

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Staf Pelayanan Medis Dan Paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau

Zulhendri, Ismail Efendy, Ramadhani Syafitri Nasution
Institut Kesehatan Helvetia

Abstract. *There are many factors that influence employee or employee performance 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 influence employee performance is work motivation, incentives (compensation), and leadership. The aim of this research is to determine and analyze the influence of leadership style on the performance of medical and non-medical service staff at Tarempa Hospital, Anambas Islands, Riau in 2024. This type of research uses a descriptive analytical survey with a cross-sectional design. The population in this study was all the medical and non-medical service installation staff at Tarempa Regional Hospital, Anambas Islands, Riau, totaling 78 people. While the sample numbered 78 people, this population sampling was carried out with the total population. Data analysis was carried out using univariate, bivariate and multivariate analysis. Based on the results of the chi-square test, it is known that the performance of medical and non-medical service staff has an influence on Militaristic Leadership Style, Paternalistic Leadership Style, Laissirez Fair Leadership Style and Democratic Leadership Style $p = 0.000$, meaning that there is an influence of Militaristic Leadership Style, Paternalistic Leadership Style, Leadership Style Laissirez Fair and Democratic Leadership Style. on the performance of medical and non-medical service staff. From the results of the multivariate analysis, it is known that the most influential variable in this study is the Democratic Leadership Style variable with an odds ratio (OR) value of 62,850 which predominantly influences medical and non-medical service staff. The conclusion in this research is that the appropriate leadership style applied by medical and non-medical services is a democratic leadership style. This is because based on research results, democratic leadership style is the most dominant influence on the performance of medical and non-medical service staff. It is recommended that medical and non-medical service staff strive to improve the performance of medical and non-medical services through reading and discussion activities and discipline when entering work.*

Keywords: *Leadership Style, Performance of Medical and Non-Medical Service 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 terhadap kinerja staf pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau Tahun 2024 Jenis penelitian ini menggunakan survei analitik deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua staf Instalasi pelayanan medis dan paramedis RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau sebanyak 78 orang. Sedangkan sampel berjumlah 78 orang, pengambilan sampel populasi ini dilakukan dengan *total populasi*. Analisa data dilakukan dengan analisis *univariat, bivariat dan multivariat*. Berdasarkan hasil uji *chi-square* diketahui bahwa kinerja staf pelayanan medis dan paramedis berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan Militeristik, gaya kepemimpinan paternalistik, Gaya Kepemimpinan Laissirez Fair dan Gaya Kepemimpinan Demokratis $p = 0,000$, artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Militeristik, gaya Kepemimpinan Paternalistik, Gaya Kepemimpinan Laissirez Fair dan Gaya Kepemimpinan Demokratis. terhadap kinerja staf pelayanan medis dan non 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 pelayanan medis dan non medis. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan oleh pelayanan medis dan paramedis adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan demokratis yang paling dominan memengaruhi kinerja staf pelayanan medis dan non medis. Disarankan para staf pelayanan medis dan paramedis agar berupaya meningkatkan kinerja pelayanan pelayanan medis dan paramedis melalui kegiatan membaca dan diskusi dan disiplin masuk kerja

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Staf Pelayanan Medis dan Paramedis

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit juga merupakan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan yaitu setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu serta berkesinambungan

Kesehatan adalah sebagai suatu keadaan sejahtera yang meliputi fisik, mental dan sosial yang merupakan satu kesatuan dan bukan hanya bebas dari penyakit atau kecacatan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan bahwa untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan yang terpadu dan menyeluruh dalam bentuk upaya kesehatan perseorangan dan upaya kesehatan masyarakat.

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

KAJIAN TEORI

Telaah Teori (Konsep Rumah Sakit)

Istilah *hospital* (rumah sakit) berasal dari kata Latin, yaitu *hospes* (tuan rumah), yang juga menjadi akar kata hotel dan *hospitality* (keramahan). Pengertian Rumah Sakit menurut *World Health Organization (WHO)* adalah suatu bagian menyeluruh dari organisasi sosial dan medis yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan yang lengkap kepada masyarakat baik *kuratif* maupun *rehabilitatif*, dimana layanannya menjangkau pelayanan keluarga dan lingkungan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menenun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan adalah suatu proses

pengarahan dan pemberian pengaruh kepada bawahan yang didasarkan pada kemampuan seorang pimpinan untuk mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan ketrampilan seseorang pimpinan perawat dalam mempengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai. Setiap pimpinan mempunyai potensi yang berbeda dalam kepemimpinan, namun ketrampilan ini dapat dipelajari sehingga kemampuan kepemimpinan selalu dapat ditingkatkan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Staf.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan (Rivai, 2005). Kepemimpinan dalam pelayanan menurut Swanburg (2000) harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam keperawatan dan dapat mempengaruhi perawat lain di bawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai. Keterampilan dalam kepemimpinan ini meliputi: keterampilan teknis, yaitu kesanggupan untuk mengerti dan mengerjakan aktifitas teknis, keterampilan konseptual, sebagai anggota kelompok dan pimpinan.

Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk meluruskan motif. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan

diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya.

Motivasi Kerja

Bekerja adalah satu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Bekerja melibatkan aktivitas fisik maupun mental. Motivasi merupakan suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Mangkunegara. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal.

Kinerja

kinerja (performance) adalah efforts (upaya atau aktivitas) ditambah achievements (hasil kerja atau pencapaian hasil upaya). Selanjutnya kinerja di rumuskan sebagai $performance = efforts + achievements$. Dimana (performance) merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan (achievements) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (efforts) oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas.

METODE

Desain Penelitian

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.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Tarempa dengan alamat Jl. Imam Bonjol No. 61, kelurahan Tarempa, kecamatan Siantan, kabupaten kepulauan Anambas.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli s/d Oktober tahun 2023.

HASIL

Analisis Univariat

Analisis yang dilakukan menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Tujuan dari

analisis ini adalah untuk menjelaskan/mendesripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti.

1. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Militeristik Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

N o.	Pertanyaan	SB		B		S		B		SB	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Dalam menentukan tujuan Ka. Pelayanan medis dan non medis membuat keputusan memegang kendali tanpa melibatkan Staf	42	53.8	30	38.5	6	7.7	0	0.0	0	0.0
2	Dalam menentukan rencana operasional ruangan Ka. Pelayanan medis dan non medis harus saran dari pemimpin	37	47.4	34	43.6	7	9.0	0	0.0	0	0.0
3	Ka. Pelayanan medis dan non medis memberikan informasi secara perintah kepada Staf	36	46.2	36	46.2	5	6.4	1	1.3	0	0.0
4	Ka. Pelayanan medis dan non medis memberikan penghargaan kepada Staf yang bekerja dengan patuh tanpa menyanggah	29	37.2	26	33.3	8	10.3	15	19.2	0	0.0
5	Ka. Pelayanan medis dan non medis memberikan hukuman tegas kepada Staf yang melakukan kesalahan.	35	44.9	21	26.9	2	2.6	5	6.4	15	19.2
6	Ka. Pelayanan medis dan non medis menggunakan wewenang penuh dalam mengontrol tugas staf yang terlambat dikerjakan	31	39.7	21	26.9	5	6.4	18	23.1	3	3.8
7	Ka. Pelayanan medis dan non medis menindak tegas staf yang melanggar ketentuan yang diberikannya	37	47.4	17	21.8	4	5.1	5	6.4	15	19.2
8	Ka. Pelayanan medis dan non medis mendorong staf untuk bekerja sesuai ketentuan dengan menggunakan perintah dan komando sebagai pemimpin	42	53.8	10	12.8	4	5.1	4	5.1	18	23.1

Berdasarkan Tabel 1 diatas bahwa mayoritas jawaban responden buruk gaya kepemimpinan militeristik” yaitu 42 orang (53.8%), tentang” Dalam menentukan tujuan Ka. Pelayanan medis dan paramedis membuat keputusan memegang kendali tanpa melibatkan Staf” yaitu 37 orang (47.4%), tentang” Dalam menentukan rencana operasional ruangan Ka. Pelayanan medis dan paramedis harus saran dari pemimpin” yaitu 36 orang (46.2%), tentang “Ka. Pelayanan medis dan paramedis memberikan informasi secara perintah kepada Staf” yaitu 36 orang (46.2%), tentang ” Ka. Pelayanan medis dan paramedis memberikan penghargaan kepada Staf yang bekerja dengan patuh tanpa menyanggah” yaitu 29orang (37.2%), tentang ” Ka. Pelayanan medis dan paramedis memberikan hukuman tegas kepada Staf yang melakukan kesalahan.” yaitu 35 orang (44.9%), tentang “Ka. Pelayanan medis dan paramedis menggunakan wewenang penuh dalam mengontrol tugas staf yang terlambat dikerjakan” yaitu 31 orang (39.7%), tentang “Ka. Pelayanan medis dan paramedis menindak tegas staf yang

melanggar ketentuan yang diberikannya” yaitu 37 orang (47.4%), tentang “Ka. Pelayanan medis dan paramedis mendorong staf untuk bekerja sesuai ketentuan dengan menggunakan perintah dan komando sebagai pemimpin” yaitu 42 orang (53.8%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Militeristik Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

No.	Gaya kepemimpinan Militeristik	f	%
1	Menerapkan	23	29.5
2	Tidak Menerapkan	55	70.5
Total		78	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden tidak menerapkan gaya kepemimpinan Militeristik sebanyak 55 responden (70.5 %) dan responden menerapkan gaya kepemimpinan Militeristik yaitu sebanyak 23 responden (29.5%).

2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Paternalistik Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

No.	Pertanyaan	SB		B		S		B		SB	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Dalam menentukan tujuan Ka. Pelayanan medis dan non medis membuat keputusan sendiri sebelum mengusulkan kepada staf	74	94.9	3	3.8	1	1.3	0	0.0	0	0.0
2	Dalam menentukan rencana operasional meminta saran dari staf	74	94.9	2	2.6	2	2.6	0	0.0	0	0.0
3	Apabila ada perencanaan metode baru dalam perbaikan sarana dan prasarana rumah sakit Ka. Pelayanan medis dan non medis mengusulkan kepada staf	26	33.3	50	64.1	2	2.6	0	0.0	0	0.0
4	Ka. Pelayanan medis dan non medis melibatkan staf dalam pemecahan masalah perbaikan sarana dan prasarana rumah sakit	63	80.8	13	16.7	2	2.6	0	0.0	0	0.0
5	Ka. Pelayanan medis dan non medis menghargai kemampuan staf dalam pelaksanaan tugasnya	32	41.0	16	20.5	2	2.6	28	35.9	0	0.0
6	Ka. pelayanan medis dan non medis mendorong staf untuk mencapai tujuan bersama sesuai rencana kerja	31	39.7	17	21.8	7	9.0	2	2.6	21	26.9
7	Ka. pelayanan medis dan non medis melakukan pengawasan pelaksanaan tugas staf secara ketat	36	46.2	10	12.8	7	9.0	4	5.1	20	25.6
8	Ka. pelayanan medis dan non medis mempertimbangkan hasil analisis masalah staf berkaitan permasalahan dalam pelaksanaan tugas	41	52.6	5	6.4	5	6.4	26	33.3	77	98.7

Berdasarkan Tabel 3 diatas bahwa mayoritas jawaban responden buruk gaya kepemimpinan paternalistik” yaitu 74 orang (94.9%), tentang”Dalam menentukan tujuan Ka. Pelayanan medis dan paramedis membuat keputusan sendiri sebelum mengusulkan kepada staf” yaitu 74 orang (94.9%), tentang “Dalam menentukan rencana operasional meminta saran dari staf” yaitu 50 orang (64.1%), tentang”Apabila ada perencanaan metode baru dalam perbaikan sarana dan prasarana rumah sakit Ka. Pelayanan medis dan paramedis mengusulkan kepada staf” yaitu 63 orang (80.8%), tentang ” Ka. Pelayanan medis dan paramedis melibatkan staf dalam pemecahan masalah perbaikan sarana dan prasarana rumah sakit” yaitu 32 orang (41.0%), tentang “Ka. Pelayanan medis dan paramedis menghargai kemampuan staf dalam pelaksanaan tugasnya” yaitu 31 orang (39.7%), tentang “Ka. pelayanan medis dan paramedis mendorong staf untuk mencapai tujuan bersama sesuai rencana kerja” yaitu 36 orang (46.2%), tentang “Ka. pelayanan medis dan paramedis melakukan pengawasan pelaksanaan tugas staf secara ketat” yaitu 41 orang (52.6%), tentang “Ka. pelayanan medis dan paramedis mempertimbangkan hasil analisis masalah staf berkaitan permasalahan dalam pelaksanaan tugas” yaitu 41 orang (52.6%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Paternalistik Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

No.	Gaya kepemimpinan Paternalistik	f	%
1	Menerapkan	17	21.8
2	Tidak Menerapkan	61	78.2
	Total	78	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden tidak menerapkan gaya kepemimpinan Paternalistik sebanyak 61 responden (78.2%) dan responden menerapkan gaya kepemimpinan Paternalistik yaitu sebanyak 17 responden (21.8%).

3. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

No.	Pertanyaan	SB		B		S		B		SB	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Dalam menentukan tujuan Ka. pelayanan medis dan non medis menyerahkan kepada staf	43	55.1	29	37.2	6	7.7	0	0.0	0	0.0
2	Dalam menentukan rencana operasional instalasi, Ka. pelayanan medis dan non medis menyerahkan kepada staf	49	62.8	24	30.8	5	6.4	0	0.0	0	0.0
3	Ka. pelayanan medis dan non medis memberikan informasi secara minimal kepada staf	50	64.1	23	29.5	5	6.4	0	0.0	0	0.0
4	Ka. pelayanan medis dan non medis memberikan kebebasan kepada staf untuk menentukan sendiri tujuan kelompok	43	55.1	28	35.9	7	9.0	0	0.0	0	0.0
5	Ka. pelayanan medis dan non medis mengendalikan pelaksanaan tugas staf secara minimal	49	62.8	24	30.8	1	1.3	4	5.1	0	0.0
6	Ka. pelayanan medis dan non medis jarang memberikan supervisi kepada staf	43	55.1	35	44.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
7	Ka. pelayanan medis dan non medis jarang mengkoordinir staf dalam melaksanakan tugas	26	33.3	52	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
8	Ka. pelayanan medis dan non medis melepaskan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada staf	67	85.9	11	14.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Berdasarkan Tabel 5 diatas bahwa mayoritas jawaban responden buruk gaya kepemimpinan *laissez faire*” yaitu 43 orang (55.1%), tentang” Dalam menentukan tujuan Ka. pelayanan medis dan paramedis menyerahkan kepada staf” yaitu 49 orang (62.8%), tentang “Dalam menentukan rencana operasional instalasi, Ka. pelayanan medis dan paramedis menyerahkan kepada staf” yaitu 50 orang (64.1.1%), tentang” Ka. pelayanan medis dan paramedis memberikan informasi secara minimal kepada staf” yaitu 43 orang (55.1%) tentang ”Ka. pelayanan medis dan paramedis memberikan kebebasan kepada staf untuk menentukan sendiri tujuan kelompok” yaitu 49 orang (62.8%) tentang “Ka. pelayanan medis dan paramedis mengendalikan pelaksanaan tugas staf secara minimal” yaitu 43 orang (55.1%), tentang “Ka. pelayanan medis dan paramedis jarang memberikan supervisi kepada staf” yaitu 56 orang (85.9%), tentang “Ka. pelayanan medis dan paramedis jarang mengkoordinir staf dalam melaksanakan tugas” yaitu 67 orang (85.9%).

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan *Laissez Fair* Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

No.	Gaya kepemimpinan <i>Laissez Fair</i>	f	%
1	Menerapkan	17	21.8
2	Tidak Menerapkan	61	78.2
Total		54	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden tidak menerapkan gaya kepemimpinan *Laissez fair* sebanyak 61 responden (78.2%) dan responden menerapkan gaya kepemimpinan *Laissez fair* yaitu sebanyak 17 responden (21.8%).

4. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Demokratis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

No.	Pertanyaan	SB		B		S		B		SB	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Dalam menentukan tujuan Ka. pelayanan medis dan non medis melibatkan staf dalam membuat keputusan	42	53.8	30	38.5	6	7.7	0	0.0	0	0.0
2	Dalam menentukan rencana operasional Ka. pelayanan medis dan non medis meminta ide dari staf	37	47.4	34	43.6	7	9.0	0	0.0	0	0.0
3	Apabila ada metode baru perbaikan sarana dan prasarana rumah sakit Ka. pelayanan medis dan non medis memberikan informasi seluas-luasnya	36	46.2	36	46.2	5	6.4	1	1.3	0	0.0
4	Ka. pelayanan medis dan non medis menghargai sifat dan sikap staf dalam melaksanakan tugasnya	29	37.2	26	33.3	8	10.3	1	1.3	19	24.7
5	Ka. pelayanan medis dan non medis menghargai kemampuan setiap staf dalam pelaksanaan tugasnya	35	44.9	21	26.9	2	2.6	5	6.4	1	1.3
6	Ka. pelayanan medis dan non medis mendorong staf untuk mencapai tujuan bersama sesuai rencana kerja	31	39.7	21	26.9	5	6.4	1	1.3	23	29.7
7	Ka. pelayanan medis dan non medis melakukan pengawasan pelaksanaan tugas staf secara terbuka	37	47.4	17	21.8	4	5.1	5	6.4	1	1.3
8	Ka. pelayanan medis dan non medis membantu staf dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari	42	53.8	10	12.8	4	5.1	4	5.1	1	1.3

Berdasarkan Tabel 7 diatas bahwa mayoritas jawaban responden buruk “gaya kepemimpinan demokratis” yaitu 42 orang (53.8%), tentang” Dalam menentukan tujuan Ka. pelayanan medis dan paramedis melibatkan staf dalam membuat keputusan” yaitu 37 orang (47.4%), tentang “Dalam menentukan rencana operasional Ka. pelayanan medis dan paramedis

meminta ide dari staf” yaitu 36 orang (46.2%), tentang”Apabila ada metode baru perbaikan sarana dan prasarana rumah sakit Ka. pelayanan medis dan paramedis memberikan informasi seluas-luasnya” yaitu 29 orang (37.2%), tentang” Ka. pelayanan medis dan paramedis menghargai sifat dan sikap staf dalam melaksanakan tugasnya” yaitu 35 orang (44.9%), tentang “Ka. pelayanan medis dan paramedis menghargai kemampuan setiap staf dalam pelaksanaan tugasnya” yaitu 31 orang (39.7%), tentang “Ka. pelayanan medis dan paramedis mendorong staf untuk mencapai tujuan bersama sesuai rencana kerja” yaitu 37 orang (47.4%), tentang “Ka. pelayanan medis dan paramedis melakukan pengawasan pelaksanaan tugas staf secara terbuka” yaitu 42 orang (53.8%).

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Demokratis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

No.	Gaya kepemimpinan Demokratis	f	%
1	Menerapkan	12	15.3
2	Tidak Menerapkan	66	79.7
Total		78	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden tidak menerapkan gaya kepemimpinan Demokratis sebanyak 66 responden (79.7%) dan responden menerapkan gaya kepemimpinan Demokratis yaitu sebanyak 12 responden (15.3%).

5.Kinerja Staf

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja Staf Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

No.	Pertanyaan	SB		B		S		B		SB	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	74	94.9	3	3.8	1	1.3	0	0.0	0	0.0
2	Saya sangat disiplin dalam bekerja	74	94.9	2	2.6	2	2.6	0	0.0	0	0.0
3	Dalam pekerjaan saya mengerjakan tugas sesuai SOP	26	33.3	50	64.1	2	2.6	0	0.0	0	0.0
4	Staf bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan tugas agar sempurna	63	80.8	13	16.7	2	2.6	0	0.0	0	0.0
5	Staf berkolaborasi dengan tim kesehatan untuk pervediaan alat di ruangan	32	41.0	16	20.5	2	2.6	28	35.9	0	0.0
6	Staf bekerja memperbaiki alat kesehatan yang rusak secara maksimal	31	39.7	17	21.8	7	9.0	2	2.6	21	26.9
7	Staf bekerja sesuai arahan pemimpin dan memberi masukan yang di dapat dilapangan	36	46.2	10	12.8	7	9.0	4	5.1	20	25.6
8	Staf melakukan pelayanan di ruangan dengan menggunakan APD dan sesuai prosedur kerja	41	52.6	5	6.4	5	6.4	26	33.3	0	0.0

Berdasarkan Tabel 9 diatas bahwa mayoritas jawaban responden buruk “kinerja staf”, tentang ”Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti” yaitu 74 orang (94.9%), tentang “Saya sangat disiplin dalam bekerja” yaitu yaitu 74 orang (94.9%), tentang ”Dalam pekerjaan saya mengerjakan tugas sesuai SOP” yaitu 50 orang (64.1%), tentang ” Staf bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan tugas agar sempurna” yaitu 63 orang (80.8%), tentang “Staf

berkolaborasi dengan tim kesehatan untuk penyediaan alat di ruangan” yaitu 32 orang (41.0%), tentang “Staf bekerja memperbaiki alat kesehatan yang rusak secara maksimal” yaitu 31 orang (39.7%), tentang “Staf bekerja sesuai arahan pemimpin dan memberi masukan yang di dapat dilapangan” yaitu 36 orang (46.2%), tentang “Staf melakukan pelayanan di ruangan dengan menggunakan APD dan sesuai prosedur kerja” yaitu 41 orang (52.6%).

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Staf Pelayanan Medis dan Paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

No.	Kinerja staf pelayanan medis dan non medis	f	%
1	Baik	13	16.6
2	Tidak Baik	65	83.4
Total		78	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas kinerja staf pelayanan medis dan paramedis tidak baik sebanyak 65 responden (83.4%) dan kinerja staf pelayanan medis dan paramedis baik yaitu sebanyak 13 responden (16.6%).

Analisis Bivariat

Tabulasi dan Hasil Uji Statistik

Berdasarkan uji Pearson Chi-Square *Test* didapat nilai p-value $0.002 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau Tahun 2024.

Tabel 11. Hubungan Gaya Kepemimpinan Militeristik dengan kinerja staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

Gaya kepemimpinan Militeristik	Kinerja Staf				Jumlah	p (value)
	Baik		Tidak Baik			
	f	%	f	%	f	%
Menerapkan	13	56.5	10	43.5	23	100
Tidak menerapkan	3	8.3	52	91.7	55	100
Total	16	62	78			

Berdasarkan uji Pearson Chi-Square *Test* didapat nilai p-value $0.003 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan Gaya Kepemimpinan Militeristik terhadap Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau Tahun 2024.

Tabel 12. Hubungan Gaya Kepemimpinan Paternalistik Dengan Kinerja Staf Pelayanan Medis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

Gaya kepemimpinan Paternalistik	Kinerja Staf				Jumlah	p (value)
	Baik		Tidak Baik			
	f	%	f	%	f	%
Menerapkan	9	52.9	8	47.1	17	100
Tidak menerapkan	7	11.9	54	88.1	61	100
Total	16	62	78			

Berdasarkan tabel diatas 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 staff tidak baik. Dari 61 responden yang tidak menerapkan Gaya Kepemimpinan Paternalistik terdapat 7 orang (11.9%) dengan kinerja staf baik dan 54 responden (88.1%) dengan kinerja staf tidak baik.

Tabel 13 Hubungan Gaya Kepemimpinan *Laissez Fair* dengan Kinerja Staf Penunjang Medis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Fair</i>	Kinerja Staf				Jumlah		p (value)
	Baik		Tidak Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Menerapkan	10	58.8	7	41.2	17	100	0,001
Tidak menerapkan	6	14.3	55	85.7	62	100	
Total	16		62		78		

Berdasarkan tabel diatas 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.

Tabel 14. Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Staf Pelayanan Medis Dan Paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau.

Gaya Kepemimpinan Demokratis	Kinerja Staf				Jumlah		p (value)
	Baik		Tidak Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Menerapkan	7	58.3	5	41.7	12	100	0,001
Tidak menerapkan	9	12.8	57	87.2	66	100	
Total	16		62		78		

Berdasarkan tabel diatas 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.

Analisis *Multivariat*

Berdasarkan uji Pearson Chi-Square *Test* didapat nilai p-value $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau Tahun 2024.

Tabel 15. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Militeristik, Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Gaya Kepemimpinan Laissirez Fair, Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja staf pelayanan medis dan paramedis Tahun 2024

Uji Regresi Logistik Pertama

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
Gaya kepemimpinan militeristik	37.723	0.002	1.330
Gaya kepemimpinan paternalistik	47.890	0.114	19.140
Gaya kepemimpinan Laissirez Fair	32.886	0.025	43.800
Gaya kepemimpinan demokratis	33.713	0.010	62.850

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 5 variabel yang diuji regresi logistik berganda pada tahap pertama terlihat variable yang memiliki nilai p-value > 0,05 dan yang terbesar adalah gaya kepemimpinan paternalistic (p=0,114). Dan selanjutnya variabel gaya kepemimpinan paternalistik dikeluarkan dari pemodelan pada regresi logistik tahap kedua, hasilnya adalah sebagai berikut

Tabel 16. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Militeristik, Gaya Kepemimpinan Laissirez Fair, Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja staf pelayanan medis dan paramedis Tahun 2021.

Uji Regresi Logistik Tahap Kedua

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
Gaya kepemimpinan militeristik	37.723	0.002	1.330
Gaya kepemimpinan Laissirez Fair	32.886	0.025	43.800
Gaya kepemimpinan demokratis	33.713	0.010	62.850

Berdasarkan Tabel diatas, setelah dilakukan uji regresi logistik diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Militeristik, Gaya Kepemimpinan Laissirez Fair dan Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki nilai p-value < 0,05 Artinya, keempat variabel tersebut saling berinteraksi untuk memengaruhi Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau Tahun 2024.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan nilai *Odds Ratio* 62.850 artinya responden yang memberikan pendapat pentingnya gaya kepemimpinan demokratis berpeluang 63 kali memengaruhi kinerja staf pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau tahun 2024.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Responden Terhadap Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau tahun 2024.

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%).

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 Militeristik Terhadap Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau Tahun 2024.

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.

Menurut temuan peneliti kepemimpinan militeristik tidak hanya terdapat di kalangan militer saja, tetapi banyak juga terdapat pada instansi sipil (non-militer). 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.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Paternalistik Terhadap Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau Tahun 2024.

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-value $0.003 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada hubungan Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau tahun 2024.

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 $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $3,990 > 1,682$ (56).

Pengaruh Gaya kepemimpinan *Laissez Fair* Terhadap Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau Tahun 2024.

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.

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 pelayanan medis dan paramedis menjadi rendah dan tujuan kerja tidak dapat dicapai dengan baik.

Pengaruh Gaya kepemimpinan *Demokratis* Terhadap Kinerja Staf Pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau Tahun 2024.

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 penelitian dan pengalaman, kepemimpinan demokratislah yang ideal dan didambahkan meskipun kepemimpinan demokratis memiliki berbagai kelemahan, namun kepemimpinan ini tetaplah paling efektif. Seorang pemimpin demokratis 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 demokratis akan merasa sangat bangga bila bawahannya menunjukkan kemampuan kerja yang bahkan lebih tinggi dari kemampuannya sendiri.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Militeristik memengaruhi kinerja staf pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau, dimana $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kerja (H_a) diterima.
2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik memengaruhi kinerja staf pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau, dimana $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kerja (H_a) diterima.
3. Gaya Kepemimpinan *Laissireez Fair* memengaruhi kinerja staf pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau, dimana $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kerja (H_a) diterima.

4. Gaya Kepemimpinan Demokratis memengaruhi kinerja staf pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau, dimana $p\text{-value } 0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kerja (H_a) diterima.
5. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja staf pelayanan medis dan paramedis adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan nilai odds ratio (OR) 62.850 artinya responden menjawab dengan gaya Kepemimpinan Demokratis berpeluang 63 kali memengaruhi kinerja staf pelayanan medis dan paramedis Di RSUD Tarempa Kepulauan Anambas Riau

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 pelayanan medis dan paramedis agar memberikan kesempatan kepada kepala bidang dan staf pelayanan medis dan paramedis menambah pengetahuan melalui berbagai seminar atau pelatihan baik dengan mengirim ke luar rumah sakit atau di lingkungan rumah sakit.
2. Bagi bidang pelayanan gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan oleh pelayanan medis dan paramedis adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan demokratis yang paling dominan memengaruhi kinerja staf pelayanan medis dan paramedis
3. Para staf pelayanan medis dan paramedis agar berupaya meningkatkan kinerja pelayanan pelayanan medis dan paramedis diberikan reward dan punishmen.
4. Peneliti selanjutnya agar mengkaji topik yang relevan dengan penelitian ini dengan aspek yang berbeda dan bahasan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Indonesia Pr. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. 44ad;
- 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.
- Batubara Ss. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero). Liabilities (Jurnal Pendidik Akuntansi). 2020;3(1):40–58.

- Khotijah S, Helmy I. Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J Ilm Mhs Manajemen, Bisnis Dan Akunt.* 2021;3(3):442–60.
- Nainggolan Sl. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Syariah Sibolga. *Iain Padangsidempuan*; 2015.
- Sisca S, Chandra E, Sinaga Os, Revida E, Purba S, Fuadi F, Et Al. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yayasan Kita Menulis; 2020.
- Susanty A, Baskoro Sw. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@ Ti Undip J Tek Ind.* 2012;7(2):77–84.