

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Persepsi

2.1.1 Persepsi pekerja terhadap kepemimpinan organisasi

Kepercayaan karyawan terhadap atasannya diukur dari persepsi mereka terhadap penanganan perusahaan terhadap kontribusi dan manfaat yang mereka dapatkan (Almaida Agustyna dan Arif Partono Prasetio 2020). Menurut sudut pandang lain (AROFAH 2020), pekerja akan mengembangkan persepsi tentang seberapa besar perusahaan menghargai usaha dan perhatian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Meningkatkan pengalaman sehari-hari pekerja dan menghilangkan hambatan untuk mencapai potensi penuh mereka adalah dua tujuan paling penting dalam ilmu organisasi.

Dalam organisasi tentunya terdapat berbagai macam-macam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua organisasi, dalam hasil penelitian (Ahmad Faisal and Kartika Dian Lestari 2019) yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja*" ditemukan bahwa Persepsi tentang kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Yayasan Rafflesia Depok.

Temuan ini dapat diartikan bahwa tingkat kinerja merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh persepsi kepemimpinan, sehingga dengan meningkatkan persepsi kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Ada tiga tempat di mana faktor dapat memengaruhi persepsi: pengamat itu sendiri, item atau target yang ditafsirkan, dan lingkungan tempat persepsi itu tercipta. Menurut (Stephen and Judge 2018) menyebutkan persepsi dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut

1. Personal effect

Menurutnya, kepribadian unik setiap orang akan memengaruhi cara mereka menafsirkan lingkungan sekitar. Persepsi dan keakraban atau pengetahuan tentang lingkungan sekitar seseorang adalah dua dari

sekian banyak komponen yang diperlukan untuk hal ini. Setiap orang memiliki kemampuan persepsi yang unik, dan ada berbagai faktor yang membentuk konteks setiap pengalaman yang diberikan. Secara keseluruhan, pengalaman dan kesadaran orang terhadap berbagai keadaan lingkungan yang mereka hadapi cenderung berpusat .

2. Cultural effect

Menyadari bahwa rumah atau tempat asal seseorang relevan dengan lingkungan budaya yang ada. Latar belakang budaya tempat seseorang berasal membentuk pandangan mereka dengan cara yang unik. Sebagai komponen budaya tambahan, Gifford mencatat bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat memengaruhi cara mereka melihat lingkungan sekitar.

3. Phisycal effect

Siapa pun yang mengetahui, mengamati, atau hadir secara fisik di suatu tempat akan memiliki persepsi yang diwarnai oleh karakteristik bawaan lingkungan tersebut. Identitas suatu tempat dibentuk oleh lingkungannya, yang mencakup semua hal yang membentuknya dan berkontribusi pada kepribadiannya yang unik.

Oleh karena itu, kapasitas individu untuk menerima rangsangan lingkungan dan mengolahnya menjadi informasi yang disimpan sebagai perasaan dan ingatan berperan dalam persepsi, di samping rangsangan lingkungan eksternal itu sendiri. Akibatnya, sudut pandang setiap orang mungkin unik.

2.1.3 Proses Terbentuknya Persepsi

Menurut (Bernhard Tewal, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo 2017) Menerima informasi, memilahnya, memahaminya, memverifikasinya, dan menanggapi merupakan langkah pertama dalam proses persepsi. Dua jenis operasi persepsi yang berbeda adalah:

1. Proses Fisik

Penginderaan memicu respons dari reseptor, yang kemudian memicu pemrosesan data di saraf sensorik otak atau pusat kesadaran, sehingga memulai proses persepsi. Nama lain untuk prosedur ini adalah proses fisiologis.

2. Proses Psikologis

Pemrosesan informasi sensorik di otak membuat reseptor menyadari apa yang dirasakan melalui penglihatan, suara, dan sentuhan.

2.2 Konsep Kepemimpinan

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

(Fauzi et al., 2021) dalam (Amir et al. 2021) Kemampuan seorang pemimpin untuk memahami hasil, keadaan, dan tujuan perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya merupakan bagian penting dalam setiap pembahasan tentang kepemimpinan sebagai sebuah konsep. Seberapa baik seorang pemimpin mengetahui kekuatan dan kelemahan organisasinya dan bagaimana ia dapat mengarahkannya ke tujuan yang bertanggung jawab secara sosial juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya.

Hal ini sesuai dengan keyakinan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berpengetahuan dan jujur diperlukan untuk penerapan manajemen pemerintahan; dengan demikian, sejumlah pemimpin bersatu untuk membentuk gaya kepemimpinan dengan menciptakan lingkungan kerja baru yang berfokus pada pemberian layanan berkualitas tinggi dan peningkatan kinerja organisasi.

(Amir et al. 2021) mendefinisikan kepemimpinan dengan menggabungkan 5 (lima) komponen dari kepemimpinan, yaitu:

1. memiliki kepala negara.
2. Seorang pemimpin tidak dapat berfungsi tanpa pengikut.
3. harus fokus melakukan hal-hal yang benar.
4. siap mengambil tindakan.
5. mencapai tujuan dan maksudnya.

Selain itu, seorang pemimpin harus sangat bersemangat terhadap perusahaan, jujur, dihargai oleh bawahan (dalam batas kewajaran, karena atasan adalah pemimpin), dan adil terhadap semua bagian bisnis.

(Ajanaku, Lubbe, and Adufe 2022) mengemukakan bahwa Kepemimpinan dalam perawatan kesehatan melibatkan membimbing dan mempengaruhi individu atau tim dalam lingkungan perawatan kesehatan untuk mencapai tujuan bersama dan memberikan perawatan pasien yang berkualitas tinggi. Kepemimpinan yang efektif dalam perawatan kesehatan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan staf, mengurangi perputaran karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan hasil pasien.

Kepemimpinan yang efektif pada unit keperawatan individu secara langsung mempengaruhi kepuasan staf keperawatan. Karyawan tertarik pada manajer yang dapat memimpin dengan cara yang positif dan memberi semangat. Perawat yang merasa puas dengan posisi mereka berkorelasi dengan penurunan pergantian staf dan meningkatkan retensi.

Ketika staf keperawatan puas dengan pekerjaan mereka, kepuasan pasien pun meningkat. Organisasi layanan kesehatan dapat melihat efek trickle-down ini melalui peningkatan skor kepuasan pasien dari waktu ke waktu. Promosi komunikasi yang efektif dan sikap positif akan meningkatkan lingkungan yang sehat bagi semua karyawan dan staf.

Menurut (Giddens 2018) Kepemimpinan dalam perawatan kesehatan melibatkan membimbing dan mempengaruhi individu atau tim dalam lingkungan perawatan kesehatan untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Kepemimpinan transformasional adalah gaya yang lebih disukai dalam perawatan kesehatan, yang secara positif terkait dengan kinerja individu dan organisasi

2.2.2 Macam macam gaya kepemimpinan menurut (Robins. 2003)

Menurut Robins terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional didasarkan pada stimulasi dan inspirasi para pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa dan meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka.

Menurut Avolio (2018), Empat area utama kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut: rasa hormat terhadap individu, rangsangan intelektual, pengaruh ideal, dan motivasi inspiratif. Pengaruh yang diidealkan menggambarkan atribut seorang pemimpin sebagai panutan untuk keunggulan, integritas, dan kepercayaan di antara para pengikut.

Atribut ini menghasilkan komitmen terhadap tujuan bersama dan visi bersama. Motivasi inspirasional menggambarkan sejauh mana seorang pemimpin berkomitmen kepada para pengikutnya untuk menciptakan tujuan yang jelas, menetapkan standar yang tinggi, dan merangsang mereka untuk sepenuhnya mengeksplorasi kemampuan mereka.

(Boamah et al. 2018) menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional di tempat kerja dapat diidentifikasi melalui karakteristik kunci tertentu seperti:

1. menginspirasi dan memotivasi karyawan,
2. membina lingkungan kerja yang positif,
3. mendorong inovasi dan kreativitas, memberikan dukungan dan bimbingan individual, mempromosikan visi bersama dan tujuan Bersama.
4. Pemimpin yang menunjukkan sifat-sifat ini kemungkinan besar mempraktikkan kepemimpinan transformasional.

Dampak positif dari gaya kepemimpinan transformasional menurut (Giddens 2018) adalah peningkatan motivasi, kepuasan kerja, kerja sama

tim, komitmen organisasi, inovasi, pembelajaran organisasi, dan lingkungan kerja yang sehat sedangkan dampak negative dari gaya kepemimpinan transformasional dapat mencakup risiko kelelahan, kelebihan beban kerja, dan tekanan kerja yang tinggi.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin dalam gaya kepemimpinan transaksional menugaskan tanggung jawab kepada bawahan menggunakan paradigma penghargaan dan hukuman. Di sana terjadi pertukaran barang dan jasa pribadi antara pemimpin dan anggota. Upacara penghargaan, penugasan kerja, dan kesepakatan semuanya berperan dalam proses pertukaran.

Menurut Burns (1978) dalam (Richards 2020) menjelaskan bahwa transaksional adalah Sebuah model yang tampaknya kurang disukai saat ini, namun masih sering digunakan dalam keperawatan dan perawatan kesehatan, Argumen yang dikemukakan dalam artikel ini adalah bahwa kepemimpinan transaksional memiliki manfaat dalam keperawatan dan perawatan kesehatan sebagai sarana untuk mencapai tujuan jangka pendek, dan dapat menjadi produktif ketika digunakan dengan arahan yang jelas dan pemanfaatan motivasi intrinsik.

Menurut (Richards 2020) gaya kepemimpinan transaksional mempunyai beberapa ciri-ciri diantara lain:

1. Ketika garis komando ditetapkan dengan jelas, para anggota akan bekerja sama untuk mencapai yang terbaik.
2. Janji akan konsekuensi positif atau negatif merupakan insentif yang selalu ada.
3. Tujuan utama para anggota adalah mematuhi arahan pemimpin.
4. Untuk memastikan tujuan tercapai, bawahan harus diawasi dengan ketat.

Disebutkan juga tiga unsur utama dalam kepemimpinan transaksional menurut Ratnaningsih dalam (Bogar, Saerang, and Tawas 2018) sebagai berikut:

1. Imbalan Kontingensi (Contingent Reward). Jenis perdagangan aktif sering kali melibatkan pembayaran kepada bawahan berdasarkan tugas yang telah mereka selesaikan sesuai perjanjian. Pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin dan bawahan bersama-sama akan menghasilkan insentif bagi bawahan.
2. Manajemen Eksepsi (Management by Exception). Kesepakatan ini melibatkan pihak aktif dan pasif. Dalam gaya kepemimpinan aktif, atasan selalu mengawasi karyawannya untuk memastikan mereka tidak melakukan kesalahan. Pemimpin akan menunggu semua tugas selesai sebelum memutuskan apakah ada kesalahan, berbeda dengan pendekatan pasif yang melibatkan intervensi dan kritik setelah kejadian.
3. Landasan kepemimpinan transaksional terletak pada legitimasi lembaga dan kekuatan birokrasi. Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transaksional terutama bertanggung jawab untuk menguraikan proses-proses yang harus diikuti oleh bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh, pemimpin transaksional lebih peduli dengan menyelesaikan berbagai hal untuk perusahaan. Alat utama pemimpin transaksional untuk membuat bawahan melakukan pekerjaan mereka adalah sistem penghargaan dan hukuman.

3. Gaya Kepemimpinan Passive Avoidant

Lebih khusus lagi, pemimpin dengan pendekatan pasif sering kali mengabaikan tugas kepemimpinannya; mereka tidak proaktif dalam mengatasi kemungkinan masalah dan hanya akan merespons dalam kasus yang ekstrem.

Menurut (Hancock et al. 2023) passive avoidant leadership disebut sebagai kepemimpinan laissez-faire, dicirikan oleh para pemimpin yang menghindari pengikut dan pengambilan keputusan. Gaya ini ditandai dengan kurangnya keterlibatan dan pemutusan hubungan dengan

pengikut, yang sering kali mengakibatkan perasaan diabaikan dan ketidaktertarikan di antara para pengikut. Ciri-ciri passive avoidant leadership antara lain:

1. Menghindari Interaksi: Pemimpin yang secara konsisten menghindari interaksi dengan pengikutnya, seperti tidak memulai percakapan atau tidak menanggapi pertanyaan, dapat menjadi indikasi kepemimpinan yang menghindar secara pasif.
2. Pengabaian: Pemimpin yang gagal memberikan dukungan, sumber daya, atau umpan balik yang diperlukan kepada pengikutnya, atau yang mengabaikan kebutuhan dan kekhawatiran mereka, dapat dilihat sebagai orang yang lalai dan menghindar.
3. Kurangnya Penghargaan: Pemimpin yang tidak memberikan penghargaan kepada pengikutnya atas pekerjaan atau pencapaian mereka, atau yang meremehkan kontribusi mereka, dapat dianggap pasif dan menghindar.
4. Keterbatasan waktu: Pemimpin yang mengaitkan kurangnya keterlibatan mereka dengan keterbatasan waktu atau jumlah bawahan langsung dapat dianggap pasif, namun belum tentu kasar.
5. Tingkat Kinerja Kelompok dan Organisasi yang Rendah: Kepemimpinan yang menghindar secara pasif secara konsisten dikaitkan dengan rendahnya peringkat kinerja kelompok dan organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter menekankan pada keputusan tunggal dan kontrol penuh dari pemimpin. (Ahmad Bodla et al. 2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan otoriter sebagai hal yang dikenal dengan "perilaku kepemimpinan yang menegaskan otoritas dan kendali mutlak atas bawahan dan menuntut kepatuhan tanpa syarat," dan hanya mendapat sedikit perhatian penelitian karena tidak ada hasil konklusif yang diperoleh. Secara umum, tiga dimensi kepemimpinan paternalistik (baik

hati, moral, dan otoriter) telah diajukan untuk memprediksi perilaku individu.

(Ahmad Bodla et al. 2019) dalam penelitiannya menjabarkan bahwa Kepemimpinan otoriter mencoba untuk mencapai efisiensi operasional dan mengejar pengambilan keputusan. Pemimpin otoriter adalah pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan dominan untuk memaksakan kehendaknya kepada pengikutnya dan membuat mereka mematuhi setiap perintah tanpa pertanyaan.

(Koveshnikov, Ehrnrooth, and Wechtler 2023) menjelaskan bahwa Kepemimpinan yang otoriter dapat memberikan dampak negatif bagi para pengikutnya, seperti menurunnya kepuasan kerja, menurunnya semangat kerja, dan berkurangnya kreativitas. Hal ini bisa berdampak pada ruang atau lingkungan kerja semakin tidak kondusif, diperparah dengan motivasi kerja perawat yang menurun akibat gaya kepemimpinan tersebut. Akibat dari hal tersebut pelayanan yang diberikan menjadi tidak maksimal atau kurang memenuhi standar pelayanan yang ditetapkan oleh rumah sakit.

5. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis akan bekerja secara efektif bila diterapkan dengan benar. Ketika kegiatan-kegiatan ini bekerja sama, mereka mengungkapkan gaya kepemimpinan masing-masing model. (Anggraeni and Sumartik 2023)

Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis menekankan pentingnya persahabatan, ikatan kekeluargaan, gotong royong, serta keterlibatan penuh semangat dan motivasi seluruh perawat dalam memberikan pelayanan. gaya kepemimpinan demokratis selalu menekankan pada persahabatan, ikatan kekeluargaan, gotong royong, serta keterlibatan dan motivasi yang antusias dari seluruh perawat dalam memberikan pelayanan.

Selanjutnya gaya kepemimpinan demokratis selalu mengedepankan persahabatan dan ikatan kekeluargaan, saling mendukung dengan seluruh perawat menjadi peserta yang antusias dalam melaksanakan pelayanan.

2.2.3 Kualitas Pelayanan Rumah Sakit

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 983/Menkes/SK/XI/1992 tentang pedoman organisasi rumah sakit, maka fungsi umum rumah sakit terbagi menjadi 6 yaitu:

1. Menyelenggarakan pelayanan medis
2. Menyelenggarakan pelayanan penunjang medis dan non medis
3. Menyelenggarakan pelayanan dan asuhan keperawatan.
4. Menyelenggarakan pelayanan rujukan.
5. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan
6. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan

Kualitas layanan kesehatan bersifat unik karena rumitnya layanan tersebut. Alasannya antara lain karena layanan kesehatan pada dasarnya bersifat relasional dan dicirikan oleh pandangan yang berbeda tentang apa yang dimaksud dengan kesehatan dan penyakit, Dalam hal kesehatan, dinamika dokter-pasien berbeda.

Sejumlah kriteria untuk menentukan kualitas layanan medis telah diajukan hingga saat ini. Layanan kesehatan yang bermutu adalah layanan yang memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat dengan cara yang memaksimalkan hasil kesehatan yang positif, mematuhi protokol yang ditetapkan dan temuan ilmiah terbaru, serta menghargai otonomi dan tanggung jawab pasien dalam mencapai tujuan kesehatan pribadi mereka sendiri. Menurut Sofiana Enjellin Anathasia dan Dety Mulyanti (2023), keandalan, daya tanggap, keamanan, empati, penampilan fasilitas, dan layanan yang diperoleh pasien dalam kaitannya dengan harapan mereka merupakan faktor-faktor yang memengaruhi pandangan mereka terhadap kualitas layanan.

Dalam jurnal penelitian (Soedarmadji et al. 2023) Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan standar pemberian layanan kesehatan adalah inisiatif yang bertujuan untuk memberikan perawatan terbaik kepada pasien. Jika peningkatan kualitas menjadi prioritas utama, maka upaya untuk melakukannya akan memainkan fungsi yang signifikan dan bermanfaat. Ke-13 indikator kualitas nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan dapat digunakan untuk mengevaluasi peningkatan kualitas layanan.

13 indikator yang ditetapkan oleh kementerian kesehatan nomor 30 tahun 2022 pasal 3

1. Kepatuhan kebersihan tangan
2. Kepatuhan penggunaan alat pelindung diri
3. Kepatuhan identifikasi pasien
4. Waktu tanggap operasi seksio secara emergensi
5. Waktu tunggu rawat jalan
6. Penundaan operasi efektif
7. Kepatuhan waktu visite dokter
8. Pelaporan hasil kritis labotarium
9. Kepatuhan penggunaan formularium nasional
10. Kepatuhan terhadap alur klinis (clinical pathway)
11. Kepatuhan upaya pencegahan risiko pasien jatuh
12. Kecepatan waktu tanggap complain
13. Kepuasan pasien

2.2.4 Instrumen pengukur gaya kepemimpinan

Robbins (2003) dalam (Bernhard Tewel, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo 2017) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki dasar sebagai acuan gaya kepemimpinan. Dalam hal ini terdapat 3 teori kategori sebagai acuan dasar antara lain:

1. Teori sifat kepemimpinan (Trait theories)

Menemukan enam ciri khas pemimpin yang efektif, yang mengacu pada berbagai atribut yang sering dikaitkan dengan kepemimpinan yang efektif: dorongan dan antusiasme, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, kecerdasan, dan keahlian di bidangnya.

2. Teori perilaku Kepemimpinan (Behavioral theories)

Hipotesis eksistensial yang mendalilkan serangkaian ciri khas yang dimiliki oleh pemimpin yang efektif dan tidak efektif. Pertimbangkan hipotesis berikut:

- a. Penjelasan pertama dan paling menyeluruh tentang perilaku kepemimpinan muncul dari studi inovatif yang dilakukan pada akhir tahun 1940-an. Berdasarkan laporan karyawan, penelitian ini menemukan bahwa dua faktor—struktur inisiatif dan pertimbangan—menjelaskan perilaku kepemimpinan. Salah satu definisi "struktur inisiatif" adalah sejauh mana seorang pemimpin menetapkan harapan yang jelas bagi bawahannya dan menetapkan pedoman khusus tentang bagaimana mereka harus bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Tugas, koneksi, dan tujuan di tempat kerja dapat diatur dengan lebih baik melalui tindakan ini. Ketika orang bersikap penuh pertimbangan, mereka cenderung membangun koneksi yang dapat dipercaya di tempat kerja.
- b. Perilaku pemimpin juga dikategorikan oleh Michigan Group menjadi dua jenis: pemimpin yang berfokus pada karyawan dan pemimpin yang berfokus pada produktivitas. Pemimpin yang berfokus pada karyawannya menekankan pada membangun koneksi, memperhatikan kebutuhan mereka secara individual, dan merangkul keberagaman. Sebaliknya, pemimpin yang lebih berfokus pada produksi, melihat karyawannya sebagai alat untuk mencapai tujuan (menyelesaikan pekerjaan) dan lebih menekankan pada bagian teknis atau berorientasi tugas dari pekerjaan mereka.

3. Teori Kontingensi (Contingency Theory)

Menyatakan bahwa kemampuan pemimpin untuk memberikan pengaruh bergantung pada keadaan yang mereka hadapi. Teori kontingensi mencakup teori-teori berikut:

- a. Model Fiedler (The Fiedler Model) didasarkan pada gagasan bahwa kemampuan seorang pemimpin untuk terhubung dengan bawahannya dengan cara yang sesuai bagi mereka sangat

penting bagi keberhasilan kelompok dan tingkat dimana situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada pemimpin. Fiedler menciptakan instrument, yang disebutnya LPC (Least Preferred CoWorker) yang bermaksud mengukur apakah seseorang itu berorientasi tugas atau berorientasi hubungan.

- b. Argumen ini bermuara pada hal ini: peran seorang pemimpin adalah membantu bawahannya mencapai sasaran mereka dengan mengarahkan mereka ke arah yang benar atau menyediakan bantuan yang diperlukan untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka.



2.3 Tabel Jurnal persepsi perawat pelaksana

Nomor	Judul	Metode	Hasil
1	Peran kepemimpinan di puskesmas terhadap kinerja organisasi dan kualitas pelayanan kesehatan (Amir et al. 2021)	Melibatkan dua puluh satu kepala puskesmas dari Kota Jambi dan seratus tujuh puluh lima pegawai dari puskesmas tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian partisipatif berbasis masyarakat dengan metode campuran.	Kepemimpinan memiliki peran penting di Puskesmas, menurut hasil penelitian, dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas layanan. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang harus mampu memberi contoh yang baik kepada bawahan, berkomunikasi secara efektif dengan mereka, dan memberikan dukungan yang kuat untuk meningkatkan kinerja.
2	Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis (Ery Murnisiah 2020)	Penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode descriptive correlation melalui pendekatan cross sectional sampling menggunakan total sampling,	Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Long Ikis. Hal ini dapat

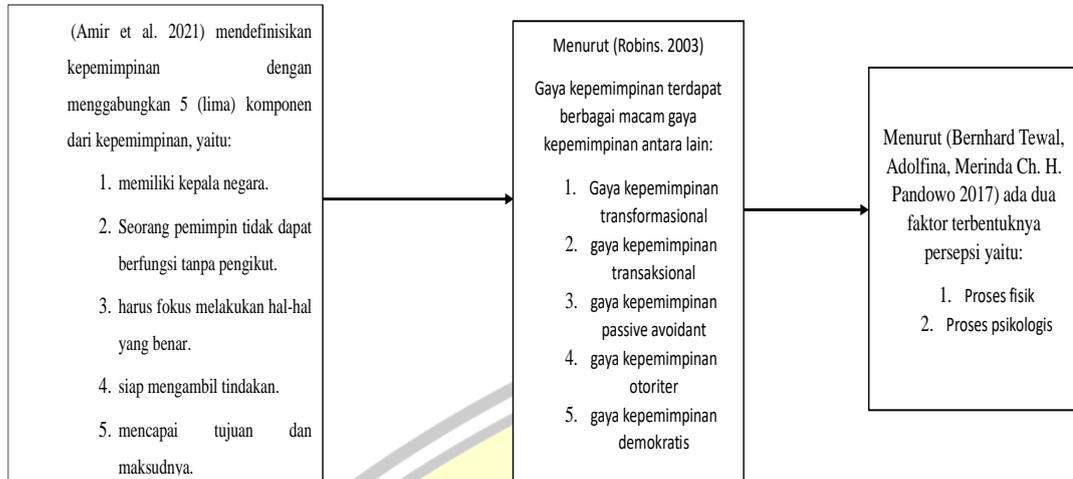
		<p>pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiono 2007) menandatangani inform consent.</p>	<p>dimaknai bahwa Mutu Pelayanan Kesehatan cukup dominan terpengaruh oleh tipe kepemimpinan Transformasional. Semakin kuat karakter Transformasional maka kualitas mutu pelayanan yang diberikan akan semakin baik serta derajat kekuatan hubungan yang sangat kuat.</p>
3	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan</p>	<p>Penelitian ini adalah penelitian kausal yang bertujuan membuktikan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan</p>
	<p>transformasional terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship</p>	<p>hubungan sebab akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang</p>	<p>Transaksional terhadap Komitmen Organisasi tidak signifikan. Hasil ini dapat</p>

	<p>behavior (studi pada pegawai kantor sekretariat dewan kabupaten Siatagulandang-Baro) (Bogar, Saerang, and Tawas 2018)</p>	<p>diteliti dalam hal ini pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional Terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behaviour.</p>	<p>dimaknai bahwa variasi Komitmen Organisasi tidak secara bermakna disebabkan karena adanya Gaya Kepemimpinan Transaksional pada pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Sitaro.</p>
4	<p>The Effect of Democratic Leadership Style on the Performance of Employees at PT. Medan Industry Area (Persero) (Andrysyah et al. 2020)</p>	<p>Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif kuantitatif menurut yang dapat diartikan sebagai metode</p>	<p>hasil penelitian terdapat pengaruh yang tinggi antara pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero).</p>

		<p>penelitian yang berlandaskan pada berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.</p>	<p>Terbukti dari hasil uji F dari pengolahan data diperoleh nilai Fhitung sebesar 3.908 dan Ftabel sebesar 4.09 setelah membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan berdasarkan nilai signifikannya adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dari semua kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero).</p>
--	--	--	---

5	<p>Good, Bad, and Ugly Leadership Patterns: Implications for Followers' Work-Related and Context- Free Outcomes (Hancock et al. 2023)</p>	<p>Metode penelitian ini menggunakan analitik deskripsi yang berorientasi pada pola memungkinkan kami untuk mengajukan pertanyaan yang melampaui penelitian berbasis variabel konvensional di mana fokusnya adalah pada hubungan antara gaya perilaku tertentu dan berbagai kriteria dalam</p>	<p>Berlawanan dengan pendapat bahwa bahkan atasan yang paling kejam pun terkadang bersikap suportif terkadang, kami tidak mengamati subpopulasi pemimpin yang menunjukkan pola ini. Meskipun beberapa pemimpin mungkin digambarkan dalam budaya populer sebagai pemimpin yang</p>
		<p>populasi yang diminati.</p>	<p>transformasional dan kasar, data kami menunjukkan bahwa ini mungkin merupakan keadaan yang luar biasa atau skenario pencilan daripada perilaku yang dominan. daripada pola perilaku yang dominan.</p>

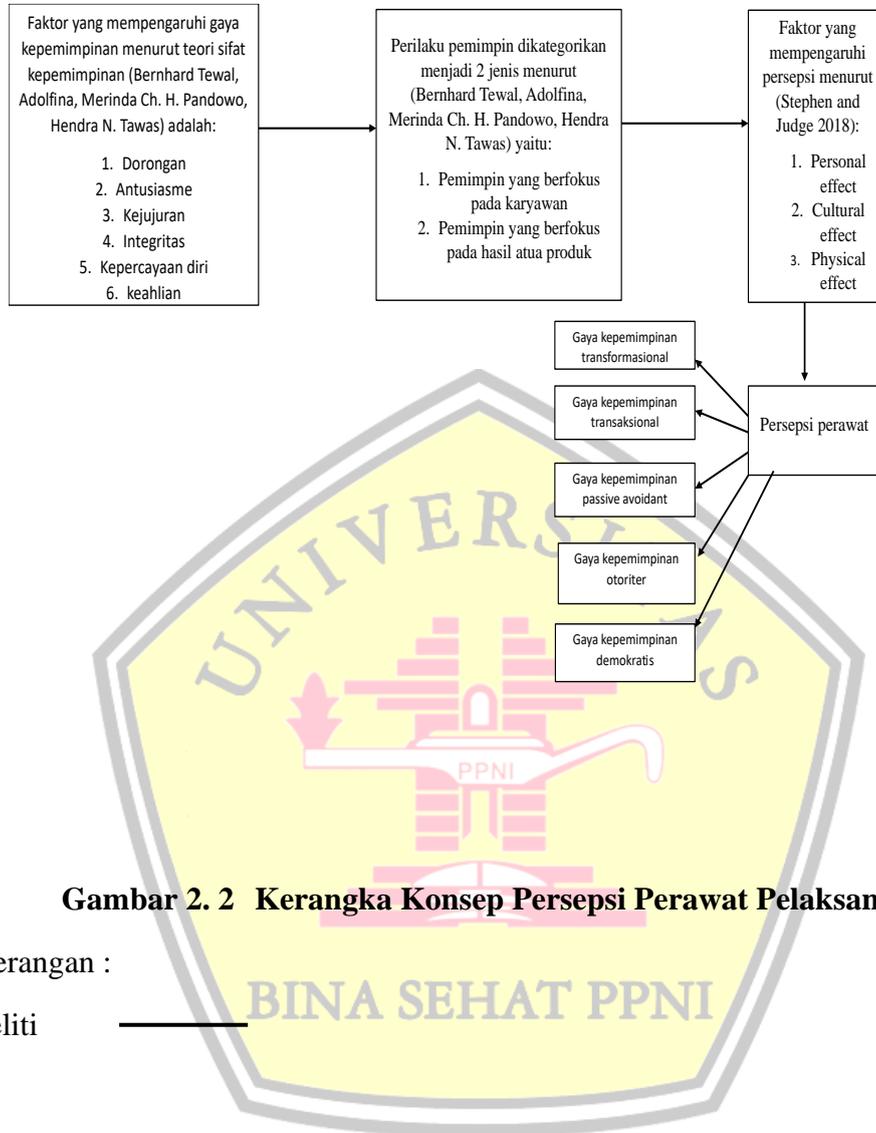
2.4 Konsep Teori Persepsi Perawat Pelaksana



Gambar 2.1 Konsep Teori Persepsi Perawat Pelaksana



2.5 Kerangka Konseptual Persepsi Perawat Pelaksana



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep Persepsi Perawat Pelaksana

Keterangan :

Diteliti