

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR RUMAH SAKIT DENGAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BAUBAU TAHUN 2016

Waode Inayan Rahim<sup>1</sup> Junaid<sup>2</sup> Jusniar Rusli Afa<sup>3</sup>

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo<sup>123</sup>

[waodeinayanrahim@yahoo.co.id](mailto:waodeinayanrahim@yahoo.co.id)<sup>1</sup> [Drs.junaid.mkes@gmail.com](mailto:Drs.junaid.mkes@gmail.com)<sup>2</sup> [jusniar.rusliafa@yahoo.com](mailto:jusniar.rusliafa@yahoo.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan merupakan salah satu indikator kualitas sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi seperti rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan Direktur rumah sakit dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau tahun 2016. penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif analitik* dengan metode *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua petugas yang berada dalam lingkup Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau yang berjumlah 232 orang terkecuali Direktur RSUD. Penarikan Sampel menggunakan tehnik *purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan komputer program SPSS dengan uji *Chi-square* pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis dengan kinerja pegawai ( $p=0,021$ ), dan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai ( $p=0,000$ ), sedangkan tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *laizzes-faires* dengan kinerja pegawai ( $p=0,8$ ).

**Kata kunci :** *gaya kepemimpinan,kinerja pegawai rumah sakit*

## THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE OF HOSPITAL DIRECTOR WITH EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONALGENERAL HOSPITAL OF BAUBAU CITY IN 2016

### Abstract

Leadership style is a method used by a leader in influencing the behavior of others. Leadership is one of indicator of human resources quality that determines the success of an organization such as a hospital. The purpose of this study was to know the relationship of leadership style of hospital director with employee performance in region general hospital of Baubau city in 2016. The type of study was *descriptive analytic study* with cross sectional method study. The Population in this study was all officers in the scope of Regional General Hospital of Baubau city as many as 232 officers except the Hospital Director. The Sample technique used purposive sampling technique. The data were collected using questionnaire. The data analysis used SPSS program with Chi-square test at 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ). The results showed that there was significant relationship between autocratic leadership style with employee performance ( $p = 0.021$ ), and the democratic leadership style with employee performance ( $p = 0.000$ ), whereas between the *laizzes-faires* leadership style and employee performance was not have a significant relationship ( $p = 0.842$ ). The conclusion in this study is the leader is expected to apply good leadership style so that between the leader and the employee can work well together.

**Keywords:** *leadership style, employee performance, hospital*

## PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin memiliki karakteristik tertentu, memahami ciri-ciri kepemimpinan seseorang harus dipahami bahwa kepemimpinan mempunyai tiga komponen yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi seseorang yang dikatakan sebagai pemimpin yang baik dalam satu situasi dan dengan pengikut tertentu, belum tentu sebaik itu dalam situasi dan pengikut yang lain<sup>1</sup>.

Berdasarkan teori kepemimpinan klasik bahwa gaya kepemimpinan terbagi atas tiga bagian besar yaitu gaya kepemimpinan otokratis yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata, gaya kepemimpinan demokratis yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan sedangkan gaya kepemimpinan *laizzes-faire* (*laizzes-faire leadership*) berpandangan bahwa individu-individu tetap perlu dimotivasi oleh kekuatan dan dorongan internal dan individu-individu cenderung untuk diberi kesempatan mengambil keputusan sendiri tentang bagaimana melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya<sup>2</sup>.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu<sup>3</sup>.

Kinerja yang buruk sebagai akibat dari sedikitnya staf atau staf tidak memberikan layanan berdasarkan standar dapat berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan masyarakat dan pasien. Untuk memastikan kinerja yang unggul, maka diperlukan suatu sistem monitoring dan evaluasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja rendah, maka produktivitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan akan menurun. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien<sup>4</sup>.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian menggunakan deskriptif analitik dengan menggunakan

pendekatan *cross sectional study* yaitu variabel dependen dan independen diamati pada periode yang sama<sup>5</sup>.

Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional study* untuk melihat adanya hubungan gaya kepemimpinan direktur rumah sakit dengan kinerja rumah sakit kota baubau tahun 2016. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau yang diteliti dimana populasi dalam penelitian ini adalah semua petugas yang berada dalam lingkup Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau kecuali Direktur RSUD yang berjumlah 232.

Adapun cara penentuan besar sampel dalam rencana penelitian ini adalah sebagai berikut : Adapun cara penentuan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus yang dikutip dari<sup>6</sup>. sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan :

N= Besar populasi

n= Besar sampel

d<sup>2</sup>= Tingkat kepercayaan/ketepatan yang diinginkan 90% ( $\alpha=0,1$ )

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{232}{1 + 232(0,1)^2}$$

$$n = \frac{232}{1 + 2,32}$$

$$n = \frac{232}{3,32}$$

n = 70 Sampel

Adapun cara penentuan sampel (*sampling*) dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu dengan memilih sampel diantara populasi didasarkan pada suatu pertimbangan yang dibuat oleh peneliti<sup>7</sup>. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Pegawai Negeri Sipil (PNS) lingkup RSUD Kota Baubau yang berjumlah 70 orang tidak termasuk Direktur rumah sakit RSUD Kota Baubau. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai dan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laizzes-faires*. Analisis univariat data yang digunakan adalah analisis distribusi frekuensi dan analisis bivariat dilakukan dengan uji statistik chi-square pada SPSS 16.00.

## HASIL

**Tabel 1. Jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	20	28,6
2.	Perempuan	50	71,4
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), jenis kelamin responden yang paling banyak adalah perempuan dengan jumlah 50 responden (71,4%) dan yang paling sedikit adalah laki-laki dengan jumlah 20 responden (28,6%).

**Tabel 2. Umur**

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	20-24	10	14,3
2.	25-29	24	34,3
3.	30-34	16	22,9
4.	35-39	8	11,4
5.	40-44	5	7,1
6.	45-49	6	8,6
7.	50>	1	1,4
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), sebagian besar responden berada pada kelompok umur 25-29 tahun yaitu sebanyak 24 responden (34,3%), sedangkan yang terkecil berada pada kelompok umur 50> yaitu sebanyak 1 responden (1,4%).

**Tabel 3. Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	SMA	7	10
2.	Sederajat	5	7,1
3.	D I	32	45,7
4.	D III	24	34,3
5.	S I/D IV S II	2	2,9
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan D III yaitu sebanyak 32 responden (45,7%), sedangkan yang terendah memiliki tingkat pendidikan S II yaitu sebanyak 2 responden (2,9%).

**Tabel 4. Masa Kerja**

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	0-4	16	22,9
2.	5-9	28	40,0
3.	10-14	9	12,9
4.	15-19	7	10,0
5.	20-24	8	11,4
6.	25>	2	2,9
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), sebagian besar responden memiliki masa kerja selama 5-9 tahun yaitu sebanyak 28 responden (40,0%), sedangkan yang terendah memiliki masa kerja selama 25 tahun keatas sebanyak 2 responden (2,9%).

## Analisis Univariat

**Tabel 5 Distribusi Gaya kepemimpinan Otokratis**

No	Gaya Kepemimpinan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Otokratis	41	58,6
2.	Tidak otokratis	29	41,4
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 5, menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), sebagian besar responden menganggap bahwa Direktur RSUD Kota Bau-bau memiliki gaya kepemimpinan tidak otokratis yaitu sebanyak 29 responden (41,4%), dan sisanya memiliki gaya kepemimpinan otokratis yaitu 41 responden (58,6%).

**Tabel 6. Distribusi Gaya Kepemimpinan Demokratis**

No	Gaya Kepemimpinan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Demokratis	44	62,9
2.	Tidak Demokratis	26	37,1
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), sebagian besar responden menganggap Direktur RSUD Kota Baubau memiliki gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebanyak 44 responden (62,9%), sedangkan sisanya menganggap tidak demokratis yaitu sebanyak 26 responden (37,1%).

**Tabel 7. Distribusi Gaya Kepemimpinan Laizzes-faires**

No	Gaya Kepemimpinan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Laizzes-faires	5	7,1
2.	Tidak Laizzes-faires	65	92,9
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), sebagian besar responden menganggap bahwa direktur RSUD Kota Bau-bau memiliki gaya kepemimpinan yang tidak laizzes-faires sebanyak 65 responden (92,2%), sedangkan sisanya menganggap laizzes-faires yaitu sebanyak 5 responden (7,1%).

**Tabel 8.** Distribusi Kinerja

No	Kinerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Baik	38	54,3
2.	Kurang Baik	32	45,7
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 8, menunjukkan bahwa dari 70 orang responden (100%), yang terbanyak adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 38 orang responden (54,3%), sedangkan sisanya memiliki kinerja yang kurang baik yaitu sebanyak 32 orang responden (45,7%).

#### Analisis Bivariat

**Tabel 9.** Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Gaya Kepeimpinan Otokratis	Kinerja Pegawai				Total
		Kurang Baik		Baik		
		N	%	n	%	%
1.	Ya	24	58,5	17	41,5	100
2.	Tidak	8	27,6	21	72,4	100
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>45,7</b>	<b>38</b>	<b>54,3</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari hasil analisis hubungan gaya kepemimpinan bahwa dari 70 responden, responden yang menyatakan gaya kepemimpinan otokratis yaitu sebanyak 24 responden (58,5%) yang kinerjanya kurang baik, sedangkan yang berada pada kategori baik sebanyak 17 responden (41,5%) dan responden yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak otokratis sebanyak 8 responden (27,6%) yang kinerjanya kurang baik, sedangkan 21 responden (72,4%) berada pada kategori baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai  $p\ value = 0,021 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau.

**Tabel 10.** Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Kinerja Pegawai				Total
		Kurang baik		Baik		
		n	%	n	%	%
1.	Ya	9	20,0	36	80,0	100
2.	Tidak	23	92,0	2	8,0	100
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>45,7</b>	<b>38</b>	<b>54,3</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), responden yang menyatakan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 9 responden (20,0%) berada pada kategori kinerja kurang baik sedangkan responden yang berada pada kategori kinerja baik sebanyak 36 responden (80,0%) dan responden yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak demokratis sebanyak 23 responden (92,0%) berada pada kategori kinerja kurang baik dan sebanyak 2 responden (8,0%) berada pada kategori kinerja baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai  $p\ value = 0,00 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau.

**Tabel 11.** Hubungan Gaya Kepemimpinan Laizzes-Faires Menurut Kinerja Pegawai

No	Gaya Kepemimpinan laizzes-faires	Kinerja Pegawai				Total
		Kurang Baik		Baik		
		n	%	n	%	%
1.	Ya	3	60,0	2	40,0	100
2.	Tidak	29	44,6	36	55,4	100
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>45,7</b>	<b>38</b>	<b>54,3</b>	<b>100</b>

**Sumber : Data Primer 2016**

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 70 responden, responden yang menyatakan gaya kepemimpinan laizzes-faires sebanyak 3 responden (60,0%) berada pada kategori kinerja kurang baik, sedangkan responden yang berada pada kinerja baik sebanyak 2 responden (40,0%) dan responden yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak laizzes-faires sebanyak 29 responden (44,6%) berada pada kategori kinerja kurang baik, sedangkan responden yang berada pada kategori kinerja baik sebanyak 36 responden (55,4%). Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai  $p\ value = 0,842 > \alpha = 0,05$

maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan laissez-faires dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau.

## DISKUSI

### Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan otokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata. Gaya kepemimpinan otokratis berasumsi bahwa individu-individu dimotivasi oleh kekuatan eksternal seperti kekuasaan, kewenangan, dan kebutuhan persetujuan. Semua keputusan dibuat sendiri oleh pemimpin dan cenderung menggunakan paksaan (*coercion*), sanksi (*punishment*) dan arahan untuk mengubah perilaku pengikut (*followers*) untuk mencapai hasil. Pemimpin otokratis cenderung mensentralisasi otoritas dan mengandalkan kekuatan legitimasi dan penghargaan untuk mengatur bawahan.

Cara pandang setiap bawahan terhadap pemimpinnya akan berbeda antara satu sama lain persepsi individu terhadap pemimpinnya akan berpengaruh pada perilaku mereka berkerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Tabel 6, menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), sebagian besar responden menganggap bahwa Direktur RSUD Kota Bau-bau memiliki gaya kepemimpinan tidak otokratis yaitu sebanyak 29 responden (41,4%), dan sedangkan sisanya memiliki gaya kepemimpinan otokratis yaitu 41 responden (58,6%).

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh di Kabupaten Konawe dengan hasil dari keseluruhan responden yang berjumlah 114 orang, 8 orang (7,02%) menganggap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala puskesmas adalah gaya kepemimpinan otokratis dan sebanyak 106 orang (92,98%) menganggap gaya kepemimpinan kepala puskesmas tidak otokratis. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis bukan gaya kepemimpinan yang di terapkan.

seseorang yang otokratis biasanya lebih mengutamakan orientasi penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab para bawahannya dan kurang memberikan perhatian pada hubungan yang intim dengan bawahannya. Dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang otokratis, efektifitas operasional mungkin saja berada pada tingkat yang tinggi, apalagi kalau diingat bahwa seorang pemimpin yang otokratis tidak segan-

segan menggunakan alat pengendali yang bersifat punitif<sup>8</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau ada 41 orang responden menganggap gaya kepemimpinan yang digunakan di rumah sakit adalah gaya kepemimpinan Otokratis karena kinerja menganggap semua keputusan selalu di buat oleh pemimpin, kebijaksanaan selalu dibuat oleh pemimpin kemudian komunikasi berlangsung satu arah.

Berdasarkan observasi di rumah sakit sebagian orang merasa setiap ada pertemuan yang di laksanakan tidak semua kinerja di ikut sertakan biasanya yang hadir dalam setiap pertemuan hanya kepala bidang yang bersangkutan berarti dapat di simpulkan bahwa pemimpin tersebut menerapkan gaya kepemimpinan otokratis karena tidak semua keputusan yang di buat di kinerja di ikut sertakan.

Penerapan gaya kepemimpinan otokratis dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa kecepatan serta ketegasan untuk sementara mungkin dan bertindak sehingga untuk sementara mungkin produktivitas dapat naik. Namun, penerapan gaya kepemimpinan otokratis dapat menimbulkan kerugian antara lain berupa :suasana kaku, tegang, mencekam, menakutkan sehingga dapat berakibat lanjut timbulnya ketidakpuasan. Dalam hal ini penerapan gaya kepemimpinan otokratis ternyata mengakibatkan rusaknya moral, meniadakan inisiatif, menimbulkan permusuhan, agresifitas, keluhan, absen, pindah dan tidak puas.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tanggung jawab yang telah dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang ada, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama<sup>9</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian tabel 7 menunjukkan bahwa dari 70 responden, responden yang menyatakan gaya kepemimpinan otokratis yaitu sebanyak 24 responden (58,5%) yang kinerjanya kurang baik, sedangkan yang berada pada kategori baik sebanyak 17 responden (41,5%) dan responden yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak otokratis sebanyak 8 responden (27,6%) yang kinerjanya kurang baik, sedangkan 21 responden (72,4%) berada pada kategori baik.

Hasil Analisis Bivariat dengan menggunakan uji *chi square* diperoleh nilai  $p\text{ value} = 0,021 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara gaya

kepemimpinan otokratis dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau.

Kinerja yang menganggap direktur rumah sakit atau pemimpinnya otokratis dimana dapat dilihat pada tabel 6 memang dalam penelitian ini gaya kepemimpinan otokratis berhubungan dengan kinerja tetapi tidak semua kinerja berpendapat demikian karena disetiap pengambilan keputusan tidak semua kinerja di ikut sertakan hanya orang-orang yang berperan penting seperti kepala bagian dalam rumah sakit yang bisa mengikuti pertemuan yang di laksanakan.

Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratik dan kinerja dalam rumah sakit tetapi kinerjanya kurang baik sehingga mempengaruhi prestasi Kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan Hasil pengujian regresi yang dilakukan berjudul gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* terhadap peningkatan prestasi kerja Hasil pengujian regresi berganda yang dilakukan peneliti sebelumnya dimana diperoleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan otokratis terhadap prestasi kerja positif namun tidak signifikan, artinya gaya kepemimpinan otokratis tidak terlalu mempengaruhi prestasi kerja karyawan<sup>10</sup>.

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan demokratis adalah bahwa individu-individu dimotivasi oleh kekuatan internal bukan kekuatan eksternal. Dengan demikian, individu-individu aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan individu-individu tersebut ingin memperoleh tugas. Pemimpin menggunakan peranan partisipasi dan *majority rule* melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan<sup>2</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian ini, pada Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), sebagian besar responden menganggap Direktur RSUD Kota Baubau memiliki gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebanyak 44 responden (62,9%), sedangkan sisanya menganggap tidak demokratis yaitu sebanyak 26 responden (37,1%).

Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan di Kabupaten Konawe dengan hasil dari keseluruhan responden yang berjumlah 114 orang, 100 orang (87,72%) diantaranya menanggapi gaya kepemimpinan demokratis dan 14 orang (12,28%) menganggap gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan oleh kepala puskesmas.

Seorang pemimpin yang demokratis juga akan berusaha agar terjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi

hubungan yang sifatnya relasional. Kenyataan menunjukkan bahwa keseimbangan demikian mempunyai makna yang sangat penting. Memberikan perhatian berlebihan pada orientasi penyelesaian tugas dapat menimbulkan persepsi dikalangan para bawahan bahwa mereka dieksploitir oleh organisasi yang pada gilirannya dapat menimbulkan berbagai bentuk ketidakpuasan, terutama yang sifatnya psikologis tetapi mempunyai dampak terhadap produktivitas dan prestasi kerja para bawahan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di rumah sakit umum daerah Kota Baubau dari tiga gaya kepemimpinan otokratis, *laissez-faires* gaya kepemimpinan demokratis yang paling dominan yaitu sebanyak 44 orang responden yang menganggap gaya kepemimpinan demokratis karena pemimpin mampu memotivasi, membangun kerja sama yang baik dengan bawahannya, kemudian hubungan yang signifikan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mampu menjalankan tugas dengan mempertahankan prestasi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau.

Berdasarkan Hasil penelitian pada tabel Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 70 responden (100%), responden yang menyatakan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 9 responden (20,0%) berada pada kategori kinerja kurang baik sedangkan responden yang berada pada kategori kinerja baik sebanyak 36 responden (80,0%) dan responden yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak demokratis sebanyak 23 responden (92,0%) berada pada kategori kinerja kurang baik dan sebanyak 2 responden (8,0%) berada pada kategori kinerja baik.

Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 36 orang responden berada pada kategori baik karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana tugas dari pemimpin memberikan motivasi, dorongan dan kerja sama yang baik agar apa yang di kerjakan dapat selesai dengan mudah.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai  $p\text{ value} = 0,00 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau.

Kinerja yang menganggap pemimpinnya mampu bekerja sama dengan bawahan, yaitu kinerja yang berkerja dengan baik yang mengatakan gaya kepemimpinan direktur rumah sakit demokratis sehingga selalu merasakan kenyamanan dalam bekerja tidak ada yang di tutupi antara pemimpin dan bawahan, semua

secara terbuka dan saling mendorong memberi inovasi dan kreatifitas dalam menjalankan tugas.

Hubungan gaya kepemimpinan demokratis pada kinerja rumah sakit sangat berhubungan erat dimana pada tabel 11 ada 36 kinerja yang berada pada kategori baik berarti gaya kepemimpinan sangat cocok diterapkan di rumah sakit umum daerah kota baubau adalah gaya kepemimpinan demokratis selain meningkatkan kenyamanan terhadap kinerja juga dapat meningkatkan produktifitas rumah sakit sehingga bisa mencapai visi dan misi yang telah di buat.

Penelitian ini sejalan dengan Hasil pengujian regresi yang dilakukan yang di lakukan penelitian sebelumnya yang berjudul gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerjaberganda dimanadiperoleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya apabila gaya kepemimpinan demokratik semakin baik, maka prestasi kerja akan meningkat atau pada kategori setuju tentang pemimpin yang memberikan kesempatan pada bawahan untuk menentukan cara penyelesaian pekerjaan, Pemimpin yang mendengar pendapat, ide, dan saran dari bawahan, Menandak para bawahan yang melanggar disiplinorganisasi dan etika kerja, pendekatan bersifat korektif dan edukatif<sup>11</sup>.

gaya kepemimpinan demokratik banyak menekankan pada partisipasi anggotanya dari pada kecendrungan pemimpin untuk menentukan diri sendiri. Ia tidak menggunakan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Pemimpin akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dalam menyampaikan pendapatnya. Para bawahan juga didorong agar meningkatkan kemampuan dan mengendalikan diri serta menerima tanggung jawab yang besar. Pemimpin akan lebih sportif dalam menerima masukan-masukan dari para bawahannya, meskipun wewenang terakhir dalam keputusan terletak pada pimpinan<sup>12</sup>.

Seorang pemimpin yang demokratis juga akan berusaha agar terjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang sifatnya relasional. Kenyataan menunjukkan bahwa keseimbangan demikian mempunyai makna yang sangat penting. Memberikan perhatian berlebihan pada orientasi penyelesaian tugas dapat menimbulkan persepsi dikalangan para bawahan bahwa mereka

dieksploitir oleh organisasi yang pada gilirannya dapat menimbulkan berbagai bentuk ketidakpuasan, terutama yang sifatnya psikologistetapi mempunyai dampak terhadap produktivitas dan prestasi kerja para bawahan.

#### **Hubungan Gaya Kepemimpinan Laizzes-faires terhadap Kinerja PegawaiLaizzes-faires**

Gaya kepemimpinan Laizzes-faires adalah pemimpin yang secara keseluruhan memberikan pegawai atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut pegawainya, pemimpin membiarkan bawahannya mengatur dirinya sendiri, pemimpin hanya menentukan kebijakan dan tujuan umum.gaya kepemimpinan bebas tindak ialah pemimpin yang hanya sebagai official, staf yang menentukan sendiri kegiatan kegiatan yang akan dilaksanakan tanpa pengarahan, supervisi dan koordinasi, sehingga kendali yang dilakukan pimpinan sangat minimal dan hanya bersifat laporan. Gaya kepemimpinan bebas tindak (LaissezFaires ) merupakan gaya pemimpin yang melepaskan sepenuhnya kendali dan memilih untuk menghindari tanggung jawab dan melimpahkan seluruh pengambilan keputusan pada kelompok<sup>13</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan laizzes-faires dapat dilihat pada tabel 8 dari keseluruhan responden yang berjumlah 70 orang (100%) , 65 (92,2%) orang diantaranya menganggap gaya kepemimpinan Direktur RSUD Kota Baubau tidak laizzes-faires dan sebanyak 5 orang responden (7,1%) menganggap gaya kepemimpinan Direktur RSUD Kota Baubaulaizzes-faires.

Sejalan denganpenelitan yang di lakukan di puskesmaspuuwatu Kota kendari keseluruhan responden yang berjumlah 61 orang , 6 orang responden (9,8%) menganggap gaya kepemimpinan kepala puskesmaslaizzes-faires dan sebanyak 55 orang respoden (90,2%) menganggap tidak laizzes-faires.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai  $p\ value = 0,842 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan laizzes-faires dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau.

Berdasarkan observasi di rumah sakit bahwa gaya kepemimpinan laizzes-faires bukanlah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau karena gaya kepemimpinan laizzes-faires yaitu semua keputusan di buat oleh bawahan sedangkan di Rumah Sakit Umum daerah Kota Baubau semua

keputusan yang di lakukan di rumah sakit pemimpin dan bawahan bekerja sama dalam menyelesaikan menyelesaikan masalah atau pengambilan keputusan. Penerapan gaya kepemimpinan *Laizzes-faires* ini dapat mendatangkan keuntungan antara lain anggota atau bawahan akan mengembangkan kemampuan dirinya. Akan tetapi kepemimpinan jenis ini dapat membawa kerugian organisasi antara lain berupa kekacauan karena antara tiap pejabat bekerja menurut selera masing-masing

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan di puskesmaspuuwatu Kota kendari keseluruhan responden yang berjumlah 61 orang , 6 orang responden (9,8%) menganggap gaya kepemimpinan kepala puskesmaslaizzes-faires dan sebanyak 55 orang respoden (90,2%) menganggap tidak laizzes-faires.

Seorang pemimpin yang terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan misalnya, seorang pemimpin yang *laissez-faires* akan mendelegasikan seluruh tugas-tugas itu kepada para bawahannya dengan pengarahan yang minimal atau bahkan tanpa pengarahan sama sekali dan tidak hanya menyangkut keputusan yang sifatnya rutin dalam usaha memecahkan berbagai masalah teknis yang repetitive tetapi juga menyangkut hal-hal yang sifatnya fundamental. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang *laissez faire* sering dianggap sebagai seorang yang kurang memiliki rasa tanggung jawab yang wajar terhadap organisasi yang dipimpinya. Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan menuntut peran seorang direktur rumah sakit dalam melakukan pendekatan kepemimpinan yang efektif, keberhasilan rumah sakit sangat tergantung pada kemampuan pimpinnya<sup>14</sup>.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Sari, dkk, 2015. *Hubungan Masa Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Yankes Kecamatan Kutawaringin Kabupaten Bandung Tahun 2014* .Jurnal Keperawatan Aisyiyah Bandung.
2. Palutturi, Sukri. 2014. *Public Health Leadership. Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.
3. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. RafikaAditama : Bandung.
4. Kurniati, Anna dkk. 2012. *Kajian SDM Kesehatan Di Indonesia*. Salemba Medika. Jakarta.
5. Siregar, 2014. *Statistik parametik Untuk penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
6. Saryono, 2011. *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Pers.
7. Notoatmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
8. Salam, dkk. 2013. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo*. *Jurnal AKK, Vol. 2 No 2, Mei 2013, Hal 29-34*.
9. Kartono, K. (2004) *Pemimpindan Kepemimpinan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
10. Tumbol, C., L., Tewel., sepang., 2014. *Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laissez faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Vol.2 No.1 Maret 2014*
11. fatmawati, Syarifah. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau*. Universitas tanjung pura, Pontianak.
12. Rivai, Veithzal 2011., *Performance Appraisal, Badan penerbit Rajawali Pers*, Jakarta.
13. Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
14. Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.