

## Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis

Ery Murnisiah<sup>1\*</sup>, Enok Sureskiarti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email :eryshaffa@gmail.com

Diterima : 17/07/20

Revisi : 24/07/20

Diterbitkan : 24/12/20

---

### Abstrak

**Tujuan studi:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas Long Ikis.

**Metodologi:** Penelitian ini menggunakan rancangan metode kuantitatif dengan menggunakan desain *descriptive correlation* melalui pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel menggunakan teknik *Total sampling* berjumlah 35 responden. *Instrument* yang dipakai pada penelitian ini menggunakan kuesioner gaya kepemimpinan dan mutu pelayanan kesehatan. Pengukuran gaya kepemimpinan menggunakan kuesioner *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) yang dimodifikasi dan mutu pelayanan kesehatan menggunakan kuesioner dari dimensi *Service quality* (SerQual). Teknik analisis data dimulai dari pengumpulan data, *editing*, pemberian kode, tabulasi dan penyajian.

**Hasil :** Hasil penelitian yang menggunakan analisis *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan (Y) di Puskesmas Long Ikis dengan nilai *Sig.(2-tailed)* 0,000 ( $\leq 0,05$ ) dan tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transaksional (X2) terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan (Y) di Puskesmas Long Ikis dengan nilai *Sig.(2-tailed)* 0,128 ( $\geq 0,05$ ).

**Manfaat :** Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi adanya hubungan gaya kepemimpinan terhadap mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas Long Ikis.

### Abstract

**Purpose of Study :** This research aimed to know the relationship of leadership style to the quality of health services in the Long Ikis Health Center.

**Methodology:** This research used quantitative method by using descriptive correlation design through a cross sectional approach. The number of samples using a total sampling technique amounted to 35 respondents. The instrument used in this research used a leadership style questionnaire and health service quality. The measurement of leadership style uses the modified Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) questionnaire and the quality of health services using a questionnaire from the Service quality (SerQual) dimension. Data analysis techniques start of data collection, editing, coding, tabulation and presentation.

**Results :** Research result used Pearson Correlation analysis showed that there was a significant relationship between the Transformational leadership style (X1) and the Quality of Health Services (Y) in the Long Ikis Health Center with a *Sig. (2-tailed)* value of 0,000 ( $< 0.05$ ) and there was no relationship which is significant between the Transactional leadership style (X2) to the Quality of Health Services (Y) in the Long Ikis Health Center with a value of *Sig. (2-tailed)* 0.128 ( $> 0.05$ ).

**Applications :** The results of this research can be used as information material for the relationship between the leadership style of the quality of health services in the Long Ikis Health Center.

---

**Kata kunci :** Gaya kepemimpinan, Transformasional, Transaksional, Mutu pelayanan, Puskesmas

### 1. 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). Pemberian pelayanan kesehatan tentunya diharapkan dapat menyediakan berbagai variasi produk yang inovatif serta pelayanan yang diperlukan oleh konsumen, kualitas pelayanan yang bermutu tinggi tentunya dapat memuaskan para konsumen (Al-Assaf, 2009). 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; *Reliability* (kehandalan), *Assurance* (jaminan), *Tangible* (fasilitas prasarana), *Empathy* (empati) serta *Responsiveness* (ketanggapan) (Parasuraman, 2001 dalam Hamda, 2016).

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur dalam proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Mengelola organisasi termasuk karyawan merupakan bagian penting dalam berlangsungnya pelayanan tentunya memiliki tingkat kesulitandan kompleksitas tertentu, karena setiap karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lainnya (Suwatno, D.J, 2011).

Dalam pelaksanaan asuhan kesehatan sebagai upaya dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat atau perorangan yang sesuai dengan standar profesi yang baik dapat terlaksana melalui pemanfaatan sumber daya secara wajar, efektif serta efisien ditengah keterbatasan pemerintah dan masyarakat, diselenggarakan secara aman dan tetap memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan norma etika yang baik (Bustami, 2011). 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).

Kepemimpinan merupakan proses dari perilaku seseorang sebagai upaya mempengaruhi kebiasaan orang lain ke arah penyelesaian tujuan yang spesifik yang mengarah kepada *teaching organization* dalam mengembangkan *knowledge*, skill dan *attitude* setiap individu dalam organisasi (Sanapiah dalam Widjajanti, 2015). 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 (Gillies dalam Nursalam 2015).

Terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan menurut konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio dalam Bogar et al., (2018) 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. Terdapat empat dimensi yang mencakup pada kepemimpinan tipe Transformasional yaitu: a. *Idealized Influence-Charisma*, b. *Inspirational*, c. *Intellectual stimulation*, d. *Individualized Consideration*. 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 di capai. Faktor-faktor yang membentuk kepemimpinan ini adalah : a. *Congtingent*, b. *Active Management By Exception*, c. *Passive Management By Exception*. 3. Gaya kepemimpinan *Passive Avoidant*. Berdasarkan uraian diatas dapat melatarbelakangi untuk penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap mutu pelayanan di Puskesmas Long Ikis.

## 2. METODOLOGI

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 subyek dan penelitian dilaksanakan secara kurun waktu yang bersamaan (Notoadmodjo, 2010). 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 keperawatandi Puskesmas Induk Long Ikis dan Puskesmas Pembantu berjumlah 35 orang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan telah dilakukan pengukuran tingkat kevalidan serta reliabilitas instrumen tersebut dengan menggunakan uji korelasi *Pearson* pada Puskesmas yang berbeda. Penelitian dilakukan setelah peneliti mendapat surat izin penelitian dan eksklusi setelah responden menandatangani *inform consent*. Pengelolaan data dalam penelitian ini terdiri dari *editing*, *coding*, *entry data*, *tabulating* dan *cleaning*. Analisis penelitian menggunakan uji *Pearson Correlation* pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan bantuan aplikasi SPSS. Pelaksanaan uji normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* dengan alasan jumlah sampel kurang dari 50 orang (Dahlan, 2011).

## 3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 35 responden didapatkan hasil penelitian dari hubungan gaya kepemimpinan terhadap mutu pelayanan di Puskesmas Long Ikis didapatkan hasil sebagai berikut di bawah ini:

### 3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	10	28.6
Perempuan	25	71.4
Total	35	100 %

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan [Tabel 1](#) dapat dilihat bahwa dari 35 responden terdapat 10 orang (28,6%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 25 orang (71,4%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa peran perawat perempuan saat ini cukup mendominasi dalam memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Long Ikis.

Menurut asumsi peneliti profesi perawat lebih banyak didominasi oleh kaum perempuan dikarenakan sifat *caring* alami yang dimiliki oleh seorang perempuan yang memiliki sifat lemah lembut, teliti dan lebih emosional sehingga profesi perawat cukup besar menjadi pilihan pekerjaan dari seorang perempuan. Namun jenis kelamin tidak dapat menjadi ukuran dalam penilaian mutu pelayanan kesehatan yang ada. Hal dikarenakan pada dasarnya perawat laki-laki dan perempuan mempunyai peran yang sama dalam peningkatan pelayanan kesehatan. Baik laki-laki maupun perempuan posisinya setara dan memiliki potensi yang sama untuk berkembang dalam profesinya sebagai pengabdian terhadap kemanusiaan.

Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Umur Responden

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 %

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan [Tabel 2](#) dapat dilihat bahwa dari 35 responden terdapat 13 orang (37,1%) yang berusia 20 - 30 tahun, 13 orang (37,1%) yang berusia 31 – 40 tahun, 6 orang (17,1%) yang berusia 41 – 50 tahun dan 3 orang (8,7%) yang berusia > 50 tahun. Hasil penelitian menunjukkan terdapat dua kategori umur dengan jumlah frekuensi yang sama yaitu usia 20 – 30 tahun dan usia 31 – 40 tahun.

Menurut asumsi peneliti tenaga perawat yang saat ini memberikan pelayanan kesehatan mayoritas berada pada usia yang sangat produktif. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh tabulasi proyeksi penduduk tahun 2020 pada kategori kelompok umur 20 – 44 tahun dengan jumlah 1.251.603 jiwa (33 %) dari total proyeksi penduduk tahun 2020 yaitu berjumlah 3.793.152 jiwa (BPS, 2020). Dengan demikian sangat diharapkan pelayanan kesehatan yang diberikan adalah cepat dan akurat dengan tetap mengutamakan keselamatan diri petugas dan pasien sebagai penerima jasa.

Tabel 3 : Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
DIII Keperawatan	33	94.3
Sarjana Keperawatan	2	5.7
Total	35	100 %

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan [Tabel 3](#) dapat dilihat bahwa dari 35 responden terdapat 33 orang (94,3%) memiliki jenjang pendidikan terakhir Diploma III Keperawatan dan 2 orang (5,7%) jenjang pendidikan terakhirnya adalah Sarjana Keperawatan. Hasil ini menunjukkan mayoritas perawat yang memberikan pelayanan kesehatan adalah tenaga vokasional lulusan DIII Keperawatan. Berdasarkan hasil tersebut peneliti berasumsi bahwasanya peranan perawat vokasional saat ini cukup membantu dalam memberikan pelayanan kesehatan terutama di daerah-daerah kabupaten yang memiliki karakteristik masyarakat beragam serta tantangan wilayah geografis dimasing – masing desa yang berada di Kabupaten Paser. Pentingnya peranan dari pimpinan Puskesmas untuk memberikan motivasi bagi perawat di Puskesmas Long Ikis untuk melanjutkan pendidikan dalam upaya meningkatkan kompetensi setiap individu perawatnya serta selalu siap menghadapi persaingan dalam dunia kerja dimasa depan.

Tabel 4 : Distribusi Frekuensi Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	0	0
1 – 3 tahun	4	11.4

> tahun	31	88.6
Total	35	100 %

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 35 responden terdapat 0 orang yang bekerja < 1 tahun, 4 orang (11,4%) bekerja dalam rentang 1 – 3 tahun dan 31 orang (88,6%) telah bekerja di Puskesmas Long Ikis > 3 tahun. Dengan demikian dapat diketahui mayoritas responden telah bekerja di Puskesmas Long Ikis yaitu > 3 tahun. Berdasarkan hasil tersebut peneliti berasumsi bahwa sebagian besar dari perawat yang memberikan pelayanan kesehatan memiliki cukup pengalaman dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Lamanya masa kerja dapat memberikan pengalaman bagi perawat. Pengalaman ini mempunyai peran yang cukup bermakna dalam meningkatkan rasa percaya diri perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan dengan mengikuti *Standard Operational Procedure* (SOP).

Tabel 5 : Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian Responden

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
PNS	10	28.6
Honorar	25	71.4
Total	35	100 %

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 35 responden terdapat 10 orang (28,6%) yang berstatus sebagai PNS dan 25 orang (71,4%) berstatus sebagai tenaga honorar di Puskesmas Long Ikis. Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah berstatus honorar. Berdasarkan hasil tersebut peneliti berasumsi bahwa perawat honorar yang bekerja di Puskesmas Long Ikis saat ini memiliki peranan sangat besar dalam berlangsungnya kegiatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Long Ikis. Tentunya pemberian beban kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsinya serta rasa kebersamaan antara pegawai status PNS dan honorar harus terus terjaga sebagai upaya menghindari terjadinya kesenjangan.

### 3.2 Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan Transformasional

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada item kuesioner gaya kepemimpinan Transformasional yang terdapat empat penilaian karakter kepemimpinan pada 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 sebagian besar jawaban responden adalah setuju, dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan mewakili karakter atau ciri-ciri dari kepemimpinan Transformasional.

### 3.2 Distribusi Jawaban Responden Kepemimpinan Transaksional

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada item kuesioner gaya kepemimpinan Transaksional yang terdapat tiga penilaian karakter kepemimpinan pada 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.

### 3.3 Distribusi Jawaban Responden Mutu Pelayanan Kesehatan

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada item kuesioner Mutu Pelayanan Kesehatan terdapat lima dimensi penilaian *Service Quality* yaitu : 1. *Reliability* (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 adalah berada dalam kategori tinggi, dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mutu pelayanan kesehatan oleh Perawat di Puskesmas Long Ikis adalah baik.

### 3.4 Hasil Uji Instrumen

Hasil pelaksanaan uji instrumen yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2019 dan dilakukan uji validitas dengan menggunakan *Pearson Correlation* untuk ketiga variabel (X1, X2 dan Y) pada penelitian ini di dapatkan semua nilai  $r_{hitung} >$

$r_{\text{tabel}}$  (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 sehingga dapat digunakan sebagai alat instrumen penelitian. 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 dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal karena nilai Sig.  $> 0,05$ .

### 3.5 Hasil Analisis Korelasi *Pearson*

Tabel 6 : Uji *Pearson Correlation*

		Transformasional	Transaksional	Mutu Pelayanan
Transformasional	Perason 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)

Sumber : Data Primer 2020

Dari *tabel 6* diatas diperoleh hasil gaya kepemimpinan transformasional terhadap Mutu Pelayanan dengan nilai Sig. (2-tailed)  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan terdapat hubungan antara variabel X1 terhadap Y dan nilai korelasi *Pearson* adalah 0,964 yang artinya hubungan tersebut bersifat linier atau 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 antara variabel X2 terhadap Y 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 hubungan yang lemah. Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis ditolak.

### 3.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskemas Long Ikis. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut :

a. 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  $r_{\text{hitung}} 0,964 > 0,338 r_{\text{tabel}}$  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 Puskemas Long Ikis salah satu faktornya dapat disebabkan oleh kuat dan lemahnya karakter kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan 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) yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja Paramedis dan dampaknya pada Mutu Pelayanan di RSUD Pasuruan.

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

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

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa pemberian layanan Kesehatan yang diberikan perawat Puskesmas Long Ikis secara bermakna tidak disebabkan oleh karakter pemimpin 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.

#### 4. KESIMPULAN

Beberapa hal yang dapat menjadi kesimpulan pada penelitian ini adalah perawat yang memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Long Ikis mayoritas adalah perempuan sebanyak 25 orang (71,4%) dengan rentang usia produktif antara 20 – 30 tahun sebanyak 26 orang (74,25) dan memiliki tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah DIII Keperawatan sebanyak 33 orang (94,3%), mayoritas telah bekerja di Puskesmas Long Ikis lebih dari 3 tahun sebanyak 31 orang (88,6%) dan sebagian besar masih berstatus pegawai honorer berjumlah 25 orang (71,4%). 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 hipotesa pertama ada hubungan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis di terima. 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 di tolak.

#### SARAN DAN REKOMENDASI

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu : pemimpin hendaknya memberikan contoh sikap dan perilaku positif dalam bekerja, menjalin hubungan komunikasi yang baik antar 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. 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. Pemimpin berupaya untuk meningkatkan kemampuan diri agar kepercayaan diri semakin meningkat dan menjadi kebanggaan bagi pegawainya. 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.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyeksi KDM (Kolaborasi Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang memberikan dukungan bagi peneliti untuk menyelesaikan penelitian dan penerbitan.

#### REFERENSI

- Al-Assaf. (2009). *Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: EGC.
- 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 Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau Tagulanda-Baro). *Jurnal EMBA*, 231-240.
- BPS. (2020, 7 27). kaltim.bps.go.id: [https://kaltim.bps.go.id/dynamic/table\\_sp/2010-proyeksi-penduduk-provinsi-kalimantan-timur-menurut-kelompok-umur-perempuan-laki-laki-2010-2020.html](https://kaltim.bps.go.id/dynamic/table_sp/2010-proyeksi-penduduk-provinsi-kalimantan-timur-menurut-kelompok-umur-perempuan-laki-laki-2010-2020.html)
- Bustami. (2011). *Penjamin Mutu Pelayanan Kesehatan dan Akseptabilitasnya*. Jakarta: Erlangga.

- Dahlan, M.S., (2011). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*, Ed 5, Salemba Medika, Jakarta, pp.1-175.
- Depkes. (2019). *Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar*. Jakarta: Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Gurusinga, W. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8-15.
- Hamda, W. (2016). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Mutu Pelayanan Keperawatan di Puskesmas Katobu Kabupaten Muna Tahun 2016. *HIGEIA JOURNAL OF PUBLIC HEALTH RESEARCH AND DEVELOPMENT*, 65-72
- Notoatmodjo, S (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rikena Cipta
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan, Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Panjaitan, H (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Paramedis dan Dampaknya pada Mutu Pelayanan di RSUD Pasuruan. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, vol 10, No 2, 62-72
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suwatno, D. J. (2011). *MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Taekab, e. (2019). Analisis Persepsi Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Puskesmas dan Hubungannya dengan Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Puskesmas Lelayang Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol 7, No 1, 31-40.
- Widjajanti, K (2015). Gaya Kepemimpinan dan *Good Governance* Sebagai Upaya Peningkatan *Excellent Service* dan Kepercayaan Masyarakat. *Jurnal DINAMIKA SOSBUD*, vol 17, No 2, 270-284