyana, L., Pradana, R., Rachmaningrum, R. A., et al. (2026). Literature review: Eksplorasi konsekuensi toxic productivity terhadap kesehatan mental pada mahasiswa pekerja dan karyawan. 3(Sinopsi 3), 280–290.
- Ramadani, N. I., Abdullah, M. N. A., & Mujayapura, M. R. R. (2025). Menganalisis quiet quitting dalam dunia akademik: Faktor penyebab dan implikasinya bagi mahasiswa. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(3), 3063–3071.
- Rasidin Padang Tahun 2017. Universitas Andalas; 2018.
- Unaradjan Dd. Metode Penelitian Kuantitatif. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta; 2019.
- Walsa E, Ratnasari Sl. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *J Eksek*. 2016;13(1).
- Wasosa, H. (2025). Influence of psychological well-being and school factors on delinquency during the COVID-19 period among secondary school students in selected schools in Nakuru County, Kenya. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 7, 1175–1189. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>