

PENGARUH JENIS KELAMIN, MASA KERJA, LAMA MENJABAT, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG LABORATORIUM KLINIK

Moch Anwar^{1,2*} Chalimah¹

¹ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan.

² RSUD Kesesi Kabupaten Pekalongan

Email: anwarpemalang@gmail.com, chalimah@unikal.ac.id

Submitted: 05/06/2024

Accepted :06/11/2024

Published:07/11/2024

ABSTRACT

Leaders have an important role in determining the success or failure of an organization in achieving its goals. Individual characteristics often influence one's leadership style. The aim of this research is to determine the influence of gender, work period, length of service and educational status on the leadership style applied by the Head of a laboratory unit in a Central Java hospital. The samples obtained were 44 respondents from 130 heads of laboratory units at Central Java Regional Hospital. This research is a correlational quantitative research with a cross sectional approach. The analytical tests used include data normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, and multiple logistic regression analysis. The research results show that partially, only the work period variable has a significant effect on leadership style with a p value of $0.014 < \alpha 0.05$. The results of this research have the implication that when selecting leaders you can consider the individual's work period or seniority. It is hoped that future research can increase the number of respondents and examine other variables that have not been studied, such as participation in leadership training and the personality type of heads of hospital laboratory units in Central Java.

Keywords : *gender, work period, education level, leadership style, clinical laboratory.*

ABSTRAK

Pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karakteristik individu sering kali mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin, masa kerja, masa kerja dan status pendidikan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala unit laboratorium di rumah sakit Jawa Tengah. Sampel yang diperoleh sebanyak 44 responden dari 130 kepala unit laboratorium di RSUD Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Uji analisis yang digunakan meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan analisis regresi logistik berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, hanya variabel masa kerja yang berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan dengan nilai p value $0,014 < \alpha 0,05$. Hasil penelitian ini memiliki implikasi bahwa dalam memilih pemimpin dapat mempertimbangkan masa kerja atau senioritas individu. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah responden dan meneliti variabel lain yang belum diteliti seperti keikutsertaan dalam pelatihan kepemimpinan dan tipe kepribadian kepala unit laboratorium rumah sakit di Jawa Tengah.

Kata Kunci : *gender, work period, education level, leadership style, clinical laboratory.*

PENDAHULUAN

Pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan ataupun kegagalan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam sebuah kajian mengenai kepemimpinan, disebutkan bahwa kepemimpinan transformasional, transaksional, berorientasi pengetahuan, pimpinan tertinggi, dan kepemimpinan strategis memiliki bukti positif dalam meningkatkan *Knowledge Management (KM)* dalam sebuah organisasi (Amiri et al., 2020). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama (Prasetyaningtyas et al., 2020). Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam (Nurjanah et al., 2020) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan mereka demi kebaikan organisasi dan mereka dapat memberikan pengaruh yang luar biasa bagi para pengikutnya. Seorang pemimpin memiliki kecenderungan mengaplikasikan gaya kepemimpinan tertentu. Pemahaman tentang gaya kepemimpinan seseorang telah terbukti menjadi bagian penting dari praktik kepemimpinan yang efektif, bagaimana seseorang menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka pada waktu dan tempat yang tepat, karena kesuksesan dalam memimpin tidak hanya dengan satu pendekatan saja akan tetapi kepemimpinan adalah kombinasi dari pengetahuan, sikap dan perilaku dengan fokus pada kedua tugas tersebut dapat menciptakan iklim positif dalam organisasi yang penuh kasih dan inklusif sehingga perilaku kepemimpinan dapat menghasilkan luaran yang lebih baik bagi staf dan pasien (Price-Dowd, 2020).

Organisasi pemberi pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit memiliki karakteristik dan tanggungjawab pelayanan yang khas karena berhubungan dengan kehidupan manusia. Kualitas pelayanan rumah sakit dapat ditinjau dari dimensi *tangible*, *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, dan *empathy* (Silintowe & Rahayu, 2017). Kelima dimensi tersebut

juga dapat tercermin dari gaya kepemimpinan yang dijalankan di rumah sakit termasuk dalam kepemimpinan yang dijalankan di unit laboratorium. Laboratorium Klinik adalah laboratorium kesehatan yang melaksanakan pelayanan pemeriksaan spesimen klinik untuk mendapatkan informasi tentang kesehatan perorangan terutama untuk menunjang upaya diagnosis penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan kesehatan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 411/MENKES/PER/III/2010 Tentang Laboratorium Klinik, 2010). Tujuh puluh persen (70%) pengambilan keputusan medis didasarkan pada hasil pemeriksaan laboratorium, hal ini tentu menjadikan laboratorium sebuah unit penting dan memiliki tanggung jawab yang besar dalam pelayanan rumah sakit. Tanggung jawab profesional, tanggung jawab teknis, maupun tanggung jawab pengelolaan yang baik sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan sebuah unit atau instalasi (Hasyim et al., n.d.).

Penelitian terkait manajemen dan kepemimpinan di laboratorium klinik masih sangat terbatas. Peneliti tertarik meneliti variabel-variabel tersebut karena sejauh penelusuran peneliti variabel tersebut merupakan variabel penting yang berhubungan langsung dengan individu. Sebuah studi yang mengidentifikasi tentang jenis kelamin mempengaruhi gaya kepemimpinan menunjukkan hasil bahwa pemimpin laki-laki lebih menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional yang karismatik, motivasi inspiratif dan pengaruh ideal (Pohl et al., 2020). Meskipun dari berbagai literatur tidak ada yang menyatakan secara pasti bahwa jenis kelamin ini selalu mempengaruhi gaya kepemimpinan (Qureshi, 2016). Masa kerja dan lama menjabat seseorang di sebuah bidang usaha dapat dianalogikan dengan banyaknya pengalaman individu tersebut di bidangnya, pengalaman yang diukur dari masa kerja dan lama menjabat di nyatakan mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang (Anantanyu & Andayani, 2022;

Desmita & Kasmiruddin, 2018; Jayanti & Dewi, 2021; Maddepongeng et al., 2017; R. Kotur & Anbazhagan, 2014). Penelitian lain yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang (R. Kotur & Anbazhagan, 2014).

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini berdasarkan kerangka konseptual yang menunjukkan bahwa berbagai faktor, seperti jenis kelamin, masa kerja, lama menjabat, dan tingkat pendidikan, berpotensi memengaruhi gaya kepemimpinan yang diimplementasikan di lingkungan laboratorium klinik di rumah sakit. Dengan melihat pada penelitian sebelumnya, diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan lainnya terbukti efektif dalam meningkatkan Knowledge Management (KM) di berbagai organisasi, termasuk institusi kesehatan. Berbagai karakteristik kepemimpinan, seperti kesabaran, empati, kemampuan multitasking pada pemimpin perempuan, dan kecenderungan laki-laki untuk bersikap karismatik dan berorientasi pada kekuasaan formal, memperlihatkan adanya perbedaan kepemimpinan yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas gaya kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut, faktor-faktor seperti lama masa kerja dan pengalaman menjabat mengindikasikan hubungan dengan kematangan gaya kepemimpinan yang diimplementasikan. Masa kerja yang panjang diyakini dapat menciptakan pengalaman dan keahlian yang lebih mendalam, serta memengaruhi kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang baik. Begitu pula dengan tingkat pendidikan, yang berperan dalam memperluas wawasan pemimpin dan mengembangkan keterampilan yang penting dalam kepemimpinan modern.

Pada unit laboratorium klinik, yang memiliki peran penting dalam menentukan hasil diagnosis medis, efektivitas kepemimpinan akan berpengaruh langsung pada kualitas pelayanan rumah sakit.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana variasi faktor demografis dan pengalaman ini memengaruhi gaya kepemimpinan, serta bagaimana hal tersebut dapat dikaitkan dengan peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Sehingga, berbagai fenomena di atas menarik peneliti untuk meneliti pengaruh jenis kelamin, masa kerja, lama menjabat dan status pendidikan terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang laboratorium di Rumah Sakit.

Jenis kelamin

Kata gender dalam bahasa Indonesia meminjam dari bahasa Inggris yang apabila dilihat dalam kamus bahasa Inggris pengertiannya sama dengan *sex* (jenis kelamin), namun secara istilah gender dan jenis kelamin memiliki pengertian yang berbeda. Pengertian seks (jenis kelamin) merupakan pembagian 2 jenis kelamin manusia yang dibedakan berdasarkan biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Menurut Manssour Fakhri (1994), manusia berjenis kelamin laki-laki adalah manusia yang memiliki sifat seperti, manusia yang memiliki penis, memiliki jakala (kalamenjing) dan memproduksi sperma. Kaum perempuan memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi sel telur, memiliki alat vagina dan mempunyai alat menyusui (1994: 8), artinya alat-alat tersebut sepanjang kehidupan manusia akan terus melekat pada manusia berjenis kelamin baik laki-laki maupun pada jenis kelamin perempuan, alat-alat ini tidak dapat diubah dan dipertukarkan karena ini merupakan ketentuan biologi yang merupakan ketentuan Tuhan atau kodrat (Salviana & Soedarwo, 2016).

Sedangkan gender oleh para sosiolog banyak diterjemahkan ke arah sosial budaya, mereka membagi ke dalam istilah maskulin dan *feminine* bukan pada atribut biologis yang melekat ke individu. Penelitian ini menggunakan variabel jenis kelamin yang

diterjemahkan secara biologis yaitu laki-laki dan perempuan.

Sebuah penelitian deskriptif yang bertujuan menganalisis kepemimpinan laki-laki dan perempuan menunjukkan ada perbedaan kepemimpinan pria dan wanita. Wanita memiliki sifat-sifat dasar untuk sukses sebagai pemimpin, karena cenderung lebih sabar, memiliki empati, dan *multitasking*, mampu mengerjakan beberapa hal sekaligus. Namun, dalam hal kuasa, pria pun cenderung menggunakan kuasa yang berasal dari otoritas formalnya atau dari posisinya di dalam organisasi tersebut. Tidak demikian halnya dengan wanita sebab mereka lebih siap membagi kuasa dan informasi yang dimilikinya kepada bawahan. Gaya kepemimpinan kaum wanita bersifat interaktif merupakan kepanjangan dari naluri interaksi atau relasi yang sudah mengakar dalam kepribadian mereka. Pemimpin lelaki lebih cenderung ke arah kepemimpinan "*tendency*". Gaya kepemimpinan pria dalam organisasi disebut transaksi, sedangkan wanita lebih suka menggunakan pendekatan partisipasi di mana para bawahan didorong untuk memberikan sumbangsih demi kepentingan organisasi. Selanjutnya wanita selalu lebih mementingkan hubungan interpersonal, komunikasi, motivasi pekerja, berorientasi tugas, dan bersikap lebih demokratis dibandingkan dengan lelaki yang lebih mementingkan aspek perancangan strategik dan analisa (Sasmita & As'ad Raihan, 2017). Kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat, keturunan, pengalaman dan gender laki-laki saja, namun lebih dari itu kesiapan fisik dan mental laki-laki dan perempuan secara berencana menuju profesionalisme (Salviana & Soedarwo, 2016). Sehingga perlu diidentifikasi bagaimana kemudian jenis kelamin berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan khususnya di unit atau instalasi laboratorium klinik di Rumah Sakit.

Masa Kerja

Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang (Sa'adah et al., 2021). Masa kerja juga didefinisikan

sebagai suatu waktu bagi seseorang sejak mereka memulai pekerjaannya hingga saat ini (Anantanyu & Andayani, 2022). Masa kerja yang panjang dapat menjadikan seseorang dianggap lebih berpengalaman dan lebih "senior" dibandingkan dengan mereka yang masa kerjanya lebih sedikit. Dan senioritas dapat mempengaruhi peluang dalam promosi karir pegawai, semakin senior maka peluang dipromosikan semakin besar meskipun beberapa pertimbangan prestasi kerja, kompetensi dan ketrampilan juga menjadi bagian penting dalam hal promosi kenaikan jabatan (Desmita & Kasmiruddin, 2018). Variabel masa kerja ini menjadi variabel penting yang perlu diteliti untuk membuktikan apakah masa kerja seseorang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan diimplementasikan.

Lama Menjabat

Lama menjabat atau masa jabatan oleh Wikipedia didefinisikan sebagai suatu istilah umum yang merujuk kepada rentang waktu atau kesempatan yang dimiliki oleh seseorang untuk memegang suatu jabatan atau tugas-tugas tertentu. Istilah masa jabatan biasanya digunakan untuk pemimpin organisasi, partai politik, pimpinan DPR, pimpinan nasional, pimpinan lembaga negara, dan pimpinan daerah. Struktur organisasi laboratorium klinik di rumah sakit secara umum dipimpin oleh seorang Penanggung jawab klinik dan dibantu oleh Kepala Bidang Bidang Pelayanan Medik dan Kepala Ruangan. Secara struktural Kepala Bidang Pelayanan Medik membawahi penanggung jawab Laboratorium Klinik, Sedangkan Kepala Ruangan membawahi Seksi Pelayanan Medik dan Seksi Pelayanan Administrasi (UU No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, 2009). Lama menjabat biasanya diukur dengan waktu atau periode, semakin lama seseorang menjabat suatu jabatan tentu semakin memberikan banyak pengalaman terkait tugas jabatan tersebut. Pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah di duduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada

masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut (Jayanti & Dewi, 2021). Lama menjabat sebagai pemimpin diasumsikan memberikan pengaruh kepada individu dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan (Maddepunggeng et al., 2017).

Status Pendidikan

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi, meliputi SD/MI/ sederajat, SMP/MTs/ sederajat, SM/MA/ sederajat dan PT (BPS, 2023). Pendidikan memiliki pengaruh yang kuat dalam kepemimpinan seseorang, tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dan akan memperluas pandangan terhadap nilai-nilai yang baru dan pada gilirannya dapat mengubah sikapnya terhadap pembaharuan. Disamping itu dengan pendidikan yang diperoleh akan dapat meningkatkan kemampuan untuk menerima dan memahami informasi yang selanjutnya membawa perubahan yang semakin besar (Rasyid, 2013).

Gaya Kepemimpinan

Tipe dan gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain. Tipe dan gaya kepemimpinan memiliki berbagai macam variannya. Terdapat beberapa tipe kepemimpinan yaitu tipe otoritas (*autocrat*); tipe peternalistik; tipe kharismatik; tipe kepemimpinan demokratis; dan tipe militeristik. Sedangkan, gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan demokratis; gaya kepemimpinan delegatif; gaya kepemimpinan birokratis; gaya kepemimpinan *laissez faire*; gaya kepemimpinan otoriter/ *authoritarian*; gaya kepemimpinan karismatik; gaya kepemimpinan diplomatis; gaya kepemimpinan moralis; gaya kepemimpinan administratif; gaya kepemimpinan analitis (*analytical*); gaya kepemimpinan

entrepreneur; gaya kepemimpinan visioner; gaya kepemimpinan situasional; dan kepemimpinan militeristik. Tipe dan gaya kepemimpinan tersebut tidak serta merta seperti itu adanya, akan tetapi selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu (Mattayang, 2019).

Pemimpin di bidang kesehatan memiliki situasi yang lebih kompleks, sehingga diperlukan keterampilan kepemimpinan dan perilaku yang dapat dinamis. Goleman menemukan bahwa salah satu kesalahan terbesar yang dilakukan para pemimpin adalah memilih gaya pilihan pribadi daripada merespons dengan cara yang paling tepat dalam situasi tertentu (Kornhaber, 2019). Sementara Blanchard menyatakan bahwa 54% pemimpin hanya pernah memiliki satu gaya kepemimpinan yang disukai terlepas dari situasinya, hal ini menghasilkan pola kepemimpinan yang kurang efektif (Price-Dowd, 2020). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diimplementasikan akan efektif dan cocok pada situasi dan kondisi tertentu.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala ruang laboratorium rumah sakit di Jawa Tengah sebanyak 130 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden dengan tehnik *random sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden melalui *google form*. Kuesioner tersebut terdiri dari kuesioner karakteristik individu dan kuesioner gaya kepemimpinan yang dimodifikasi oleh peneliti dan telah dinyatakan valid dan reliabel dari hasil uji statistik. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan (Y) dan variabel bebas yaitu karakteristik individu yang terdiri dari jenis kelamin (X1), masa kerja (X2), lama menjabat sebagai kepala ruang (X3), status pendidikan (X4). Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi

linier berganda untuk meneliti pengaruh jenis kelamin, masa kerja, lama menjabat sebagai karu dan status pendidikan dengan gaya kepemimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

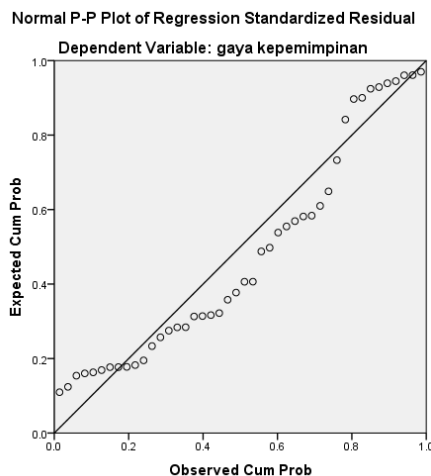
Karakteristik responden

Komposisi responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 72,7%. status pendidikan terakhir sebagian besar diploma tiga (D3) yaitu sebesar 59,1% dengan rata-rata masa kerja 17 tahun dan rata-rata menjabat sebagai kepala unit laboratorium selama 6 tahun.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dinilai dari grafik histogram. Grafik normal P Plot menunjukkan penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut grafik normal P Plot penelitian ini:



Grafik 1. Grafik Normal P Plot

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi

dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* masing-masing variabel (0.869, 0.616, 0.652, 0.660, 0.916) serta nilai VIF (1.150, 1.622, 1.534, 1.514, 1.092). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada model yang diajukan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* >0.1 dan nilai VIF <10.

c. Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk mengidentifikasi ada tidaknya autokorelasi. Jika nilai dw (Durbin Watson) lebih dari 1,57 dan kurang dari 2,43 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi autokorelasi. Nilai dw pada penelitian ini sebesar 1.619 sehingga dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi antar data yang diobservasi yang diuraikan menurut waktu.

Analisis Regresi Berganda

Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	74.624	2.163		34.495	.000	
X1	-2.518	2.211	-.171	-1.139	.262	Tidak signifikan
X2	.353	.138	.456	2.564	.014	Signifikan
X3	-.044	.172	-	-.254	.801	Tidak signifikan
X4	.405	2.426	.029	.167	.868	Tidak signifikan
R (Multiple R) = 0.508						
R Square = 0.258						
R Square (adjusted) = 0.161						
F hitung = 0.038						
F tabel = 2.4625482						
t tabel = 2.02269						
α = 0.05						

Sumber: data diolah

Nilai signifikansi F sebesar $0.038 < \alpha = 0,05$ yang berarti model regresi cocok digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (jenis kelamin, masa kerja, lama menjabat, status pendidikan) terhadap variabel terikat (gaya kepemimpinan).

Sedangkan hasil uji signifikansi pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi $0.262 > \alpha=0,05$ yang berarti bahwa jenis kelamin berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan
2. Nilai signifikansi $0.014 < \alpha=0,05$ yang berarti bahwa masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap gaya kepemimpinan
3. Nilai signifikansi $0.801 > \alpha=0,05$ yang berarti bahwa lama menjabat berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan
4. Nilai signifikansi tingkat pendidikan $0.119 > \alpha=0,05$ yang berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Variabel masa kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Masa kerja erat kaitannya dengan banyaknya waktu dan pengalaman seseorang dalam menekuni sesuatu. Semakin lama seseorang bekerja pada bidang tertentu, akan dianggap lebih senior dan terampil dalam hal keterampilan atau *skill*. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas secara efektif. Kepemimpinan seseorang ditentukan melalui kombinasi pembelajaran dan keturunan. Seorang pakar menyebutkan bahwa keterampilan terdiri dari tiga kategori utama, yaitu: keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan konseptual. Keterampilan teknis adalah berkaitan dengan penggunaan sesuatu, seperti peralatan dan perlengkapan. Keterampilan interpersonal adalah keterampilan sosial, dan melibatkan orang. Keterampilan konseptual didasarkan pada konsep dan ide serta bersifat kognitif. Namun, keahlian lain, seperti keterampilan administrasi dan manajemen strategis juga menjadi penting untuk dikuasai oleh seorang pemimpin (Holsinger, 2017).

Pekerjaan di bidang pelayanan laboratorium banyak terkait dengan

keterampilan teknis. Pada situasi tertentu keterampilan administrasi dan manajemen strategis juga diperlukan saat pelaksana teknis ini menduduki jabatan pimpinan laboratorium, akan tetapi pelatihan-pelatihan terkait manajemen dan kepemimpinan pada petugas laboratorium masih sangat kurang dan lebih banyak didominasi oleh pelatihan teknis (Sunardiyo, 2014).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin, lama menjabat dan status pendidikan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang laboratorium di rumah sakit Jawa Tengah. Hal ini sesuai dengan penelitian tentang perbandingan gaya kepemimpinan berdasarkan jenis kelamin, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan gaya kepemimpinan antara manajer pria dan wanita di perusahaan swasta di Jakarta. Mayoritas manajer pria dan wanita mempunyai gaya kepemimpinan integrasi (Jasmine, 2019).

Demikian pula lama menjabat sebagai pimpinan dan status pendidikan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Pemimpin telah diklasifikasikan memiliki gaya kepemimpinan karismatik, ideologis, atau pragmatis (CIP), masing-masing ditandai dengan pola berbeda dalam kognisi dan interaksi dan bagaimana pemimpin mengimplementasikan gaya kepemimpinan mereka justru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan pengetahuan mereka tentang manajemen (Griffith et al., 2018; Jasmine, 2019; Price-Dowd, 2020). Hal ini juga ditunjukkan bahwa peran jenis kelamin, masa kerja, lama menjabat dan status pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh kepala ruang unit laboratorium rumah sakit di Jawa Tengah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh responden dalam penelitian

ini yaitu seluruh petugas laboratorium di Rumah Sakit Kabupaten Pekalongan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap gaya kepemimpinan kepala unit laboratorium di rumah sakit Jawa Tengah, sementara variabel jenis kelamin, lama menjabat, dan status pendidikan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menyoroti pentingnya pengalaman dalam membentuk kemampuan kepemimpinan, sekaligus memberikan wawasan baru dalam konteks manajemen laboratorium di sektor kesehatan.

Penelitian ini menonjolkan kebaruan dengan memberikan perspektif yang berbeda mengenai pengaruh masa kerja terhadap gaya kepemimpinan di sektor layanan kesehatan, khususnya dalam konteks laboratorium rumah sakit. Sementara banyak studi sebelumnya lebih fokus pada perbandingan gaya kepemimpinan berdasarkan jenis kelamin atau faktor demografis lainnya, penelitian ini secara eksplisit menunjukkan bahwa pengalaman kerja menjadi faktor penentu yang lebih signifikan dalam membentuk gaya kepemimpinan kepala laboratorium. Temuan ini menggugah pemikiran tentang pentingnya menekankan pengalaman praktis dan pelatihan kepemimpinan yang lebih terfokus, yang sering kali terabaikan dalam pengembangan profesional. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur yang ada, tetapi juga memberikan landasan untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif dan relevan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam pelayanan laboratorium di rumah sakit. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan perlunya fokus pada pengembangan keterampilan dan pengalaman melalui pelatihan kepemimpinan yang lebih mendalam. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti sampel yang terbatas dan tidak memperhitungkan faktor eksternal

yang memengaruhi kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan sampel dan mengeksplorasi faktor-faktor lain, serta mempertimbangkan pendekatan longitudinal untuk memahami dinamika kepemimpinan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiri, N. Al, Rahim, R. E. A., & Ahmed, G. (2020). Leadership styles and organizational knowledge management activities: A systematic review. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 22(3), 250–275. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.49903>
- Anantanyu, S., & Andayani, T. R. (2022). *RELATIONSHIP BETWEEN WORK PERIOD AND MEAL FREQUENCY WITH WORK PRODUCTIVITY*. 543–550.
- BPS. (2023). *Sosial dan Kependudukan*. <https://www.bps.go.id/subject/28/pendidikan.html>
- Desmita, L., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Dealer Mobil Toyota Cabang Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Griffith, J. A., Gibson, C., Medeiros, K., MacDougall, A., Hardy, J., & Mumford, M. D. (2018). Are You Thinking What I'm Thinking?: The Influence of Leader Style, Distance, and Leader-Follower Mental Model Congruence on Creative Performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(2), 153–170. <https://doi.org/10.1177/1548051817750537>
- Hasyim, I. R., Ardjito, K., & Rachmawati, B. (n.d.). Manajemen Logistik Laboratorium Rumah Sakit. *Universitas Dipenogoro*, 1–124.

- [https://doc-pak.undip.ac.id/7623/2/Buku Manlab X belum naik cetak.pdf](https://doc-pak.undip.ac.id/7623/2/Buku_Manlab_X_belum_naik_cetak.pdf)
- Holsinger, J. W. (2017). CHAPTER TRAITS, SKILLS, AND STYLES OF LEADERSHIP Learning Objectives. *Leadership for Public Health*, 82–109. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://account.ache.org/web/upload/HolsingerCarlton_Chapter3-81ea7b48.pdf
- Jasmine, M. N. (2019). *Perbandingan gambaran peran jenis kelamin gaya kepemimpinan dan keterlibatan kerja antara Manajer Pria dan Manajer Wanita (Suatu studi perbandingan di beberapa perusahaan swasta di Jakarta)*.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Kornhaber, M. L. (2019). The theory of multiple intelligences. *The Cambridge Handbook of Intelligence*, January, 659–678. <https://doi.org/10.1017/9781108770422.028>
- Maddepunggeng, A., Abdullah, R., & T.F, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi. *Konstruksia*, 8(1), 99. <https://doi.org/10.24853/jk.8.1.99-108>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Journal of Economic Management and Accounting*, Volume 2(2), 1–8.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 411/MENKES/PER/III/2010 tentang Laboratorium Klinik, Pusat Komunikasi Publik Departemen Kesehatan 210 (2010). <https://pelayanan.jakarta.go.id/download/regulasi/peraturan-menteri-kesehatan-nomor-411-tahun-2010-tentang-laboratorium-klinik.pdf>
- Pohl, S., Desrumaux, P., & Vonthron, A. (2020). *The Mediating Effect on Self-Efficacy in The Relationship Between Gender Identity and Leadership Style*. 15, 1–10.
- Prasetyaningtyas, W. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 379–399. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3049>
- Price-Dowd, C. F. J. (2020). Your leadership style: Why understanding yourself matters. *BMJ Leader*, 4(4), 165–167. <https://doi.org/10.1136/leader-2020-000218>
- Qureshi, I. et al. (2016). Gender and Leadership Styles. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 2(10), 19–31.
- R. Kotur, B., & Anbazhagan, S. (2014). The Influence of Education and Work-Experience on the Leadership Styles. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(2), 103–110. <https://doi.org/10.9790/487x-1621103110>

- Rasyid, R. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa di Kecamatan Dula Selatan Kota Tual. *Populis*, 7(2), 1–11.
- Sa'adah, L., Martadani, L., & Taqiyuddin, A. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 515–522. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/711>
- Salviana, V., & Soedarwo, D. (2016). Pengertian Gender dan Sosialisasi Gender. *Sosiologi*, 1(1), 1–32. <http://repository.ut.ac.id/4666/1/SOSI4418-M1.pdf>
- Sasmita, J., & As'ad Raihan, S. (2017). *Proceeding Of The 6 Th NCFB And Doctoral Colloquium Towards A New Indonesia Business Architecture "Strategic Leadership: A Necessity for Prosperity and Sustainability"* Fakultas Bisnis Dan Pascasarjana Unika Widya Mandala Surabaya Kepemimpinan Pria Dan Wan. 225–239.
- Silintowe, A. S. R., & Rahayu, Y. B. (2017). *Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Negeri Dan Swasta Rujukan Pasien Pengguna Bpjs Di Salatiga*. 4(40), 20.
- Sunardiyo, S. (2014). Kinerja Tenaga Laboratorium Rekayasa di Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang dan Faktor- Faktor Dominan Yang Mempengaruhinya. *Invotec*, X(2), 121–130.
- UU No 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, 3 (2009).
-