

NASKAH PUBLIKASI (MANUSCRIPT)

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MUTU PELAYANAN
KESEHATAN DI PUSKESMAS LONG IKIS**

**RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND HEALTH
SERVICE QUALITY AT THE LONG IKIS HEALTH CENTER**

Ery Murnisiah¹, Enok Sureskiarti²



DISUSUN OLEH:

**ERY MURNISIAH
1811102411013**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FARMASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2020

Naskah Publikasi (Manuscript)

**Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan
Di PUSKESMAS Long Ikis**

**Relationship between Leadership Style and Health Service Quality at
The Long Ikis Health Center**

Ery Murnisiah¹, Enok Sureskiarti²



Disusun Oleh:

**Ery Murnisiah
1811102411013**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FARMASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2020

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Kami dengan ini mengajukan surat persetujuan untuk publikasi penelitian dengan judul :

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MUTU PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS LONG IKIS

Bersamaan dengan surat persetujuan ini kami lampirkan naskah publikasi

Pembimbing



Ns. Enok Sureskiarti, M.kep
NIDN. 1119018202

Peneliti



Ery Murnisiah
1811102411013

Mengetahui,
Koordinator Mata Ajar skripsi



Ns. Ni Wayan Wiwin A., S.Kep., M.Pd
NIDN. 1114128602

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MUTU
PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS LONG LKIS

NASKAH PUBLIKASI

DI SUSUN OLEH :

ERY MURNISIAH
1811102411013

Diseminarkan Dan Diujikan
Pada tanggal, 27 Juni 2020

Penguji


Ns. Maridi M Dirdjo, M.Kep
NIDN. 1125037202

penguji I


Ns. Enok Sureskiarti, M.Kep
NIDN. 1119018202



Mengetahui :
Ketua Prodi S1 Keperawatan


Ns. Dwi Rahmah Fitriani, M.Kep
NIDN. 1119097601

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Mutu pelayanan Kesehatan Di PUSKESMAS Long Ikis

Ery Murnisiah¹, Enok Sureskiarti²

Email :
eryshaffa@gmail.com

INTISARI

Latar belakang, Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, adil dan terjangkau. Terdapat beberapa unsur yang dapat berperan dalam penilaian mutu yaitu : unsur masukan (tenaga, dana, sarana, kepemimpinan), unsur dari lingkungan (peraturan dalam organisasi) dan unsur proses (pelayanan kesehatan baik medis maupun non medis).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui: Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional atau Transaksional yang berpengaruh pada mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas Long Ikis.

Bentuk penelitian ini bersifat deskriptif analitik. Populasi penelitian ini adalah perawat pelaksana keperawatan di Puskesmas Long Ikis sebanyak 35 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan metode *total sampling*. Teknik untuk analisa data menggunakan korelasi *Pearson*, yang dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, yang semuanya saling berinteraksi.

Hasil dan kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berhubungan secara signifikan terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis dengan korelasi *Pearson Sig.(2-tailed)* $0,000 < 0,05$ dan korelasi $0,964$ bernilai positif dan berhubungan sangat kuat (2) Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berhubungan secara signifikan terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis dengan korelasi *Pearson Sig.(2-tailed)* $0,128 > 0,05$ serta korelasi $-0,262$, bernilai negatif dan berhubungan lemah.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Transaksional, Mutu Pelayanan

¹ Mahasiswa S1 Keperawatan

² Dosen Program Studi S1 Keperawatan (Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur)

**Relationship between Leadership Style and Health Service Quality
At the Long Ikis Health Center**

Ery Murnisiah¹, Enok Sureskiarti²

Email :
eryshaffa@gmail.com

ABSTRACT

Background. Puskesmas as a first-level health facility is expected to be able to provide quality, fair and affordable health services. There are several elements that can play a role in quality assessment, namely: input elements (personnel, funds, facilities, leadership), elements from the environment (regulations in organizations) and process elements (both medical and non medical health services).

The purpose of the Study This is to find out: Does the Transformational or Transactional Leadership Style affect the quality of health services at the Long Ikis Health Center.

Form of Research it is descriptive analytic. The population of this study was 35 nurses implementing nurses at the Long Ikis Health Center. The research instrument used a questionnaire with a total sampling method. Data analysis techniques use Pearson correlation, which starts from data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions, all of which interact with one another.

Results and conclusions in this study shows that (1) Transformational Leadership Style is significantly related to Quality of Health Services in Long Ikis Health Center with Pearson Sig. correlation (2-tailed) $0.000 < 0.05$ and 0.964 correlation is positive and is very strongly related (2) Transactional Leadership Style not significantly related to the Quality of Health Services at the Long Ikis Health Center with Pearson Sig. (2-tailed) correlation $0.128 > 0.05$ and the correlation -0.262 , is negative and has a weak relationship.

Keywords: Quality of Health Services, Leadership Styles, Transformational, Transactional

¹ Nursing S1 Students

² Lecturer of Nursing Undergraduate Program (Muhammadiyah University of East Kalimantan)

PENDAHULUAN

PUSKESMAS yang menjadi pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama diharapkan mampu memberikan mutu pelayanan kesehatan berkualitas, adil dan terjangkau. Pentingnya upaya peningkatan mutu pelayanan tentunya akan membentuk suatu hubungan yang baik terhadap pasien dan pasien tetap loyal kepada Puskesmas (Azwar, 2010 dalam Taekab 2018).

Kualitas pelayanan yang komprehensif dan berorientasi pada kebutuhan pelanggan menjadi sangat penting untuk pencapaian pelayanan bermutu. Mutu dari pemberian pelayanan bisa memakai model *Service Quality* yang terdiri dari 5 ukuran kualitas ialah ; *Reability* (kehandalan), Assurance (jaminan), *Tangible* (fasilitas prasarana), *Emphaty* (empati) serta *Responsivness* (ketanggapan), Parasuraman (2015). Rivai (2005) mengemukakan kepemimpinan merupakan metode pemimpin mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam wujud pola tingkah laku ataupun karakter.

Gaya kepemimpinan seseorang yang diterapkan pada suatu organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan karyawannya, kinerja yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam organisasi (Riza, 2014). Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian gaya kepemimpinan bahwa adalah kemampuan diri seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengendalikan dan mendorong orang lain untuk mencapai target yang telah disepakati bersama berdasar kesadaran dan kemauan sendiri (Nawawi, 2003). Para ahli berpendapat setidaknya terdapat 5 gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Otokratik, Partisipatif, demokratis.

Salah satu unsur penting dalam pelaksanaan pelayanan yang bermutu selain pimpinan terdapat pula adalah unsur tenaga lainnya, dalam hal ini termasuk perawat. Kepemimpinan yang diterapkan dapat berpengaruh pada kinerja perawat sebagai tenaga yang langsung memberikan pelayanan kesehatan (Robbins, 2007 dalam Gurusinga, 2017). Suatu organisasi dapat dipengaruhi dalam upaya memperoleh pencapaian target yang telah ditetapkan dalam hal ini maka diperlukan jiwa kepemimpinan, Robbins (2006:432). Dengan kepemimpinan dapat menjadi pendorong atau memotivasi orang lain untuk mencapai hal-hal spesifik yang menjadi tujuan dari masing-masing individu, Boone dan Kurtz (1984).

Seorang pimpinan dapat menerapkan gaya kepemimpinan tidak hanya satu, tetapi dapat pula mengkombinasikan antara gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada kinerja stafnya, Thoah (2007). Menurut Gillies dalam Nursalam (2015) menyatakan bahwa tingkah laku dari seorang pemimpin dapat menunjukkan tipe kepemimpinan yang dianut. Pengalaman seseorang turut andil dalam mempengaruhi tingkah laku dalam kehidupan seorang pemimpin, karenanya gaya kepemimpinan yang diterapkan dipengaruhi juga oleh kepribadian pemimpin tersebut.

Terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan menurut konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional. Salah Diantara ciri pada karakter pemimpin Transformasional adalah kemampuan untuk mendorong timbulnya kesadaran pada bawahannya untuk menentukan sasaran yang ingin dicapai yang disertai nilai-nilai moral (Burn, 1978). Terdapat empat dimensi yang mencakup pada kepemimpinan tipe Transformasional yaitu: a. *Idealized Influence-Charisma*. Perilaku pemimpin ini mampu menjelaskan apa yang menjadi tujuan dari organisasi, memiliki percaya diri dalam memimpin dan menjadi kebanggaan bagi bawahannya, b. *Inspirational Motivation*. Karakter ini mampu menumbuhkan rasa kepercayaan diri pada bawahannya, meningkatkan rasa optimis yang tinggi bahwa apa yang menjadi target pekerjaan setiap individu akan berhasil bila dilakukan dengan sungguh-sungguh. c. *Intellectual stimulation*. Pimpinan mampu memberikan dorongan pada bawahannya dalam berinovasi, aktif dan kreatif untuk menyelesaikan permasalahan atau tugas yang telah diberikan dengan metode atau cara baru yang lebih efisien. d. *Individualized Consideration*. Dalam memimpin tipe pemimpin ini melakukan

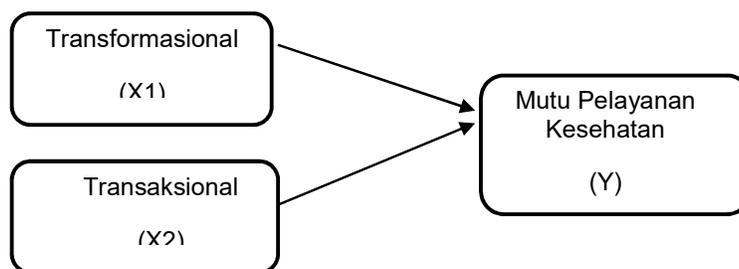
bimbingan dan pembinaan serta adanya perhatian yang diberikan secara individu, karena kepribadian individu satu dan lainnya tentu berbeda.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional. Karakter dari tipe kepemimpinan ini adalah membuat kesepakatan antara pimpinan dan bawahannya tentang adanya imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada bawahannya bila target yang ditetapkan dapat dicapai. Faktor-faktor yang membentuk kepemimpinan ini adalah : a. *Congtingent Reward*. Pemimpin melakukan kontrak pertukaran penghargaan untuk usaha. Pemberian penghargaan kepada dari pimpinan kepada bawahan atas target pekerjaan yang tercapai, b. *Active Management By Exception*. Ciri dalam kepemimpinan ini adalah menentukan tugas dan sasaran yang harus dicapai bawahannya, mencari penyimpangan dari peraturan standar yang berlaku dan mengawasi pekerjaan secara langsung. Hal ini dilakukan pemimpin sebagai antisipasi banyaknya kesalahan yang dapat timbul. c. *Passive Management By Exception*. Adanya pemberian peringatan dan sanksi dari pimpinan kepada bawahannya apabila dalam pelaksanaan tugas terdapat kesalahan, namun tidak memberikan evaluasi apabila target dapat dicapai oleh bawahannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berlokasi di Puskesmas Long Ikis dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan apakah lebih dominan kepemimpinan Transformasional atau Transaksional
2. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan terhadap mutu pelayanan kesehatan yang ada di Puskesmas Long Ikis..

Bagan 2.1 Kerangka Konsep



METODE PENELITIAN

Penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode *descriptive correlation* melalui pendekatan *cross sectional* yaitu penelitian yang mencari ada tidaknya hubungan antara dua variabel dalam suatu kelompok subjek dan penelitian dilaksanakan secara kurun waktu yang bersamaan, Notoadmodjo (2005). Teknik pengambilan sampling menggunakan *total* sampling, pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi, Sugiono (2007). Responden yang menjadi sampel penelitian ini merupakan perawat yang bekerja sebagai pelaksana keperawatan di Puskesmas Induk Long Ikis dan Puskesmas Pembantu berjumlah 35 orang.

Terdapat dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan Transformasional (X1) dan gaya kepemimpinan Transaksional (X2), satu variabel dependen yaitu Mutu Pelayanan Kesehatan (Y) diukur untuk mengetahui besarnya efek dari variabel lain, Azwar (2005:62). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner serta perlu adanya uji instrumen untuk mengukur tingkat kevalidan serta tingkat reliabilitas instrumen tersebut dengan menggunakan uji korelasi *Pearson* dan membandingkan nilai Sig. dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,05 sebelum dilakukan penelitian di lokasi yang dituju. Uji instrumen dilaksanakan di Puskesmas krayan Kecamatan Long Ikis dengan jumlah sampel sebanyak 20 orang. Metode skoring alat ukur penelitian dengan menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari 12

item pernyataan variabel kepemimpinan Transformasional (X1), 12 item pernyataan kepemimpinan Transaksional (X2) dan 26 item pernyataan Mutu Pelayanan Kesehatan (Y).

Pelaksanaan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Shapiro Wilk* dengan alasan jumlah sampel kurang dari 50 orang, Dahlan (2010:48) dan pengujian hipotesis menggunakan korelasi *Pearson* untuk mengetahui hubungan antar dua variabel, pola hubungan dan derajat tingkat kekuatan hubungan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pelaksanaan uji instrumen yang dilaksanakan pada bulan Agustus pada uji validitas dengan menggunakan *Pearson Correlation* untuk ketiga variabel (X1, X2 dan Y) pada penelitian ini didapatkan semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,468). Dari hasil tersebut dapat dikatakan setiap item pernyataan adalah valid. Nilai *Alpha Cronbach* pada variabel gaya kepemimpinan Transformasional 0,831, Transaksional 0,880 dan Mutu Pelayanan Kesehatan 0,617. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ketiga setiap item variabel tersebut memiliki nilai $\geq 0,6$ yang berarti pernyataan tersebut reliabel. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dengan *Shapiro Wilk* didapatkan nilai sebagai berikut : Transformasional nilai Sig. 0,089, Transaksional nilai Sig. 0,056, Mutu Pelayanan Kesehatan nilai Sig.0,197. Dari hasil uji normalitas tersebut diartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal karena nilai Sig. > 0,05.

Deskripsi Data Penelitian

Pada data distribusi responden didapatkan hasil : 1. Menurut jenis kelamin 25 perempuan (71,4%) dan 10 laki-laki (28,6%), data tersebut diartikan bahwa perawat wanita lebih banyak dari pada perawat pria yang saat ini bekerja di Puskesmas Long Ikis, 2. Menurut Umur 20-30 tahun terdapat 26 orang (74,2%), 41-50 tahun ada 6 orang (17,1%) dan >50 tahun ada 3 orang (8,7%), dari data tersebut didapatkan hasil perawat yang bekerja sebagai pemberi layanan kesehatan mayoritas berada pada usia produktif, 3. Menurut Pendidikan lulusan DIII Keperawatan terdapat 33 orang (94,3%) dan S1 Keperawatan ada 2 orang (5,7%), dari data tersebut didapatkan hasil bahwa perawat yang saat ini bekerja mayoritas adalah lulusan DIII Keperawatan yang diharapkan untuk kedepannya akan kembali melanjutkan pendidikan guna meningkatkan kompetensi, 4. Menurut Status Kepegawaian terdapat 10 orang PNS (28,6%) dan 25 orang tenaga honorer (71,4%) dari data tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas perawat yang bekerja di Puskesmas Long ikis masih sangat mengandalkan tenaga honorer.

Hasil Analisis Deskripsi

Pada gaya kepemimpinan Transformasional terdapat empat karakter kepemimpinan dengan dimensi yaitu : 1. *Idealized Influence-Charisma* dengan tiga item pernyataan terdapat jawaban setuju sebesar 52,5% dan tidak setuju sebesar 47,6%, 2. *Inspirational Motivation* terdapat tiga item pernyataan dengan jawaban setuju 62,86% dan tidak setuju 37,14%, 3. *Intellectual Stimulation* terdapat tiga item pernyataan dengan jawaban setuju 65,73% dan tidak setuju 34,27%. 4. *Individualized Consideration* terdapat tiga item pernyataan dengan jawaban setuju 62,87% dan tidak setuju 37,135.

Dari hasil tabulasi distribusi jawaban pada item pernyataan gaya kepemimpinan Transformasional di empat dimensi kebanyakan hasil jawaban responden adalah setuju, dengan ini dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan mewakili karakter atau ciri-ciri dari kepemimpinan Transformasional.

Pada gaya kepemimpinan Transaksional terdapat tiga karakter kepemimpinan dengan dimensi yaitu; 1. *Contingent Reward* terdapat empat item pernyataan dengan jawaban setuju 44,3%, tidak setuju 54,3% dan sangat tidak setuju 1,4%, 2. *Active Management By Exception* terdapat empat item pernyataan dengan jawaban setuju 52,85% dan tidak setuju 47,15%, 3. *Passive Management By Exception* terdapat empat item pernyataan dengan jawaban setuju 46,45% dan tidak setuju 52,1%.

Dari hasil tabulasi distribusi jawaban pada item pernyataan gaya kepemimpinan Transaksional di tiga dimensi rata-rata jawaban responden adalah tidak setuju, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan tidak mewakili karakter ataupun ciri-ciri dari kepemimpinan Transaksional.

Pada Mutu Pelayanan Kesehatan terdapat lima dimensi penilaian *Service Quality* yaitu : 1. *Reability* (kehandalan) dengan kategori tinggi 77,1% dan kategori sedang 22,9%, 2. *Assurance* (jaminan) dengan kategori tinggi 71,4% dan kategori sedang 28,6%, 3. *Tangible* (bukti fisik) dengan kategori tinggi 94,3% dan kategori sedang 5,7%, 4. *Emphaty* (empati) dengan kategori sedang 100 %, 5. *Responsivness* (daya tanggap) dengan kategori tinggi 82,95 dan kategori sedang 17,1%.

Dari hasil tabulasi distribusi jawaban pada item pernyataan Mutu Pelayanan Kesehatan di lima dimensi mayoritas jawaban responden berada dalam kategori tinggi, dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelayanan kesehatan oleh Perawat di Puskesmas Long Ikis adalah baik.

Hasil Uji Hipotesis Korelasi *Pearson*

Hasil penelitian berdasarkan analisis korelasi *Pearson* pada uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Uji Korelasi *Pearson*

		Correlations		
		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 diatas diperoleh hasil gaya kepemimpinan transformasional terhadap Mutu Pelayanan dengan nilai Sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan terdapat hubungan dan nilai korelasi *Pearson* adalah 0,964 yang artinya hubungan tersebut bersifat searah, jika kepemimpinan Transformasional kuat maka Mutu Pelayanan akan semakin baik, derajat kekuatan hubungan keduanya dengan nilai 0,964 adalah sangat kuat. Dengan hasil ini maka hipotesis pertama yang menyatakan ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis diterima.

Hasil korelasi antara gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan dengan nilai Sig. (2-tailed) $0,128 > 0,05$ maka diartikan tidak ada hubungan yang bermakna dan nilai korelasi *Pearson* adalah -.262 dikatakan hubungan ini berpola negatif atau tidak searah, jika kepemimpinan Transaksional lemah maka Mutu Pelayanan Kesehatan tetap bisa dalam keadaan baik, derajat kekuatan hubungan keduanya dengan nilai -.262 adalah lemah. Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan signifikan antara 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 antara gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berhubungan signifikan terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig.(2-tailed) $0,000 < 0,05$ dan $r_{hitung} 0,964 > 0,338 r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% mengindikasikan terdapat hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan. Selain itu, berdasarkan nilai korelasi *Pearson* adalah berpola positif yaitu 0,964, yang berarti searah yaitu semakin kuat kepemimpinan Transformasional maka mutu pelayanan akan semakin baik, derajat kekuatan hubungan kedua variabel (X1 dan Y) dengan nilai 0,964 adalah sangat kuat.

Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa meningkat atau menurunnya Mutu Pelayanan yang diberikan oleh Perawat di Puskesmas Long Ikis salah satu faktornya dapat disebabkan oleh kuat dan lemahnya karakter kepemimpinan Transformasional yang diterapkan dalam mengorganisir pegawainya untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang optimal.

Penelitian yang dilakukan kepada perawat di Puskesmas Long Ikis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional yang paling baik yaitu pada pernyataan kemampuan pimpinan dalam meyakinkan bahwa rintangan dapat diatasi bersama serta mampu membangkitkan semangat kerja perawat sebagai skor tertinggi, sedangkan skor paling rendah yaitu pada pernyataan menunjukkan bakat dan kemampuan pemimpin dalam menangani masalah .

Penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan Hotman Panjaitan (2015) dan Farantia (2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Mutu Pelayanan dan Kinerja Karyawan.

2. Hubungan antara gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kedua yaitu gaya kepemimpinan Transaksional (X2) berhubungan terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Sig.(2-tailed) $0,128 > 0,05$ dan $r_{hitung} -,262 < 0,338 r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% hingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara transaksional dan Mutu Pelayanan. Hubungan kedua variabel berpola negatif yaitu -.262, yang berarti tidak searah yaitu semakin lemah kepemimpinan transaksional maka mutu pelayanan akan semakin meningkat, derajat kekuatan hubungan dengan nilai -.262 adalah lemah.

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa pemberian layanan Kesehatan yang diberikan perawat Puskesmas Long Ikis secara bermakna tidak disebabkan oleh karakter kepemimpinan tipe Transaksional. Beberapa faktor tentunya dapat berpengaruh pada kualitas dari mutu pelayanan kesehatan karena apapun sebenarnya gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, Perawat tetap diwajibkan untuk memberikan layanan kesehatan yang bermutu. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat saja bersifat situasional dengan melihat berbagai aspek dalam organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan kepada perawat di Puskesmas Long Ikis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transaksional yang paling baik yaitu pada pernyataan menghargai prestasi kerja, sedangkan skor paling rendah yaitu pada pernyataan menjanjikan imbalan bila target pekerjaan tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beberapa hal yang dapat menjadi kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis. Hal ini dapat dimaknai bahwa Mutu Pelayanan Kesehatan cukup dominan terpengaruh oleh tipe kepemimpinan

Transformasional. Semakin kuat karakter Transformasional maka kualitas mutu pelayanan yang diberikan akan semakin baik serta derajat kekuatan hubungan yang sangat kuat. Pernyataan hipotesis pertama ada hubungan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis diterima.

2. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis. Hal ini dapat diartikan bahwa Mutu Pelayanan Kesehatan tidak dominan dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan Transaksional. Sifat hubungan yang tidak searah dan keduanya memiliki derajat kekuatan hubungan yang lemah. Pernyataan hipotesa kedua ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis ditolak.

Saran

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu :

1. Pemimpin hendaknya memberikan contoh sikap dan perilaku positif dalam bekerja
2. Menjalin hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawainya sehingga kedua belah pihak akan saling mendukung dalam menciptakan kondisi yang kondusif sehingga mutu pelayanan kesehatan yang berkualitas baik dapat selalu terjaga.
3. Perlunya dalam setahun sekali diadakan pemberian penghargaan berupa imbalan kepada pegawai dengan kinerja yang paling baik, dengan demikian diharapkan menjadi pemicu ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan tugas seoptimal mungkin dari masing-masing individu.
4. Pemimpin berupaya untuk meningkatkan kemampuan diri agar kepercayaan diri semakin meningkat dan menjadi kebanggaan bagi pegawainya.
5. Setiap unsur yang terlibat dalam hal pelayanan kesehatan diharapkan bersama-sama terus berusaha menjaga dan meningkatkan kualitas dari mutu pelayanan kesehatan yang ada di Puskesmas Long Ikis.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Assaf. (2009). *Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin, F. A. (2019). Pengaruh Kualitas Perawat dan Sarana Prasarana Terhadap Askep Melalui Motivasi kerja di RSUD Trikora Salakan Sulteng. *Journal of Management*, 2.
- Bahtiar, S. (2017). *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Tasikmalaya: Erlangga.
- Bogar, d. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Organisasi Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kanotr Sekretariat Dewan Kabupaten Siau Tagulandang-Baro). *Jurnal EMBA* , 231-240.
- Bustami. (2011). *Penjamin Mutu Pelayanan Kesehatan dan Akseptabilitasnya*. Jakarta: Erlangga.
- Depkes. (2019). *Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar*. Jakarta: Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Devintasari, F. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Quality Of Work Life Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit di Kabupaten Temanggung)*. Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia: Skripsi, tidak dipublikasikan.
- Fatimah, W. &. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Jalan Rumah Sakit Islam Harapan Anda Tegal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol.4, Nomor 3*, 614 - 620.
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Stress dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat. *Wawasan Manajemen*, 89-106.
- Gilles, D. A. (2006). *Manajemen Keperawatan; Suatu Pendekatan Sistem. Edisi kedua*. Philadelphia: W.B Saunders.
- Gurusinga, W. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8-15.

NASPUB: Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Mutu pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Long Ikis

by Ery Murnisiah

Submission date: 14-Jul-2020 09:45AM (UTC+0700)
Submission ID: 1357242551
File name: REVIEW_II_NASKAH_PUBLIKASI.pdf (197.42K)
Word count: 2965
Character count: 19471

NASPUB: Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Mutu pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Long Ikis

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS