

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kepada kuesioner kepada perawat Puskesmas Long Ikis di Kabupaten Paser dengan tingkat pengembalian 100 % yang berjumlah 35 kuesioner. Data demografi ini terdiri dari jenis jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja dan status kepegawaian di Puskesmas Long Ikis. Berikut ini adalah data demografi responden:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	10	28.6
Perempuan	25	71.4
Total	35	100.0

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 10 orang (28.6%) sedangkan perempuan sebanyak 25 orang (71.4%). Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa proporsi perawat perempuan lebih banyak daripada perawat laki-laki.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20 - 30 tahun	13	37.1
31 - 40 tahun	13	37.1
41-50 tahun	6	17.1
> 50 tahun	3	8.7
Total	35	100.0

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 4.2, jumlah responden yang berumur antara 20-30 tahun berjumlah 13 orang (37.1%), responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 13 orang (37.1%), responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 6 orang (17.1%) dan responden yang berumur >50 tahun berjumlah 3 orang (8.7%). Data tersebut menunjukkan bahwa perawat di Puskesmas Long Ikis sebagian besar masih berusia relatif muda, usia produktif dengan semangat kerja yang relatif tinggi juga.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
D3 Keperawatan	33	94.3
S1 Keperawatan	2	5.7
Total	35	100.0

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 94,3% responden memiliki pendidikan terakhir D3 Keperawatan sebanyak 33 orang dan 5,7% responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana Keperawatan sebanyak 2 orang. Data tersebut menunjukkan peran perawat vokasional masih banyak sebagai pemberi pelayanan kesehatan.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
1- 3 tahun	4	11.4
> 3 tahun	31	88.6
Total	35	100.0

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 11.4% responden memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 4 orang dan 88,6% responden memiliki masa >3 tahun sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan perawat

Puskesmas Long Ikis dengan pengalaman kerja tersebut dinilai mampu memberikan pelayanan kesehatan sesuai standar.

Tabel 4.5 Distribusi Responden Menurut Status Kepegawaian

Status	Frekuensi	Persentase
PNS	10	28.6
Honorar	25	71.4
Total	35	100.0

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 28,6% responden memiliki status PNS sebanyak 10 orang dan 71,4% responden memiliki status honorar sebanyak 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pemberi pelayanan kesehatan di Puskesmas Long Ikis sebagian besar adalah tenaga perawat honorar.

2. Hasil Analisis Deskripsi

Pada hasil analisis deskripsi penelitian ini terdapat 3 (tiga) deskripsi yang masing-masing mendeskripsikan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini, yaitu variabel gaya kepemimpinan Transformasional, variabel gaya kepemimpinan Transaksional dan variabel mutu pelayanan.

a. Deskripsi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pada variabel gaya kepemimpinan Transformasional terdapat 4 dimensi yang setiap dimensi mempunyai indikatornya masing-masing.

1) Dimensi *Idealized Influence-Charisma*

Dimensi ini diukur melalui 3 buah pernyataan yang setiap pernyataan mempresentasikan indikator-indikator dari dimensi kharisma tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya

kepemimpinan Transformasional dimensi kharisma dapat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Frekuensi jawaban dimensi *Idealized Influence-Charisma*

No	Pernyataan SAYA MENILAI PIMPINAN SAYA	Jawaban				Total	Statistik	
		SS	S	TS	STS		Mean	Std.Dev
1	Menunjukkan bakat dan kemampuan dalam menangani Masalah	0	14	21	0	35	2,40	0,497
2	Menyampaikan visi dan misi Puskesmas dengan jelas	0	17	18	0	35	2,49	0,507
3	Menyakinkan bahwa rintangan dapat diatasi Bersama	0	24	11	0	35	2,69	0,471
	Presentasi jawaban	0	52,4%	47,6%	0	100%	7,57	1,065

Sumber: Data primer

Berdasarkan data tabel 4.6 pada dimensi *Individualized Influence-Charima* pada indikator 1, 2 dan 3 dengan mempresentasikan pernyataan pimpinan saya “Menunjukkan bakat dan kemampuan dalam menangani masalah”, “Menyampaikan visi dan misi Puskesmas dengan jelas”, dan “Meyakinkan bahwa rintangan dapat diatasi bersama”. Sebagian besar responden menjawab “Setuju” sebesar 52,4% dari total 35 orang, dengan skor rata-rata (*mean*) adalah 7,57.

2) Dimensi *Inspiration Motivation*

Dimensi inspirasi diukur melalui 3 buah pernyataan yang setiap pernyataan mempresentasikan indikator-indikator dari dimensi kharisma tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya

kepemimpinan Transformasional dimensi inspirasi dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban dimensi *Inspiration Motivation*

No	Pernyataan SAYA MENILAI PIMPINAN SAYA	Jawaban				Total	Statistik	
		SS	S	TS	STS		Mean	Std.Dev
1	Mendorong saya untuk fokus pada tujuan yang ingin dicapai	0	25	10	0	35	2,71	0,458
2	Memiliki kiat untuk mengembangkan potensi diri saya menjadi lebih baik	0	17	18	0	35	2,49	0,507
3	Membangkitkan semangat kerja saya	0	24	11	0	35	2,69	0,471
	Presentasi jawaban	0	62,86%	37,14%	0	100%	7,89	0,900

Sumber :Data primer

Berdasarkan data tabel 4.7 pada dimensi *Inspiration Motivation* pada indikator 1, 2 dan 3 dengan mempresentasikan pernyataan pimpinan saya “Mendorong saya untuk fokus pada tujuan yang ingin dicapai”, “Memiliki kiat untuk mengembangkan potensi diri saya menjadi lebih baik” , dan “Membangkitkan semangat kerja saya”. Sebagian besar responden menjawab “Tidak Setuju” sebesar 62,87% dari total 35 orang, dengan skor rata-rata (*mean*) adalah 7,87.

3) Dimensi *Intellectual Stimulation*

Dimensi stimulasi intelektual diukur melalui 3 buah pernyataan yang setiap pernyataan mempresentasikan indikator-indikator dari dimensi stimulasi intelektual tersebut.

Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan Transformasional dimensi stimulasi intelektual dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Frekuensi jawaban dimensi *Intellectual Stimulation*

No	Pernyataan SAYA MENILAI PIMPINAN SAYA	Jawaban				Total	Statistik	
		SS	S	TS	STS		Mean	Std.Dev
1	Bertindak rasional terhadap kinerja saya	0	19	16	0	35	2,54	0,505
2	Mendorong saya untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	29	6	0	35	2,83	0,382
3	Melibatkan saya dalam perencanaan kegiatan Puskesmas	0	21	14	0	35	2,60	0,497
	Presentasi jawaban	0	65,73%	34,27%	0.00	100%	7,97	1,043

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan data tabel 4.8 pada dimensi *Intellectual Stimulation* pada indikator 1, 2 dan 3 dengan mempresentasikan pernyataan pimpinan saya “Bertindak rasional terhadap kinerja saya”, “Mendorong saya untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”, dan “Melibatkan saya dalam perencanaan kegiatan Puskesmas”. Sebagian besar responden menjawab “Setuju” sebesar 65,73% dari total 35 orang, dengan skor rata-rata (*mean*) adalah 7,97.

4) Dimensi *Individualized Consideration*

Dimensi pertimbangan individu diukur melalui 3 buah pernyataan yang setiap pernyataan mempresentasikan indikator-indikator dari dimensi pertimbangan individu tersebut.

Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan Transformasional dimensi pertimbangan individu dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Frekuensi jawaban dimensi *Individualized Consideration*

No	Pernyataan SAYA MENILAI PIMPINAN SAYA	Jawaban				Total	Statistik	
		SS	S	TS	STS		Mean	Std.Dev
1	Memberikan kesempatan pada saya untuk mengembangkan diri	0	31	4	0	35	2,89	0,323
2	Membantu saya dalam mencapai apa yang saya inginkan	0	17	18	0	35	2,49	0,507
3	Memberikan perhatian dan bimbingan pada saya	0	18	17	0	35	2,51	0,507
	Presentasi jawaban	0	62,87%	37,13%	0	100%	7,89	0,900

Sumber : Data primer

Berdasarkan data tabel 4.9 pada dimensi *Individualized Consideration* pada indikator 1, 2 dan 3 dengan mempresentasikan pernyataan pimpinan mampu “Memberikan kesempatan pada saya untuk mengembangkan diri”, “Membantu saya dalam mencapai apa yang saya inginkan” , dan “Memberikan bimbingan dan perhatian kepada saya”. Sebagian besar responden menjawab “Setuju” sebesar 62,87% dari total 35 orang, dengan skor rata-rata (*mean*) adalah 7,89.

b. Deskripsi variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pada variabel gaya kepemimpinan Transaksional terdapat 4 dimensi yang setiap dimensi mempunyai indikatornya masing-masing.

1) Dimensi *Contingent Reward*

Dimensi ini diukur melalui 4 item pernyataan yang setiap pernyataan mempresentasikan indikator-indikator dari dimensi imbalan tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya

kepemimpinan Transaksional dimensi imbalan ini dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Frekuensi jawaban *Contingent Reward*

No	Pernyataan SAYA MENILAI PIMPINAN SAYA	Jawaban				Total	Statistik	
		SS	S	TS	STS		Mean	Std.Dev
1	Menjanjikan imbalan bila target pekerjaan saya tercapai	0	6	27	2	35	2,11	0.471
2	Membantu pekerjaan saya sebagai balas jasa atas pencapaian saya	0	18	17	0	35	2,51	0.507
3	Menetapkan target pekerjaan sesuai kesepakatan dengan saya	0	17	18	0	35	2,49	0,507
4	Menghargai prestasi kerja saya	0	21	14	0	35	2,60	.406
	Presentasi jawaban	0	44,3%	54,3%	1,4%	100%	9,71	1,655

Sumber : Data primer

Berdasarkan data tabel 4.10 pada dimensi *Contingent Reward* pada indikator 1, 2, 3 dan 4 dengan mempresentasikan pernyataan pimpinan saya “Menjanjikan imbalan bila target pekerjaan saya tercapai”, “Membantu saya sebagai balas jasa atas pencapaian saya“, “Menetapkan target pekerjaan sesuai kesepakatan dengan saya ”, “Menghargai prestasi kerja saya”. Sebagian besar responden menjawab “Tidak Setuju” sebesar 54,4% dari total 35 orang, dengan skor rata-rata (*mean*) 9,71.

2) Dimensi *Active Management By Exception*

Dimensi ini manajemen aktif diukur melalui 4 item pernyataan yang setiap pernyataan mempresentasikan indikator-indikator dari dimensi imbalan tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan Transaksional dimensi imbalan ini dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel. 4.11 *Active Management By Exception*

No	Pernyataan SAYA MENILAI PIMPINAN SAYA	Jawaban				Total	Statistik	
		SS	S	TS	STS		Mean	Std.Dev
1	Mengawasi pekerjaan saya sesuai prosedur yang ditetapkan	0	18	17	0	35	2,51	0,507
2	Memberikan standar-standar kerja yang harus saya patuhi	0	17	18	0	35	2,49	0.507
3	Menjelaskan tugas-tugas yang harus saya lakukan	0	20	15	0	35	2,57	0,502
4	Memberikan respon atas pekerjaan saya	0	19	16	0	35	2,54	0,505
	Presentasi jawaban	0	52,85%	47,15%	0	100%	10,11	1,795

Sumber : Data primer

Berdasarkan data tabel 4.12 pada dimensi *Active Management By Exception* pada indikator 1, 2, 3 dan 4 dengan mempresentasikan pernyataan pimpinan saya “Mengawasi pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan”, “Memberikan standar-standar kerja yang harus dipatuhi“, ‘menjelaskan tugas-tugas yang harus saya lakukan“, “Memberikan respon atas pekerjaan saya”. Sebagian besar responden menjawab “Setuju” sebesar 52,85% dari total 35 orang, dengan skor rata-rata (*mean*) 10,11.

3) Dimensi *Passive Management By Exception*

Dimensi manajemen pasif diukur melalui 4 item pernyataan yang setiap pernyataan mempresentasikan indikator-indikator dari dimensi imbalan tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan Transaksional dimensi imbalan ini dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Frekuensi jawaban *Passive Management By Exception*

No	Pernyataan SAYA MENILAI PIMPINAN SAYA	Jawaban				Total	Statistik	
		SS	S	TS	STS		Mean	Std.Dev
1	Memperbaiki kesalahan setelah saya gagal mencapai target pekerjaan	0	21	13	1	35	2,57	0,558
2	Menekankan peraturan kepada saya agar saya terhindari dari kesalahan	0	15	20	0	35	2,43	0,502
3	Memberikan teguran pada saya apabila saya melakukan kesalahan	0	17	17	1	35	2,46	0,561
4	Mendorong saya untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang saya lakukan	0	12	23	0	35	2,34	0,482
	Presentasi jawaban	0	46,45%	52,1%	1,45%	100%	9,80	1,694

Sumber: Data primer

Berdasarkan data tabel 4.10 pada dimensi *Passive Management By exception* pada indikator 1, 2, 3 dan 4 dengan mempresentasikan pernyataan pimpinan saya “Memperbaiki kesalahan setelah saya gagal mencapai target pekerjaan”, “Menekankan peraturan kepada saya agar saya terhindar dari kesalahan“, ‘Memberikan teguran pada saya apabila saya melakukan kesalahan”, ”Mendorong saya untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan yang saya lakukan”. Sebagian besar responden menjawab “Tidak Setuju” sebesar 52,1% dari total 35 orang, dengan skor rata-rata (*mean*) adalah 9,80.

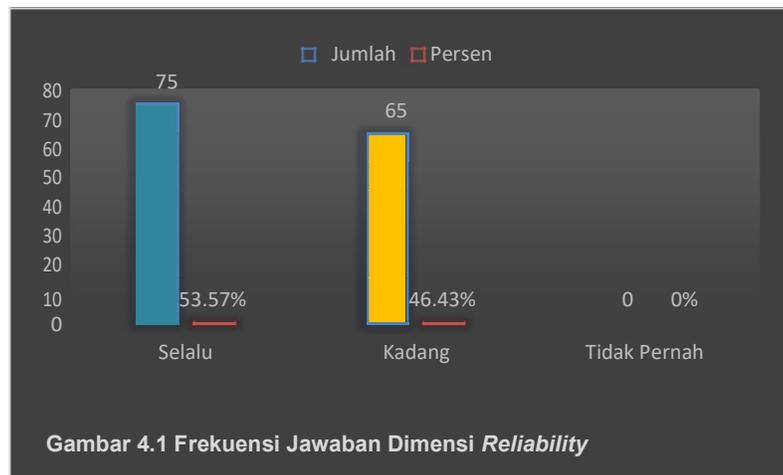
c. Deskripsi variabel Mutu Pelayanan Kesehatan

Pada variabel mutu pelayanan kesehatan terdapat 5 dimensi penilaian yang terkait dengan *service quality*. Hasil pengukuran

variabel mutu pelayanan kesehatan berupa kategori tinggi, sedang dan rendah berdasarkan distribusi kecenderungan dari hasil nilai mean ideal dan standar deviasi ideal.

1) Dimensi Kepercayaan (*Reliability*)

Pada dimensi ini terdapat 4 item pernyataan dengan hasil frekuensi jawaban dan distribusi kecenderungan sebagai berikut :



Pada gambar 4.1 dimensi *Reliability* dapat diketahui frekuensi jawaban selalu yang dinyatakan oleh responden sebanyak 53.57% dari 35 responden. Hal ini menggambarkan tingkat kepercayaan diri responden dalam melakukan pelayanan kesehatan cukup baik sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Selanjutnya identifikasi kecenderungan tinggi dan rendahnya dimensi *Reliability* yaitu sebagai berikut :

Skor minimum ideal : $4 \times 1 = 4$

Skor maksimal ideal : $4 \times 3 = 12$

Nilai rata-rata (Mi) : $12+4 = 8$

$$\begin{aligned} \text{Nilai standar deviasi ideal (SDi)} &: \frac{12-4}{6} = 1.3 \\ \text{Mi + SDi} &: 8+1.3=9.3 \\ \text{Mi-SDi} &: 8-1.3=6.7 \end{aligned}$$

Tabel 4.13 Distribusi kecenderungan Dimensi *Reliability*

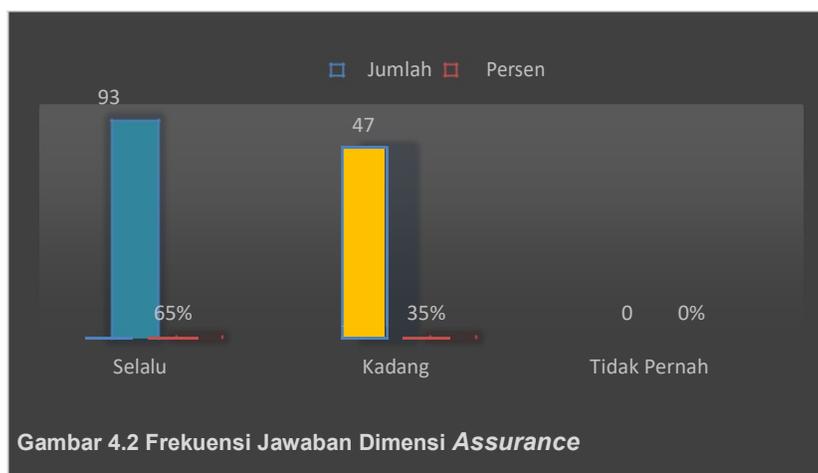
No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	$X > 9.3$	27	77.1%	Tinggi
2	$6.7 < X < 9.3$	8	22.9%	Sedang
3	$X < 6.7$	0	0	Rendah
Total		35	100 %	

Sumber : Data primer

Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa 27 (77.1%) pada kategori responden berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan tingkat kepercayaan responden dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah baik sesuai tugas pokok dan fungsinya.

2) Dimensi Jaminan (*Assurance*)

Pada dimensi ini terdapat 4 item pernyataan dengan hasil frekuensi jawaban dan distribusi kecenderungan sebagai berikut :



Pada gambar 4.2 dimensi *Assurance* dapat diketahui jawaban selalu yang dinyatakan oleh responden sebanyak 65% dari 35 responden. Hal ini menggambarkan jaminan pelayanan kesehatan yang diberikan responden dalam melakukan tugasnya adalah baik.

Selanjutnya identifikasi kecenderungan tinggi dan rendahnya dimensi *Assurance* yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum ideal} & : 4 \times 1 = 4 \\ \text{Skor maksimal ideal} & : 4 \times 3 = 12 \\ \text{Nilai rata-rata (Mi)} & : \frac{12 + 4}{2} = 8 \\ \text{Nilai standar deviasi ideal (SDi)} & : \frac{12 - 4}{6} = 1.3 \\ \text{Mi + SDi} & : 8 + 1.3 = 9.3 \\ \text{Mi - SDi} & : 8 - 1.3 = 6.7 \end{aligned}$$

Tabel 4.14 Distribusi kecenderungan Dimensi *Assurance*

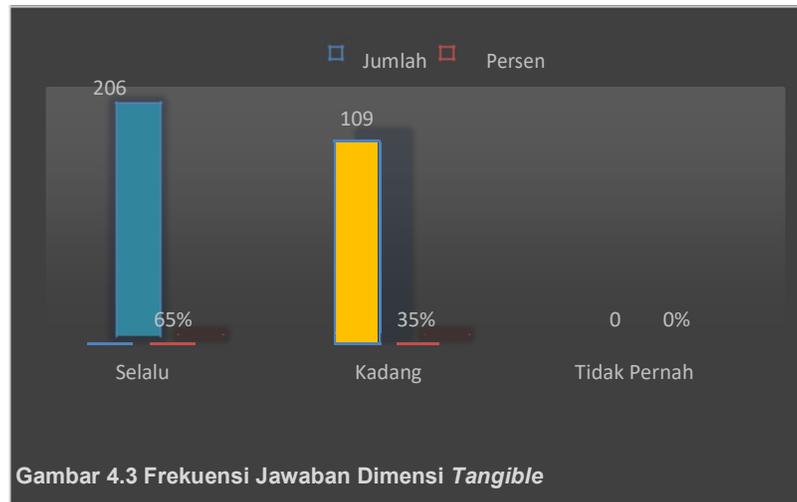
No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	$X > 9.3$	25	71.4%	Tinggi
2	$6.7 < X < 9.3$	10	28.6%	Sedang
3	$X < 6.7$	0	0	Rendah
Total		35	100 %	

Sumber: Data primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa 25 (71.4%) responden berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan semua responden memberikan jaminan sebagai pemberi pelayanan kesehatan dengan baik.

3) Dimensi Bukti fisik (*Tangible*)

Pada dimensi ini terdapat 9 item pernyataan dengan hasil frekuensi jawaban dan distribusi kecenderungan sebagai berikut :



Pada gambar 4.3 dimensi *Tangible* dapat diketahui jawaban selalu yang dinyatakan oleh responden sebanyak 65% dari 35 responden. Hal ini menggambarkan bukti fisik atau sarana dan prasarana pada fasilitas pelayanan kesehatan tempat perawat bertugas adalah baik.

Selanjutnya identifikasi kecenderungan tinggi dan rendahnya dimensi *Tangible* yaitu sebagai berikut :

Skor minimum ideal	: $9 \times 1 = 9$
Skor maksimal ideal	: $9 \times 3 = 27$
Nilai rata-rata (Mi)	: $\frac{27+9}{2} = 18$
Nilai standar deviasi ideal (SDi)	: $\frac{27-9}{6} = 3$
Mi + SDi	: $18+3 = 21$
Mi-SDi	: $18-3 = 15$

Tabel 4.15 Distribusi kecenderungan Dimensi *Tangible*

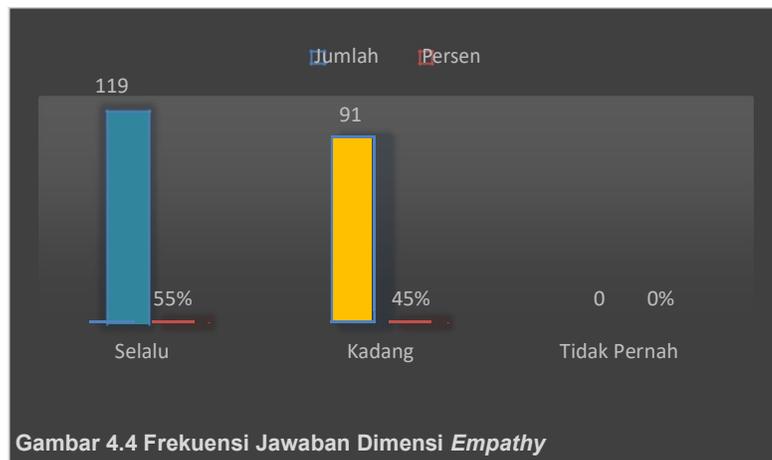
No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	$X \geq 21$	33	94.3%	Tinggi
2	$15 < X < 21$	2	5.7%	Sedang
3	$X < 15$	0	0	Rendah
Total		35	100 %	

Sumber : Data primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa 33 (94.3%) responden berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa bukit fisik atau sarana dan prasarana di tempat tugas responden adalah sangat baik dalam melakukan pelayanan kesehatan.

4) Dimensi Empati (*Empathy*)

Pada dimensi ini terdapat 5 item pernyataan dengan hasil frekuensi jawaban dan distribusi kecenderungan sebagai berikut :



Pada gambar 4.4 dimensi *Empathy* dapat diketahui jawaban selalu yang dinyatakan oleh responden sebanyak 55% dari 35 responden. Hal ini menggambarkan responden

memiliki rasa empati yang cukup baik dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Selanjutnya identifikasi kecenderungan tinggi dan rendahnya dimensi *Empathy* yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum ideal} & : 5 \times 1 = 5 \\ \text{Skor maksimal ideal} & : 5 \times 3 = 15 \\ \text{Nilai rata-rata (Mi)} & : \frac{15+5}{2} = 10 \\ \text{Nilai standar deviasi ideal (SDi)} & : \frac{15-5}{\sqrt{6}} = 1.7 \\ \text{Mi + SDi} & : 10 + 1.7 = 11.7 \\ \text{Mi-SDi} & : 10 - 1.7 = 8.3 \end{aligned}$$

Tabel 4.16 Distribusi kecenderungan Dimensi *Empathy*

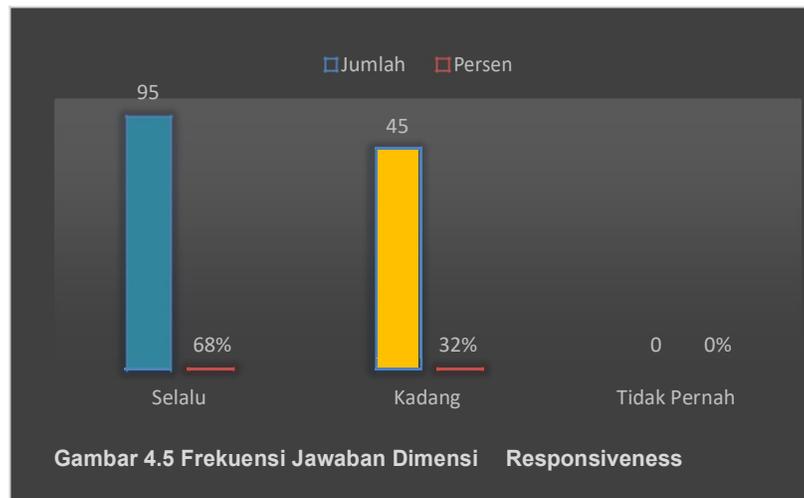
No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	$X \geq 11.7$	0	0	Tinggi
2	$8.3 \leq X < 11.7$	35	100	Sedang
3	$X < 8.3$	0	0	Rendah
Total		35	100 %	

Sumber : Data primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa 35 (100%) responden berada pada kategori sedang, tidak ada responden yang berada di kategori tinggi maupun rendah. Hal ini menggambarkan rasa empati responden saat melakukan pelayanan keperawatan cukup baik.

5) Dimensi Daya Tanggap (*Responsiveness*)

Pada dimensi ini terdapat 4 item pernyataan dengan hasil frekuensi jawaban dan distribusi kecenderungan sebagai berikut :



Pada gambar 4.5 dimensi *Responsiveness* dapat diketahui jawaban selalu yang dinyatakan oleh responden sebanyak 68% dari 35 responden. Hal ini menggambarkan responden memiliki daya tanggap atau respon yang baik dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Selanjutnya identifikasi kecenderungan tinggi dan rendahnya dimensi *Responsiveness* yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor minimum ideal} & : 4 \times 1 = 4 \\
 \text{Skor maksimal ideal} & : 4 \times 3 = 12 \\
 \text{Nilai rata-rata (Mi)} & : \frac{12+4}{2} = 8 \\
 \text{Nilai standar deviasi ideal (SDi)} & : \frac{12-4}{6} = 1.3 \\
 \text{Mi + SDi} & : 8+1.3=9.3 \\
 \text{Mi-SDi} & : 8-1.3=6.7
 \end{aligned}$$

Tabel 4.17 Distribusi kecenderungan Dimensi *Responsiveness*

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	$X \geq 9.3$	29	82.9	Tinggi
2	$6.7 < X < 9.3$	6	17.1	Sedang
3	$X < 6.7$	0	0	Rendah

Total	35	100 %	
-------	----	-------	--

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa 29 (82.9%) jawaban responden berada pada tinggi , hal ini menggambarkan bahwa respon atau daya tanggap responden sebagai pemberi pelayanan kesehatan dengan sangat baik.

3. Hasil Analisis Data

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas *Shapiro Wilk* pada ketiga data variabel gaya kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Mutu Pelayanan Kesehatan dengan dasar keputusan jika nilai Sig. > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18 Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Transformasional	.145	35	.060	.947	35	.089
Transaksional	.241	35	.003	.827	35	.056
Mutu_Pelayanan	.126	35	.175	.958	35	.197

a. Lilliefors Significance Correction

Pada tabel uji normalitas *Shapiro Wilk* diatas diperoleh hasil untuk variabel gaya kepemimpinan Transformasional nilai Sig. 0,080, variabel gaya kepemimpinan Transaksional nilai Sig. 0,056 dan variabel Mutu Pelayanan Kesehatan dengan nilai Sig. 0,197. Dari hasil ketiga variabel tersebut diketahui semua nilai

Sign. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Hipotesis dengan Korelasi *Pearson*

Pedoman untuk uji korelasi *Pearson* adalah membandingkan Nilai Sig. (2-tailed) dengan nilai *Alpha* 0,05. Jika nilai Sig.(2-tailed) < 0,05, maka ada hubungan secara signifikan dan jika nilai Sig.(2-tailed) > 0,05 maka tidak ada hubungan secara signifikan. Hasil uji korelasi *Pearson* pada variabel gaya kepemimpinan Transformasional, gaya kepemimpinan Transaksional dan Mutu Pelayanan Kesehatan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19 Uji Korelasi *Pearson*

		Transformasi onal	Transaksiona l	Mutu Pelayanan
Transformasional	Pearson Correlation	1	-.282	.964**
	Sig. (2-tailed)		.101	.000
	N	35	35	35
Transaksional	Pearson Correlation	-.282	1	-.262
	Sig. (2-tailed)	.101		.128
	N	35	35	35
Mutu Pelayanan	Pearson Correlation	.964**	-.262	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.128	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel uji korelasi *Pearson* diatas didapatkan hasil untuk pernyataan uji hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1) H1 : Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis.

Pada variabel Transformasional terhadap Mutu Pelayanan didapatkan hasil :

- a) Nilai Sig.(2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis.
 - b) Nilai korelasi *Pearson* $r_{hitung} 0,964 > 0,338 r_{tabel}$ pada tingkat Signifikansi 5% hingga dapat diartikan ada hubungan yang bermakna antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis.
 - c) Nilai *Pearson Correlation* bernilai positif yaitu 0,964, maka dapat disimpulkan arah hubungan kedua variabel adalah positif atau searah yang artinya jika gaya kepemimpinan Transformasional meningkat maka Mutu Pelayanan Kesehatan akan semakin baik.
 - d) Nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,964, maka dapat disimpulkan tingkat hubungan kedua variabel yakni gaya kepemimpinan Transformasional dan Mutu Pelayanan Kesehatan memiliki hubungan yang sangat kuat.
- 2) H2 : Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Mutu pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis.

Pada variabel Transaksional terhadap Mutu Pelayanan didapatkan hasil :

- a) Nilai Sig.(2-tailed) sebesar $0,128 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Transaksional tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis.
- b) Nilai korelasi *Pearson* $r_{hitung} -0,262 < 0,338 r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5%, maka dapat diartikan tidak ada hubungan yang bermakna antara Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan di Puskesmas Long Ikis.
- c) Nilai *Pearson Correlation* bernilai negatif yaitu $-0,262$, maka dapat disimpulkan arah hubungan kedua variabel adalah negatif atau tidak searah yang artinya jika gaya kepemimpinan Transaksional menurun maka Mutu Pelayanan Kesehatan akan meningkat.
- d) Nilai *Pearson Correlation* sebesar $-0,262$ maka dapat disimpulkan tingkat hubungan kedua variabel yakni gaya kepemimpinan Transaksional dan Mutu Pelayanan Kesehatan memiliki hubungan yang lemah.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di puskesmas Long Ikis . Berdasarkan hasil

analisis, maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis

Penelitian yang dilakukan kepada Perawat sebagai responden dominan menjawab sebagai berikut : *Individualized Influence-Charisma* sebanyak 52,4% adalah setuju dengan total *mean* adalah 7,57, dimensi *Inspiration Motivation* sebanyak 62,8% menjawab tidak setuju dengan total *mean* adalah 7,89, dimensi *Intellectual Stimulation* sebanyak 65.73% menjawab setuju dengan total *mean* adalah 7.97 dan dimensi *Individualized Consideration* sebanyak 62,8% menjawab setuju dengan total *mean* adalah 7,89. Jumlah keseluruhan nilai *mean* pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) adalah 31,32. Dari tabulasi distribusi jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada item pernyataan kepemimpinan Transformasional, dengan demikian kepemimpinan yang diterapkan saat ini mewakili karakter atau ciri-ciri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Hasil analisis penelitian dengan korelasi *Pearson* antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan yang dilakukan kepada Perawat sebagai responden sebagai berikut : Transformasional (X_1) terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan (Y) didapatkan hasil yaitu ; korelasi *Pearson* dengan nilai Sig.(2-tailed) adalah $0,000 < 0,05$ dan $r_{hitung} 0,964 >$

0,338 r_{tabel} pada tingkat sig. 5%, hingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Mutu Pelayanan. Hubungan kedua variabel bernilai positif sebesar 0,964 yang berarti hubungan searah, semakin kuat Kepemimpinan Transformasional maka Mutu Pelayanan Kesehatan akan semakin meningkat, dengan derajat kekuatan hubungan sebesar 0,964 adalah hubungan sangat kuat.

Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis adalah diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hotman Panjaitan (2015) dan Farantia (2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif Mutu Pelayanan dan Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah gaya seorang pemimpin yang cenderung memberikan motivasi kepada pegawainya dengan memberikan pentingnya kesadaran untuk fokus tujuan, mengembangkan potensi diri untuk mencapai tujuan bersama.

2. Hubungan Gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas long Ikis

Penelitian yang dilakukan kepada Perawat sebagai responden dominan menjawab sebagai berikut : dimensi *Contingent Reward* sebanyak 54,3% adalah tidak setuju dengan total *mean* adalah 9,71, dimensi *Active Management By Exception* sebanyak 52,85%

menjawab setuju dengan total *mean* adalah 10,11, dimensi *Passive Management By Exception* sebanyak 52,1% menjawab setuju dengan total *mean* adalah 9,80.

Jumlahkeseluruhan nilai *mean* pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2) adalah 29,62. Dari tabulasi distribusi jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju pada item pernyataan kepemimpinan Transaksional, dengan demikian kepemimpinan yang diterapkan saat ini sebagian besar tidak mewakili karakter atau ciri-ciri dari Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Hasil analisis penelitian dengan korelasi *Pearson* antara variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan yang dilakukan kepada Perawat sebagai responden sebagai berikut : Transaksional (X_2) terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan (Y) didapatkan hasil yaitu ; korelasi *Pearson* dengan nilai Sig.(2-tailed) adalah $0,128 > 0,05$ dan $r_{hitung} -0,262 < 0,338 r_{tabel}$ pada tingkat sig. 5%, hingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Mutu Pelayanan. Hubungan kedua variabel bernilai negatif sebesar $-0,262$ yang berarti hubungan tidak searah , semakin lemah Kepemimpinan Transaksional maka Mutu Pelayanan Kesehatan akan meningkat, dengan derajat kekuatan hubungan sebesar $-0,262$ adalah hubungan yang lemah.

Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan

Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis adalah ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hotman Panjaitan (2015) dan Farantia (2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif Mutu Pelayanan dan Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah gaya seorang pemimpin yang mendorong stafnya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk pencapaian tugas yang efektif. Pada hubungan Transaksional pemimpin menjanjikan dan memberi penghargaan kepada stafnya yang bekerja baik, serta memberi sanksi kepada staf yang tidak mencapai target yang ditentukan. Perbedaan hasil penelitian dapat dikarenakan item pernyataan tidak mewakili penilaian responden terhadap pimpinan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan benar dan sesuai prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yang dapat digunakan acuan penelitian selanjutnya supaya diperoleh hasil yang lebih baik. Berikut ini keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga memungkinkan data yang dihasilkan mempunyai kesempatan terjadi bias. Kemungkinan terjadi bias disebabkan

adanya perbedaan persepsi antara peneliti dengan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

2. Instruksi pada instrumen penelitian perlu diperjelas sehingga akan jelas tiap butir pernyataan pada instrumen menggambarkan perilaku atasan/bawahan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa selain Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional juga terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi Mutu Pelayanan Kesehatan.