

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum RSUD Batara Guru Belopa

Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa terletak di Jalan Topoka-Lebani Belopa, Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu yang dirintis sejak 4 Agustus 2005 (Perda No.5 Tahun 2005) yang secara aktif melaksanakan pelayanan kesehatan pada tanggal 28 September 2005. Dalam perkembangannya, RSUD Batara Guru berstatus type C sesuai keputusan Menteri Kesehatan Nomor: HK.03.05/I/194/2012 tanggal 01 Februari 2012 yang kemudian berkembang menjadi Badan Layanan Umum Daerah pada tahun 2017.

RSUD Batara Guru Belopa didirikan untuk menjalankan fungsi pelayanan kesehatan yang berorientasi pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat, terutama pada wilayah Kabupaten Luwu. Rumah Sakit milik daerah ini secara procedural melayani masyarakat dari 22 kecamatan yang tersebar di Kabupaten Luwu baik melalui mekanisme rujukan puskesmas yang ada di masing-masing kecamatan maupun pelayanan secara umum.

Sebagai payung hukum dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dalam perkembangan RSUD

secara yudiris di dukung dengan produk-produk hukum yang menurut tahun di tetapkan adalah sebagai berikut:

1. Keputusan Bupati Nomor No. 577/XII/2016 tentang penetapan status Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Luwu (BLUD RSUD).
2. Sertifikasi Akreditasi Rumah Sakit Nomor No: HK.03.05/I/194/2012 tanggal 1 Februari 2012 dan telah terakreditasi (versi SNARS Ed.I) dengan predikat paripurna (KARS-SERT/218/XII/2018) pada tahun 2018 bahwa telah memenuhi standar akreditasi Rumah Sakit dan dinyatakan lulus tingkat paripurna.
3. Surat Keputusan Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Kabupaten Luwu Nomor 2402220015 tahun 2022 tentang perpanjangan Ijin Operasional dan Klasifikasi RSUD Batara Guru Belopa.
4. Jenis Pelayanan berdasarkan keputusan Direktur Nomor : 800/175/RUSD-BG/XII/2017 tentang Pelayanan RSUD Batara Guru.

Upaya untuk merealisasikan kegiatan Rumah Sakit tersebut serta berdasar Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintah, maka RSUD Batara Guru Belopa memiliki Visi, Misi, Motto sebagai berikut :

I. Visi

“Terwujudnya Rumah Sakit yang maju, Mandiri dan berdaya saing melalui pelayanan Kesehatan Bermutu”.

II. Misi

1. Memberikan Pelayanan Kesehatan yang bermutu dan terjangkau untuk masyarakat.
2. Melaksanakan prinsip-prinsip pelayanan prima dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.
3. Meningkatkan profesionalisme SDM.
4. Menerapkan konsep manajemen mutu (TQM).
5. Menyediakan infrastruktur yang memadai.
6. Membentuk budaya organisasi.
7. Meningkatkan kesejahteraan pegawai rumah sakit.

III. Motto

“Kesembuhan & Keputusan Anda adalah Kebahagiaan Kami”

2. Instalasi dan Unit RSUD Batara Guru Belopa

a. Instalasi/Unit di bawah Pelayanan Medik

- 1) Instalasi Rawat Inap
- 2) Instalasi Rawat Jalan
- 3) Instalasi Gawat Darurat (IGD)
- 4) Instalasi Bedah Sentral
- 5) Instalasi Perawatan Intensif (ICU)

6) Instalasi Hemodialisa

b. Instalasi di bawah Pelayanan Penunjang Medik

1) Instalasi Radiologi

2) Instalasi Farmasi

3) Instalasi Laboratorium

4) Instalasi Gizi

5) Instalasi Rehabilitasi Medik

6) Instalasi Rekam Medis

7) Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasaranan
Rumah Sakit

8) Instalasi Pemulasaran Jenazah

9) Instalasi CSSD

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Batara Guru Belopa mulai tanggal 6 Maret sampai tanggal 6 April 2023 khususnya pada Tenaga Keperawatan. Data-data yang dianalisis melalui 2 (dua) tahap analisis statistic yaitu analisis univariat dan analisis bivariat, selain itu data diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian serta disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan penjelasan.

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden terdiri dari Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja di RSUD Batara Guru

Belopa. Adapun distribusi karakteristik responden diuraikan sebagai berikut.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Umur
Perawat RSUD Batara Guru Belopa
Tahun 2023

Umur Responden	Frekuensi (n)	Persen (%)
20-30	124	74.7
31-41	41	24.7
>41	1	6
Total	166	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan distribusi frekuensi umur responden bahwa dari 166 responden terdiri dari 20-30 tahun sebanyak 124 responden (74,7%), 31-41 tahun sebanyak 41 responden (24,7%), >41 tahun sebanyak 1 responden (0,6%).

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Perawat RSUD Batara Guru Belopa

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persen (%)
Laki-laki	12	7,2
Perempuan	154	92,8
Total	166	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan distribusi frekuensi jenis kelamin responden bahwa dari 166 responden terdiri dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (7,2%)

sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 154 responden (92,8%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan
Perawat RSUD Batara Guru Belopa

Pendidikan	Frekuensi (n)	Persen (%)
Diploma	73	44,0
Sarjana	93	55,0
Total	166	100

Sumber : Data Primer,2023

Berdasarkan tabel 5.3 pendidikan terakhir yang dimiliki responden menunjukkan bahwa jumlah responden dari 166 terdiri dari lulusan diploma sebanyak 73 responden (44,0%) dan lulusan sarjana sebanyak 93 responden (55,0%).

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Perawat RSUD Batara Guru Belopa

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Persen (%)
< 10 Tahun	133	80,1
≥10Tahun	33	19,9
Total	166	100

Sumber : Data Primer,2023

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan distribusi frekuensi masa kerja responden bahwa dari 166 responden terdiri masa kerja < 10 tahun sebanyak 133 responden

(80,1%), dan masa kerja ≥ 10 tahun sebanyak 33 responden (19,9%).

b. Deksriptif Variabel Penelitian

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Otokratis

Otokratis	Frekuensi (n)	Persen (%)
Tidak	57	34,3
Ya	109	65,7
Total	166	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan distribusi frekuensi gaya kepemimpinan otokratis bahwa sebanyak 57 responden (34,3%) mengatakan kurang baik, dan 109 responden menyatakan baik (65,7%).

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Demokratis

Demokratis	Frekuensi (n)	Persen (%)
Tidak	24	14,5
Ya	142	85,5
Total	166	100

Sumber Data: Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan distribusi frekuensi gaya kepemimpinan demokratis bahwa sebanyak 24 responden (14,5%) menyatakan kurang baik, dan 142 responden (85,5%) menyatakan baik.

3) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan
Kepemimpinan Laissez Faire

Laissez Faire	Frekuensi (n)	Persen (%)
Tidak	30	18,1
Ya	136	81,9
Total	166	100

Sumber Data: Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan distribusi frekuensi gaya kepemimpinan laissez faire bahwa sebanyak 30 responden (18,1%) menyatakan kurang baik, dan 136 responden (81,9%) menyatakan baik.

4) Kinerja Perawat

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja
Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi (n)	Persen (%)
Kurang Baik	17	10,2
Baik	149	89,8
Total	166	100

Sumber Data: Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan distribusi frekuensi kinerja perawat bahwa sebanyak 17 responden (10,2%) menyatakan kurang baik, dan sebanyak 149 responden (89,9%) menyatakan baik.

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Otokratis Dengan Kinerja Perawat

Tabel 5.9
Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Otokratis Dengan Kinerja Perawat

Otokratis	Kinerja Perawat				Total		p value
	Kurang baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak	10	17,5	47	82,5	57	100	0,048
Ya	7	6,7	102	93,6	109	100	
Total	17	10,2	149	89,8	166	100	

Sumber Data : Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan kepemimpinan otokratis dengan kinerja perawat, diketahui bahwa sebanyak 57 responden (100%) yang menyatakan bahwa kepemimpinan otokratis dalam kategori tidak, sebanyak 10 responden (17,5%) memiliki kinerja kurang baik, dan 47 responden (82,5%) yang memiliki kinerja baik. Selanjutnya sebanyak 109 responden (100%) yang menyatakan gaya kepemimpinan otokratis dalam kategori ya sebanyak 7 responden (6,7%) memiliki kinerja kurang baik, dan sebanyak 102 responden (93,6%) memiliki kinerja baik.

Hasil uji statistic *chi-square* diperoleh nilai *p value* $0,048 > 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis dengan kinerja perawat di RSUD Batara Guru Belopa.

b. Hubungan Demokratis Dengan Kinerja Perawat

Tabel 5.10
Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Demokratis Dengan Kinerja Perawat

Demokratis	Kinerja Perawat				Total		p value
	Kurang baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak	6	25,0	18	75,0	24	100	0,020
Ya	11	7,7	131	92,3	142	100	
Total	17	10,2	149	89,8	166	100	

Sumber Data: Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat, diketahui bahwa sebanyak 24 responden (100%) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis dalam kategori tidak, sebanyak 6 responden (25,0%) memiliki kinerja kurang baik, dan 18 responden (75,0%) yang memiliki kinerja baik. Selanjutnya sebanyak 142 responden (100%) yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis dalam kategori ya sebanyak 11 responden (7,7%) memiliki kinerja kurang baik, dan sebanyak 131 responden (92,3%) memiliki kinerja baik.

Hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p value $0,020 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat di RSUD Batara Guru Belopa.

c. Hubungan Laissez Faire Dengan Kinerja Perawat

Tabel 5.11
Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Laissez
Faire Dengan Kinerja Perawat

Laissez Faire	Kinerja Perawat				Total		p value
	Kurang baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak	5	16,7	25	83,3	30	100	0,197
Ya	12	8,8	124	91,2	136	100	
Total	17	10,2	149	89,8	166	100	

Sumber Data : Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan kepemimpinan laissez faire dengan kinerja perawat diketahui bahwa sebanyak 30 responden (100%) yang menyatakan bahwa kepemimpinan laissez faire dalam kategori tidak, sebanyak 5 responden (16,7%) memiliki kinerja kurang baik, dan sebanyak 25 responden (83,3%) memiliki kinerja baik. Selanjutnya sebanyak 136 responden (100%) yang menyatakan bahwa kepemimpinan laissez faire dalam kategori ya, sebanyak 12 responden (8,8%) memiliki kinerja kurang baik, dan sebanyak 124 responden (91,2%) memiliki kinerja baik.

Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai *p value* $0,197 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan laissez faire dengan kinerja perawat di RSUD Batara Guru Belopa.

C. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Batara Guru Belopa terhadap khusus perawat yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 166 orang terkait hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

a. Umur

Berdasarkan hasil analisis distribusi responden berdasarkan umur perawat di RSUD Batara Guru Belopa adalah didominasi umur dari 20-30 tahun sebanyak 124 responden (74,7%), 31-41 tahun sebanyak 41 responden (24,7%), >41 tahun sebanyak 1 responden (0,6%).

Usia adalah individu yang dihitung dari saat lahir sampai berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seseorang yang lebih dewasa akan lebih dipercaya dari orang yang belum cukup kedewasaannya. Hal ini akan mempengaruhi pengalaman dan kematangan kejiwaan.

Berdasarkan hal di atas peneliti menyatakan bahwa umur sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena apabila seseorang masih memiliki umur yang muda maka semangat

dan aktivitas kinerja mereka juga semakin tinggi, sedangkan semakin bertambah umur seseorang produktifitas semakin menurun sehingga sangat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis distribusi responden menunjukkan bahwa yang bekerja di RSUD Batara Guru Belopa dominan oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 154 responden (92,8%) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (7,2%).

Menurut Hungu (2007) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara laki- laki dan perempuan secara biologis sejak seseorang dilahirkan. Tingkat partisipasi kerja laki –laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki –laki dianggap sebagai pencari nafkah yng utama bagi keluarga sehingga bisa lebih selektif dalam bekerja dan lebih produktif,jenis kelamin sangat mempengaruhi produktifis kerja karena laki –laki lebih produktif dibandingkan dengan perempuan dan pada umumnya laki-laki lebih teliti dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

hal ini sesuai dengan fakta yang ada di lapangan bahwa dunia keperawatan identik dengan pekerjaan seorang perempuan. Namun demikian kondisi tersebut

sekarang sudah berubah, banyak laki-laki yang menjadi perawat, tetapi kenyataannya proporsi perempuan masih lebih banyak dari pada laki-laki.

c. Pendidikan

Berdasarkan analisis distribusi responden menunjukkan bahwa yang bekerja di RSUD Batara Guru Belopa pada ruang perawat di dominasi lulusan diploma sebanyak 73 responden (44,0%) dan lulusan sarjana sebanyak 93 responden (55,0%).

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan yaitu salah satu alat untuk menyesuaikan tugas atau pekerjaan untuk dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan dari setiap perawat. Selain dari itu meski seseorang memiliki pendidikan yang tinggi akan tetapi pengalamannya dalam bekerja masih minim, serta keahlian dan inovasi tidak berperan dalam pekerjaan mereka maka secara tidak langsung akan menurunkan kinerja.

Semakin tinggi pendidikan perawat, maka daya analisa dalam menangani masalah keperawatan maupun medis semakin tinggi sehingga penerapan asuhan keperawatan kepada pasien semakin baik. Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja, pendidikan dapat mempengaruhi seseorang

termasuk sikap dalam pembangunan. Semakin tinggi pendidikan semakin mudah menerima informasi.

d. Masa Kerja

Berdasarkan hasil analisis distribusi responden menunjukkan bahwa yang bekerja di RSUD Batara Guru Belopa dominan masa kerja < 10 tahun sebanyak 133 responden (80,1%), dan masa kerja 10-20 tahun sebanyak 33 responden (19,9%).

Pengalaman merupakan salah satu cara kepemilikan pengetahuan yang di alami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan. Secara psikologis seluruh pemikiran manusia, kepribadian dan temperamen ditentukan pengalaman indera. Semakin lama seseorang bekerja, maka keterampilan dan pengalamannya juga semakin meningkat.

yang menyatakan bahwa pengalaman perawat dalam rotasi keperawatan jiwa membantu perawat mendapatkan wawasan tentang diri sendiri dan juga meningkatkan wawasan perawat ke dalam pengalaman orang lain. Begitu pula dengan teori Sjafrri Mangkuprawira yang mengatakan bahwa manfaat rotasi kerja antara lain meningkatkan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih dari satu tugas.

2. Karakteristik Variabel Yang Diteliti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Keperawatan Di RSUD Batara Guru Belopa Tahun 2023. Variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Laissez Faire sedangkan Kinerja Perawat sebagai variabel dependen. Adapun pembahasan untuk masing-masing variabel independen berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan sebagai berikut:

a. Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Kinerja Perawat

Gaya kepemimpinan Otokratis adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh untuk menentukan kebijakan dan prosedur, memutuskan kebijakan dan prosedur, memutuskan tujuan apa yang ingin dicapai, dan mengarahkan serta mengawasi semua kegiatan organisasi, tanpa partisipasi dari bawahan. (Ayuningtyas et al., 2022).

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang dilakukan menunjukkan bahwa dari kepemimpinan oktokratis dalam kategori kurang baik, sebanyak 10 responden (17,5%) memiliki kinerja kurang baik dan 47 responden (82,5%) yang memiliki kinerja baik., kemudian kepemimpinan otokratis dalam kategori

baik, sebanyak 7 responden (6,7%) memiliki kinerja kurang baik dan sebanyak 102 responden (93,6%) memiliki kinerja baik..

Hal ini menjelaskan jika sebagian perawat mempersepsikan bahwa atasannya menentukan keputusan sendiri tanpa meminta pertimbangan bawahannya (otokratis). Keterkaitan dengan adanya kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan otokratis terhadap para kinerja perawat agar menghindari kelalaian dan mencegah kelambanan dalam memberikan asuhan keperawatan, maka beberapa kepala ruangan cenderung menggunakan otoriter dalam mengatur staf/perawat, Dalam kondisi yang gawat kepala ruangan menggunakan gaya otoriter dengan memberikan intruksi agar perawat mampu memberikan asuhan keperawatan yang cepat dan tepat.

Seorang pemimpin Yang efektif menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, Jadi tidak tergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi, gaya kepemimpinan yang efektif adalah sesuai dengan situasi dan kondisi dimana pemimpin harus menganalisa terhadap kondisi anggota atau bawahannya. Sehingga terdapat kekurangan jika gaya kepemimpinan diterapkan pada segala kondisi dan situasi hal ini menunjukkan berdampak pada kualitas kinerja para perawat karena merasa saran dan masukan mereka

tidak di dengar dan tidak satu visi di tengah anggota organisasi karena segala keputusan berada pada kepala ruangan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlina Andriani (2020) menjelaskan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan otokratis dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap di Rumah Sakit Kota Bukit Tinggi. Berbeda dengan peneliti yang dilakukan oleh Permana (2019) menjelaskan bahwa sebagian besar kepala ruangan di RS Islam Surabaya menyatakan tidak terdapatnya hubungan gaya kepemimpinan otokratis pada kinerja, hal tersebut dilihat dari hasil uji statistic (chi-square).

b. Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Kinerja Perawat

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya dimana pemimpin memahami dan menghargai sifat dan keinginan staff, mampu memotivasi bawahan, membuat rencana monitoring dan evaluasi serta terbuka terhadap informasi. Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling baik yang dapat diterapkan pada suatu organisasi karena pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kelompok, (Indonesia, 2019).

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang dilakukan menunjukkan bahwa dari kepemimpinan demokratis dalam

kategori kurang baik, sebanyak 6 responden (25,0%) memiliki kinerja kurang baik dan 18 responden (75,0%) yang memiliki kinerja baik, selanjutnya kepemimpinan demokratis dalam kategori baik, sebanyak 11 responden (7,7%) memiliki kinerja kurang baik, dan sebanyak 131 responden (92,3%) memiliki kinerja baik.

Berdasarkan hasil survey dilapangan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa sebagian besar para perawat mempersepsikan atasannya jika lebih dominan kepemimpinan demokratis karena mengangagap dapat memiliki kinerja yang baik yaitu sebesar 92,3%, hal ini dikarenakan sikap dari kepala ruangan yang memberikan kepercayaan pada perawat untuk mengembangkan diri, membuat gagasan, dan mengambil keputusan, sehingga perawat merasa dihargai bekerja di Rumah Sakit sebagai individu yang mandiri dan memicu peningkatan motivasi para perawat .

Hal ini dipengaruhi oleh sistem kerja yang melibatkan berbagai tim kesehatan lain yang menuntut saling bekerjasama untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, teori situasi (contingency) mengasumsikan bahwa tidak satupun gaya kepemimpinan yang paling baik, tetapi sangat tergantung pada situasi, bentuk organisasi, pekerjaan dan tingkat kematangan bawahan. Ditunjang oleh teori transformasi, bahwa pemimpin

mampu melakukan kepemimpinannya dalam situasi yang sangat cepat berubah atau krisis.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rita Dwi Pratiwi (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan, karena pemimpin merupakan leader yang dapat memberi motivasi seorang pegawai. Dan diperkuat dengan hasil penelitian dari Due (2020) gaya kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan kinerja perawat karena dinilai selalu menghargai kemampuan stafnya, adanya bimbingan, supervisi yang baik, serta menanyakan permasalahan dan kendala yang dihadapi stafnya. Sehingga perawat memiliki asuhan keperawatan yang berkualitas.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Dengan Kinerja Perawat

Gaya kepemimpinan laissez faire adalah kepemimpinan yang bersifat kendali bebas yaitu seorang pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawan atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan yang menurut bawahannya paling sesuai.

Berdasarkan hasil analisis bivariat yang dilakukan menunjukkan bahwa dari kepemimpinan laissez faire dalam kategori kurang baik, sebanyak 5 responden (16,7%) memiliki

kinerja kurang baik dan sebanyak 25 responden (83,3%) memiliki kinerja baik. Selanjutnya kepemimpinan *laissez faire* dalam kategori baik , sebanyak 12 responden (8,8%) memiliki kinerja kurang baik dan sebanyak 124 responden (91,2%) memiliki kinerja baik.

semua keputusan dilakukan oleh atasan dan bawahan bekerja sama dalam menyelesaikan masalah atau pengambilan keputusan, hal ini keterkaitan gaya *laissez faire* dengan kinerja memberikan kebebasan kepada segala pengambilan keputusan tanpa adanya tekanan dari pihak manapun. Kebebasan yang diberikan merupakan upaya untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada masing-masing individu, keuntungan dalam menerapkan gaya kepemimpinan *laissez faire* untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dala kecepatan dalam pengambilan keputusan sekaligus pemberdayaan bawahan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Waode Inayan Rahim (2016) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bau-Bau.

Berbeda dengan penelitian Lintang Bias Pakarti (2021) menunjukkan bahwa berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* mempunyai hubungan

dampak positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial, (Pada & Ublixmedia, n.d.).

Akan tetapi sebaiknya kepala ruangan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel, karena tidak menutup kemungkinan dengan adanya kebebasan yang diberikan kepada staf akan mengakibatkan bawahan menjadi seenaknya dalam bertindak dan mengeluarkan pendapat. Karena tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, artinya pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gaya agar sesuai dengan situasi yang dihadapi.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian diantaranya adalah :

1. Selama penelitian ini dilaksanakan banyaknya faktor yang terkendala seperti cuaca dan kondisi dari para perawat.
2. Terkadang beberapa kuesioner yang telah disediakan peneliti para perawat lupa mengisi dikarenakan waktu dan kesibukan para perawat.
3. Selama melaksanakan penelitian sebagian para perawat menunda pengisian kuesioner yang telah dibagikan karena tidak memberitahu perawat lainnya ketika pergantian shift.