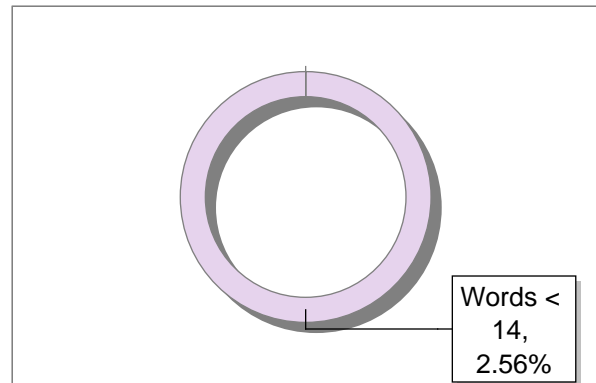
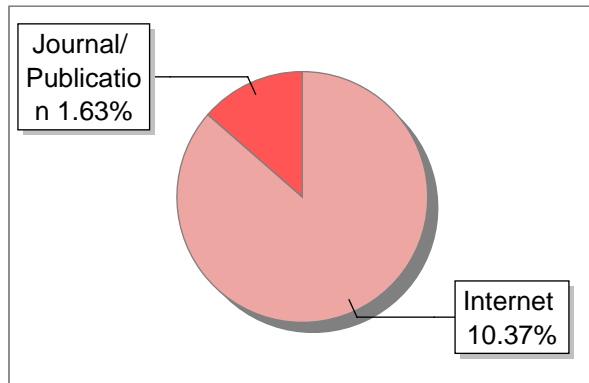
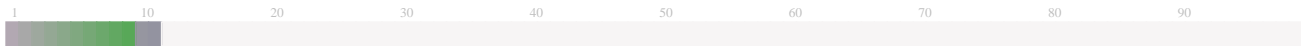


Submission Information

Author Name	Mahasiswa 2
Title	Artikel
Paper/Submission ID	1524925
Submitted by	dian.yunihassti@staff.uad.ac.id
Submission Date	2024-03-13 11:46:18
Total Pages	10
Document type	Article

Result Information

Similarity **12 %**

Exclude Information

Quotes	Not Excluded
References/Bibliography	Not Excluded
Sources: Less than 14 Words %	Excluded
Excluded Source	26 %
Excluded Phrases	Not Excluded

Database Selection

Language	Non-English
Student Papers	Yes
Journals & publishers	Yes
Internet or Web	Yes
Institution Repository	Yes

A Unique QR Code use to View/Download/Share Pdf File





DrillBit Similarity Report

12

SIMILARITY %

16

MATCHED SOURCES

B

GRADE

A-Satisfactory (0-10%)

B-Upgrade (11-40%)

C-Poor (41-60%)

D-Unacceptable (61-100%)

LOCATION	MATCHED DOMAIN	%	SOURCE TYPE
21	www.academia.edu	4	Internet Data
24	www.academia.edu	<1	Internet Data
25	www.academia.edu	<1	Internet Data
26	www.academia.edu	<1	Internet Data
28	docobook.com	<1	Internet Data
30	docobook.com	1	Internet Data
31	uad.ac.id	3	Internet Data
32	jurnaljam.ub.ac.id	<1	Publication
33	jurnaljam.ub.ac.id	<1	Publication
35	jurnaljam.ub.ac.id	<1	Publication
36	jurnaljam.ub.ac.id	<1	Publication
37	repository.uinsu.ac.id	1	Publication
39	adoc.pub	<1	Internet Data
40	www.academia.edu	<1	Internet Data

41	www.academia.edu	<1	Internet Data
43	uad.ac.id	<1	Internet Data

EXCLUDED SOURCES

1	www.academia.edu	8	Internet Data
2	eprints.uad.ac.id	4	Publication
3	adoc.pub	3	Internet Data
4	unkartur.ac.id	3	Publication
5	core.ac.uk	1	Publication
6	eprints.uad.ac.id	1	Publication
7	digilib.unisayogya.ac.id	1	Publication
8	docobook.com	1	Internet Data
9	dspace.uui.ac.id	1	Publication
10	dspace.uui.ac.id	1	Publication
11	ejournal.stiesia.ac.id	1	Publication

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAAN TENAGA MEDIS RS PKU MUHAMMADIYAH TIPE C di D.I. YOGYAKARTA

¹Devia Istafiani Shofiana, ²Fahmi Rizal, ³Intan Wahyuni Tukiyo, ⁴Firman

^{1,2,3,4} ³⁹ Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan
⁴³ Jl. Prof. Dr. Soepomo, S.H., Warungboto, Umbulharjo, Yogyakarta 55164
Email: Devia1500029361@webmail.uad.ac.id

ABSTRAK

Latar Belakang: Gaya kepemimpinan memiliki hubungan kuat terhadap organisasi dan kelangsungan hidup organisasi dan rangka peningkatan kepuasan pegawai, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan. Sehingga, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan tenaga medis di RS PKU Muhammadiyah Tipe C di D.I. Yogyakarta.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan analitik observasional, dengan rancangan cross sectional. Teknik pengambilan data menggunakan total sampling, dan analisis data menggunakan uji hubungan bivariate *chi square* dengan interval kepercayaan 95% dan nilai signifikansi sebesar $p < 0,05$.

Hasil Penelitian : dari total responden sebanyak 36 orang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan kepuasan kerja tenaga medis (P-value=0,22; RP=0,09; CI 95%=0,03-0,22) Demokratis (PValue=0,60; RP=0,08; CI 95%= 0,41-0,24) dan gaya kepemimpinan *laizzes faire* (bebas) (P value =0,17; RP=0,17; CI 95%= 0,05-0,40).

Kesimpulan: Tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan *laizzes faire* (bebas) dengan kepuasan kerja tenaga medis.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja Tenaga Medis,

RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE TO JOB SATISFACTION OF MEDICAL WORKFROCE IN THE PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL TYPE C, SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA

¹Devia Istafiani Shofiana, ²Fahmi Rizal, ³Intan Wahyuni Tukiyo, ⁴Firman

^{1,2,3,4} ³⁹ Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan
Email: Devia1500029361@webmail.uad.c.id

ABTRACT

Background: Leadership style has a strong relationship to the organization and the survival of the organization and the framework of improving employee performance, because basically the leader is the backbone of organizational development to encourage and influence good morale for employees. Thus, the right leadership style is needed to develop a conducive work environment and improve employee performance so that it is expected to produce high work productivity. The purpose of this study was to see the job performances of the head of the room or field seen from the leadership style which has a significant relationship at PKU Muhammadiyah Hospital. ³⁰

Methods: This study used an observational analytic approach, with a cross sectional design. The data collection technique used total side, and analyzed using univariate and bivariate analysis with 95% confidence intervals and a significance of $p < 0.05$.

Results: ³⁶ 36 of the total respondents indicated that there was no relationship between authoritarian leadership style and job satisfaction of medical personnel (P value = 0.22; RP = 0.09; 95% CI = 0.03-0.22). Democratic with P value = 0.60; RP = 0.08; 95% CI = 0.41-0.24) and laizzes faire leadership with (P value = 0.17; RP = 0.17; 95% CI = 0.05-0.40).

Conclusion: There is no significant relationship between authoritarian leadership style, democratic and laizzes faire (free) with job satisfaction of medical personnel.

Keywords: leadership style, medical personnel, job performances

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu permasalahan bersama [1]. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kepuasan organisasi dan memecahkan masalah dengan cepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi [1,2].

Penelitian M.L Voon, et al, (2011) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi model yang akan ditiru oleh bawahan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada pemimpin dan gaya kepemimpinannya [3]. Dengan kata lain, Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam rangka peningkatan kinerja dan kepuasan pegawai, sebagai tulang punggung pengembangan organisasi rumah sakit yang berkemajuan. Pada sebuah rumah sakit peran kepemimpinan dibutuhkan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi [4].

Terciptanya pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, dalam hal ini yaitu dokter, perawat sampai pada staf-staf yang mengurus segala aktifitas di rumah sakit. Maka dari itu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan kerja tenaga kesehatan [5,6].

Beberapa studi menyebutkan bahwa kepemimpinan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan tenaga kesehatan di Rumah Sakit, dan salah satu variabel mediasi yang berdampak besar yakni dengan menghormati karyawan atau tenaga kesehatan di Rumah Sakit [6,7]. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diharapkan ialah melibatkan dan menghargai sifat dan kemampuan staf, menggunakan kekuasaan posisi untuk mendorong ide dari staf, memberikan informasi seluas-luasnya dan pelimpahan sebagian wewenang kepada bawahan, keputusan dibuat secara musyawarah, akan berdampak pada kesempatan staf tenaga kesehatan untuk terlibat dan bekerja dengan naman dan puas [4,6,8].

Hal ini sesuai dengan konsep Edison, dkk (2017) yang menyatakan kepemimpinan merupakan salah satu dimensi dominan untuk kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik, memotivasi dan terbuka merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan [9]. Pertanyaan kemudian, gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok dan tepat untuk kondisi rumah sakit tipe C, dengan kondisi yang masih terbatas sumber daya manusia, dan kapasitas organisasi. Benarkah kepemimpinan demokratik atau partisipatif lebih memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan tenaga kesehatan, atau gaya kepemimpinan otoriter dan *laizzes faire* (kendali bebas). Pemikiran ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap

kepuasan Tenaga Medis RS PKU Muhammadiyah Tipe C di D.I. Yogyakarta dengan tujuan untuk melihat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh setiap rumah sakit merupakan gaya kepemimpinan otoriter, demokratis atau laizzes faire (bebas). Kedua RS ini merupakan bagian jejaring RS persyarikatan Muhammadiyah yang masih baru, dengan kapasitas sumber daya yang memenuhi standar rumah sakit tipe C.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Dan RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede di Kabupaten Sleman. Teknik pengambilan data menggunakan purposive sampling yakni semua kepala bidang tenaga medis di setiap rumah sakit dengan total responden sebanyak 36 orang. Instrumen penelitian mengenai gaya kepemimpinan mengadopsi penelitian Clark (2004) *leadership style survey* dan kepuasan tenaga medis mengadopsi dari kuisisioner produktifitas dan kepuasan kerja oleh Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemenkes RI [10, 11]. Kuesioner gaya kepemimpinan terdiri dari 30 pertanyaan yang terdiri dari 3 bagian yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan Laissez-Faire. Skore Gaya kepemimpinan kuat jika nilai total skor ≥ 40 , dan lemah jika skor < 40 , skore kepuasan kerja tenaga medis diperoleh dari nilai mean. Untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tenaga medi dilakukan uji bivariate dengan chi square, dengan nilai signifikansi $p < 0,05$ dengan interval kepercayaan 95%.

3. HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan tenaga medis dilihat dari karakteristik sosio demografi cukup beragam. Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan memiliki kepuasan sebesar 80 %, sementara laki-laki sebesar 20%, Responden dengan usia dibawah 35 tahun menyatakan puas sebesar 60% dibanding usia yang lebih tua atau diatas 35 tahun. Sama halnya, responden dengan status menikah lebih tinggi menyatakan puas terhadap pekerjaan dengan persentase 73.3%, dibanding responden yang belum menikah. Sementara tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan sarjana (S1) memiliki kepuasan sebesar 80% dibanding dengan level pendidikan lainnya.

Berdasarkan karakteristik sosial yang berkaitan dengan pengalaman pekerjaan. Responden yang memiliki masa kerja ≤ 10 tahun memiliki tingkat kepuasan sebesar 53.3% dibanding yang lebih dari masa kerja lebih dari 10 tahun. Sedang, berdasarkan jabatan atau posisi, responden yang memiliki jabatan sebagai supervisor memiliki kepuasan sebesar 86.7% dibandingkan dengan posisi seajarnya lainnya.

Sebaliknya, responden dengan gaji tinggi diatas UMR Jogjakarta yakni lebih dari 4 juta memiliki kepuasan 26.6%, sementara responden kisaran gaji dari 3 -4 juta memiliki tingkat kepuasan tinggi sebesar 66.7%. Adapun kepuasan berdasarkan karakteristik jenis tenaga medis, responden yang berprofesi sebagai perawat memiliki kepuasan sebesar 53.3%, tenaga dokter umum sebesar 13.3%, dan tenaga farmasi, dokter, gizi dan bidan memiliki kepuasan sama yakni 6.7%. Kondisi ini menunjukkan bahwa distribusi atau penyebaran kepuasan tenaga medis cenderung tidak merata secara sosio demografi seperti

yang tercantum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Sosio Demografi Responden

Variabel	Kepuasan Tenaga Medis				Total	
	Tidak		Ya			
	n	%	n	%	N	%
Jenis Kelamin						
Laki-laki	12	57.1	3	20	15	41,7
Perempuan	9	42.9	12	80	21	58,3
Usia						
<35 Tahun	7	33.3	9	60	16	44.4
≥ 35 Tahun	14	66.7	6	40	20	55.6
Status Perkawinan						
Belum menikah	0	0	4	26.7	4	11,1
Menikah	21	100	11	73.3	32	88,9
Lama Kerja						
<10 Tahun	9	42.9	8	53.3	17	47.2
≥10 Tahun	12	57.1	7	46.7	19	52.8
Pendapatan						
<3 Juta	2	9.5	1	6.7	3	8.3
3-4 Juta	15	71.4	13	66.7	25	69.4
>4 Juta	4	19.1	3	26.6	8	22.3
Status Pendidikan						
D3	2	9.5	2	13.3	4	11,1
D4-S1	16	76.2	12	80	28	77,8
S2	1	4.8	1	6.7	2	5,6
Spesialis	2	9.5	0	0	2	5,6
Jabatan						
Case Manager	1	4.8	0	0	1	2,8
Manager	3	14.3	2	13.3	5	13,9
Supervisor	17	80.9	13	86.7	30	83,3
Jenis Tenaga Medis						
Analisis Lab	1	4.8	0	0	1	2,8
Bidan	0	0	1	6.7	1	2,8
Dokter Spesialis	3	14.3	0	0	3	8,3
Fisioterapis	0	0	1	6.7	1	2,8
Gizi	1	4.8	1	6.7	2	2,8
Kefarmasian	2	9.5	1	6.7	3	8,3
Perawat	13	61,9	8	53.3	21	58.3

Radiografer	1	4.8	0	0	1	2,8
Teknisi Medis	0	0	1	6.7	1	2,8
Dokter umum	1	4.8	2	13.3	3	8.3

Untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan tenaga medis dilakukan uji bivariate. Uji hubungan ini bermaksud untuk mengidentifikasi sejauh mana perbedaan gaya kepemimpinan yakni kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez faire (bebas) dapat memengaruhi tingkat kepuasan tenaga medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Tipe C.

a. Hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan Kepuasan Tenaga Medis

Gaya kepemimpinan otoriter adalah pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Tipe kewenangan dan kebijakan kepemimpinan seperti ini cenderung mutlak atau satu arah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja tenaga medis. Secara statistic, gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki hubungan kepuasan kerja dan memiliki probabilitas sebesar 0,09 kali untuk mempengaruhi kepuasan tenaga medis, dengan nilai p-value sebesar 0,22 dengan rentang CI 95% 0,03-0,22 (tabel 2).

Tabel 2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kepuasan Tenaga Medis

Otoriter	Kepuasan Tenaga Medis				Total	PR	P Value	CI 95%
	Baik		Tidak baik					
	n	%	n	%				
Kuat	2	100	0	0	2	0,09	0,22	0,03 - 0,22
Lemah	19	55,9	15	44,1	34			

b. Hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan Kepuasan Tenaga Medis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan tipe pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif ini, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya, memberi kesempatan kepada staf untuk memberikan ide atau masukan terkait pekerjaan.

Tabel 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Tenaga Medis

Demokratis	Kepuasan Tenaga Medis				Total	PR	P Value	CI 95%
	baik		tidak baik					
	n	%	n	%				
Kuat	8	53,3	7	46,7	15	0,08	0,60	0,41 - 0,24
Lemah	13	61,9	8	38,1	21			

Berdasarkan hasil analisis tabel 3 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki peluang 0.08 kali untuk memengaruhi kepuasan kerja tenaga medis, tapi tidak bermakna secara statistik dengan nilai p value sebesar 0,60 dengan rentang CI 95% 0,41 hingga 0,24. Artinya, gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki hubungan kepuasan kerja tenaga medi di RS Muhamamdiyah Tipe C.

c. Hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan Kepuasan Tenaga Medis

Gaya kepemimpinan laissez faire adalah salah satu karakteristik kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah moralis sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Tipe kepemimpinan bergaya laissez-faire ini pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya.

Konsep penerapan gaya kepemimpinan kendali bebas didasarkan pada pertimbangan bahwa staf atau bawahan dianggap memiliki kemampuan untuk mandiri dalam segala hal. Sehingga praktiknya, pemimpin memberika kebebasan kepada staf/bawahan untuk mengambil segala bentuk keputusan terkait dengan pekerjaannya tanpa harus campur tangan dari pemimpin.

Tabel 3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Laizzes Faire (bebas) Terhadap Kepuasan Tenaga Medis

Laizzes faire	Kepuasan Tenaga Medis				Total	PR	P Value	CI 95%
	Baik		Tidak baik					
	N	%	N	%				
Kuat	5	83,3	1	16,7	6	0,17	0,17	0,05 - 0,40

Lemah 16 53,3 14 46,7 30

Berdasarkan hasil analisis tabel 8 diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *laizzes faire* (bebas) memiliki kemungkinan peluang/ probabilitas 0.17 kali untuk memengaruhi kepuasan tenaga medis di Rumah Sakit. Akan tetapi, tidak bermakna secara statistik karena nilai hubungan p value sebesar 0,17 dengan rentang CI 95% 0,05 hingga 0,40. Dengan kata lain, penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan *laizzes faire* (bebas kendali) tidak memiliki hubungan kepuasan kerja tenaga medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah tipe C.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Penelitian ini, bahwa secara statistik tidak ditemukan adanya perbedaan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah. Konteks style kepemimpinan yang di uji mencakup kepemimpinan otoriter, demokratis dan juga *laizzes faire* (kendali bebas).

Dari hasil beberapa penelitian, umumnya menyebutkan arah kepemimpinan yang diharapkan di fasilitas kesehatan adalah kepemimpinan yang transformasional, dimana karakteristik kepemimpinan yang diharapkan adalah dapat menghargai sifat dan kemampuan staf, menggunakan kekuasaan posisi untuk mendorong ide dari staf, memberikan informasi seluas-luasnya dan pelimpahan sebagian wewenang kepada bawahan, keputusan dibuat secara musyawarah, prakarsa dapat datang dari bawahan, pengawasan tidak ketat dapat mendorong tingkat kepuasan perawat memilih hubungan yang signifikan, meski tidak disebutkan tipe kepemimpinan apa yang cocok (otoriter, partisipatif, dan bebas kendali) diterapkan untuk meningkatkan kepuasan tenaga kesehatan di Rumah Sakit [6,7,8].

Penelitian yang dilakukan Asrar-ul-Haq (2016) menjelaskan bahwa gaya Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat terhadap efektifitas, kepuasan, dan komitmen staf tenaga kesehatan. Gaya kepemimpinan menekankan pemberian informasi, perhatian dan motivasi kepada staf untuk mencapai kinerja dan tujuan organisasi, sementara gaya kepemimpinan *laizzes fair* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan tenaga kesehatan [14].

Prabowo et.al (2014) menyatakan bahwa hadirnya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan di rumah sakit melalui peran manajer mampu menyampaikan visinya dengan jelas, mampu menjadi panutan, meningkatkan kebanggaan pengikut, mengikuti standar etika dan nilai-nilai moral yang tinggi. Disamping itu, mampu menyampaikan harapan tinggi berkaitan peningkatan mutu pelayanan dan kepuasan kerja, memotivasi dan menginspirasi para staf/bawahan tenaga medis di rumah sakit [4]. M.L Voon et al (2011), Gaya kepemimpinan yang berbeda akan menimbulkan lingkungan kerja yang berbeda pula dan secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan [3,8].

Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan staf tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. staf yang puas akan lebih produktif daripada staf yang tidak puas. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui tingkat stres anggota lain dalam organisasi sedangkan pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif [13, 14].

Tingkat kepuasan sulit diukur, akan tetapi secara sederhana pemimpin hanya perlu mempertimbangkan beberapa hal utama terkait faktor kepuasan tenaga kesehatan atau medis di suatu rumah sakit. Hasil riset menunjukkan bahwa tenaga kesehatan seperti perawat cenderung menginginkan pekerjaan yang bervariasi, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung diberi kebebasan yang seluas-luasnya untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan ketika melaksanakan kerja serta umpan balik terhadap hasil kerja yang dinilai baik. Selanjutnya, tenaga kesehatan mendambakan sistem promosi yang jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memenuhi rasa keadilan, termasuk kompensasi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja [15,19,20].

Temuan ini memberikan implikasi bahwa penerapan kepemimpinan yang baik oleh para kepala ruang dalam empat aspek yaitu kemampuan memimpin, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi, akan membuat perawat merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan adanya penerapan perilaku dan motivasi yang baik atau beban kerja yang ringan kepada staf tenaga medis di fasilitas kesehatan seperti Rumah Sakit dan Puskesmas [16,17].

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kerjasama antara staf dan pimpinan, semakin baik kerja sama yang dilakukan oleh pimpinan maka akan semakin baik kepuasan kerja anak buahnya. Pada gilirannya, kepuasan staf yang diperoleh dari hasil kepemimpinan yang baik akan memberi dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi pemberi pelayanan kesehatan [5,9, 18].

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, didapatkan kesimpulan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan *laizzes faire* (bebas) dengan kepuasan kerja tenaga medis oleh RS PKU Muhammadiyah Gamping dan RSKIA PKU Muhammadiyah Kotagede. Artinya, tidak ada gaya kepemimpinan kepemimpinan yang tepat, akan tetapi karakteristik kepemimpinan yang baik adalah terbuka, inspirasi, dan menghargai sebagai faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri staf tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

PROSIDING SEMINAR NASIONAL KESEHATAN 2020
PARADIGMA RUMAH SAKIT SYARIAH: VALUE ATAU REVENUE?
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
<http://seminar.uad.ac.id/index.php/skuad>

1. Thoah, Miftah, (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Ed.1-Cet 18. Jakarta: Rajawali Pers.
2. Dewi, D. R., Marina Sulistyati, M. A., Dan Mauludin, (2017) *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Karyawan Koperasi*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2011). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24-32.
4. Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PERAWAT: LITERATURE REVIEW. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 11(1), 106-112.
5. Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Daya Manusia* edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Sasmito, Y. Y., & Askafi, E. (2020). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA DI INSTALASI RAWAT INAP DI RS. BAPTIS KEDIRI. *REVITALISASI*, 4(4), 60-73.
7. Akmal Lunas, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Menghormati Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Di Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 104-115.
8. Rumondor, M., Gannika, L., & Bataha, Y. Y. (2019). GAYA PEMIMPIN KEPALA RUANGAN DENGAN KEPUASAAN PERAWAT. *JURNAL KEPERAWATAN*, 7(2).
9. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
10. Clark, D.R. (2004). Concepts Of Leadership. Retrieved From <http://Nwlink.Com/~Donclark/Leader/Leadcon.Html>
11. Kemenkes, R (2017) Riset Tenaga Kesehatan Nasional (RISKESNAS), (2017). Litbangkes. Jakarta
12. Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman. *Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika*.
13. Mariani, A. E. A., & Gorda, O. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 193-212.
14. Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54-64.
15. Maryanto, Dkk (2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Swasta Di Demak*, Semarang: STIKES Karya Husada Semarang.
16. Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). PENGARUH PENERAPAN PERILAKU SYARIAH DALAM PELAYANAN KEPERAWATAN, BEBAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT. *LINK*, 16(1), 23-30.
17. Renaldi, Reno, Dkk, (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Puskesmas Siak Hulu II*, Padang: Universitas Negeri Padang.
18. 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.
19. Sari, K. D. P., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Brsu Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7).
20. Swanburg Russel C. (2000). *Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC.