

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
PUSKESMAS BONANG II TERHADAP KEBERHASILAN INOVASI
CENGKRAMAN MATA ELANG DI KABUPATEN DEMAK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Gelar Sarjana (S1) Ilmu Komunikasi

Pada Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Bahasa Dan Ilmu Komunikasi

Universitas Islam Sultan Agung



Disusun Oleh :

Muna Alawiyah Anggraini

31001600383

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS BAHASA DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

2021

HALAMAN ORIGINALITAS



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muna Alawiyah Anggraini
NIM : 31001600383
Prodi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Bahasa Dan Ilmu Komunikasi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
PUSKESMAS BONANG II TERHADAP KEBERHASILAN INOVASI
CENGKRAMAN MATA ELANG DI KABUPATEN DEMAK**

Adalah benar-benar hasil karya sendiri bukan merupakan plagiat dari skripsi atau karya ilmiah orang lain. Adapun bagian kalimat tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari karya orang lain, saya tuliskan sumbernya secara jelas dengan norma dan etika penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, 27 Desember 2021

Tertanda

METERAI
TEMPEL
D11AJX550182959

Muna Alawiyah Anggraini

NIM. 31001600383

HALAMAN PENGESAHAN



Judul : **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN PUSKESMAS BONANG II TERHADAP KEBERHASILAN INOVASI CENGKRAMAN MATA ELANG DI KABUPATEN DEMAK**

Nama : Muna Alawiyah Anggraini

NIM : 31001600383

Prodi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Bahasa Dan Ilmu Komunikasi

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat menyelesaikan Strata-1

Semarang, 27 Desember 2021

Yang Tertanda

Muna Alawiyah Anggraini

NIM. 31001600383

Dosen Pembimbing :

1. Mubarok, S.Sos, M.Si
NIK. 21108002

: (.....)

2. Urip Mulyadi, S.I.Kom, M.I.kom
NIK. 211115018

: (.....)



Dekan

Kurniawan Yudhi Nugroho, S.Pd., M.Pd
NIK. 210813021

HALAMAN PENGESAHAN



Judul : **PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN PUSKESMAS BONANG II TERHADAP KEBERHASILAN INOVASI CENGKRAMAN MATA ELANG DI KABUPATEN DEMAK**

Nama : Muna Alawiyah Anggraini

NIM : 31001600383

Prodi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Bahasa Dan Ilmu Komunikasi

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat menyelesaikan Strata-1

Semarang, 27 Desember 2021

Yang Tertanda

Muna Alawiyah Anggraini

NIM. 31001600383

Dosen Penguji :

1. Dian Marhaeni K, S.Sos, M.Si : 
NIK. 21108001
2. Mubarok, S.Sos, M.Si : 
NIK. 21108002
3. Urip Mulyadi, S.I.Kom, M.I.Kom : 
NIK. 211115018



Dekan

Kurpiawan Yudhi Nugroho, S.Pd., M.Pd
NIK. 210813021

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muna Alawiyah Anggraini

NIM : 31001600383

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Bahasa Dan Ilmu Komunikasi

Alamat Asal : Desa Wonosari RT 01 RW 04 Kecamatan Bonang
Kabupaten Demak Kode Pos 59552

No. Hp / E-mail : 082226623039 / munaanggraini93@gmail.com

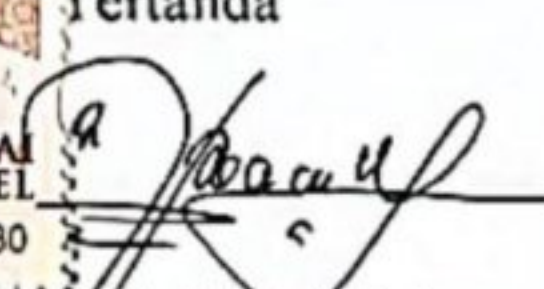
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi~~
dengan judul :

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
PUSKESMAS BONANG II TERHADAP KEBERHASILAN INOVASI
CENGKRAMAN MATA ELANG DI KABUPATEN DEMAK**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta atau Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang , 27 Desember 2021

Tertanda

Muna Alawiyah Anggraini

*coret yang tidak perlu

NIM. 31001600383

HALAMAN MOTTO



إِنَّ اللَّهَ عَالِمُ غَيْبِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ

“Sesungguhnya Allah mengetahui yang gaib (tersembunyi) di langit dan di bumi.

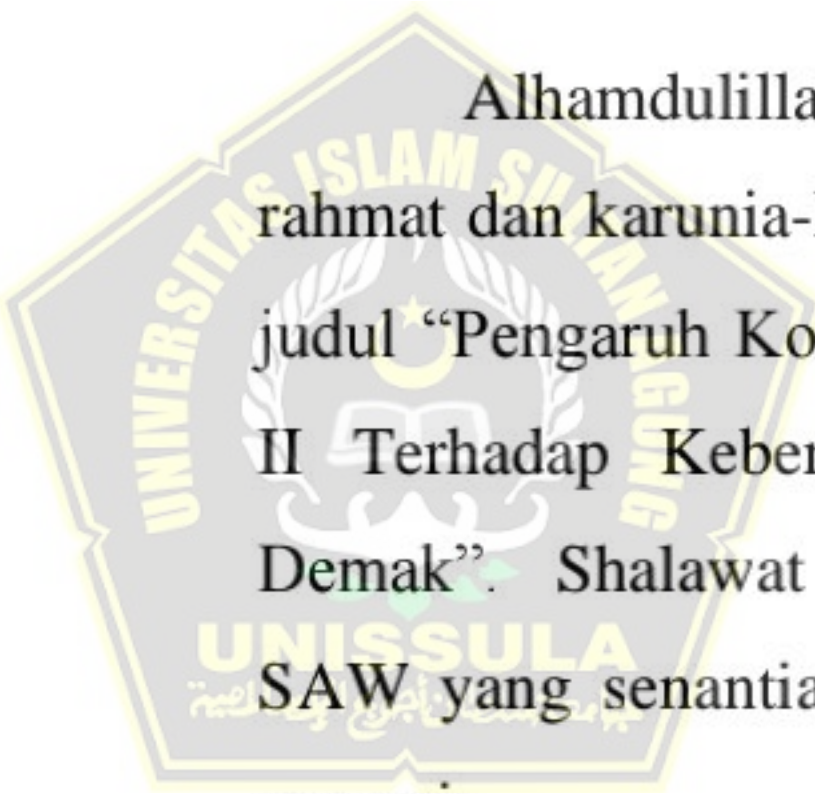
Sesungguhnya Dia Maha Mengetahui segala isi hati.” (Q.S Fatir :38)

Manusia boleh berencana tetapi Allah adalah penentu segalanya.

Jangan patah semangat!!

Selalu ikhtiar dan tawakal.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Puskesmas Bonang II Terhadap Keberhasilan Inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak”. Shalawat serta salam juga penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik bagi umat manusia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis dapatkan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mohon maaf atas segala kekurangan.

Penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung terwujudnya skripsi ini. Segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, atas kemudahan dan kelancaran yang penulis dapatkan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini sampai akhir. Terima kasih untuk kehidupan yang sangat baik ini.
2. Kedua orang tua yang telah merawat, mendukung, serta memenuhi segala keinginan dan kebutuhan. Yang selalu mendoakan dengan sepenuh hati tanpa rasa pamrih.
3. Adik-adikku tercinta yang selalu menjadi penyemangat.
4. Bapak Kurniawan Yudhi Nugroho, S.Pd, M.Pd selaku Dekan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Sultan Agung.
5. Bapak Mubarak, S.Sos, M.Si selaku Sekretaris Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi dan pembimbing 1 atas arahan dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.



6. Bapak Urip Mulyadi, S.I.kom, M.I.Kom selaku Kepala Program Studi Ilmu Komunikasi dan pembimbing 2 atas arahan dan juga bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Tim Dosen Penguji.
8. Civitas Akademik dan Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi.
9. Puskesmas Bonang II, terima kasih atas kerjasamanya sebagai objek penelitian dan kemudahan dalam memberikan data yang dibutuhkan.
10. *Special thanks to* Siti Rokhmiyatun, Ifada Shena, dan Abdul Hasan Basri yang telah menjadi tempat persambatan dan selalu menemani dalam segala keadaan.
11. *Special thanks to* Nor Laela, Yunita Aryanti, Sukma Indah, Ainun Nafisah dan Anistias Diah yang telah menjadi teman baik dan selalu memberikan dukungan serta bantuan.
12. *Special thanks to* mas Rohmad Utomo yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.
13. Teman-teman seperjuangan Ilmu Komunikasi angkatan 2016.
14. Teman-teman jurusan Ilmu Komunikasi baik adik tingkat maupun kakak tingkat.
15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu demi perkembangan dan kemajuan penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Semarang, 27 Desember 2021

Muna Alawiyah Anggraini

NIM. 31001600383

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
PUSKESMAS BONANG II TERHADAP KEBERHASILAN INOVASI
CENGKRAMAN MATA ELANG DI KABUPATEN DEMAK**



Muna Alawiyah Anggraini
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Bahasa Dan Ilmu Komunikasi
Universitas Islam Sultan Agung

ABSTRAK

Komunikasi dan kepemimpinan memegang peranan yang cukup penting dalam sebuah organisasi yaitu untuk menjalin hubungan kerja sama antar pegawai untuk ikut berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam organisasi serta mempunyai pengaruh dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Puskesmas Bonang II mampu mencapai keberhasilan dalam mengurangi angka kematian ibu dan bayi melalui inovasi Cengkraman Mata Elang dan inovasi tersebut saat ini telah di replikasi oleh semua Puskesmas di Kabupaten Demak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan Puskesmas Bonang II terhadap keberhasilan inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total sampel pegawai Puskesmas Bonang II sebanyak 44 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi (X1), kepemimpinan (X2), dan keberhasilan (Y). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari uji analisa korelasi rank spearman, terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai signifikansi antara komunikasi organisasi terhadap keberhasilan sebesar 0,022 dan kepemimpinan terhadap keberhasilan sebesar 0,000. Nilai koefisien korelasi antara komunikasi organisasi terhadap keberhasilan sebesar 0,345 yang artinya tingkat kekuatan hubungan berada pada kategori korelasi cukup dan bernilai positif sehingga hubungan kedua variabel bersifat searah. Sedangkan nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan terhadap keberhasilan sebesar 0,564 yang artinya tingkat kekuatan hubungan pada kategori korelasi kuat dan bernilai positif sehingga hubungan kedua variabel bersifat searah.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Keberhasilan

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND
LEADERSHIP OF THE COMMUNITY HEALTH CENTER OF BONANG
II ON THE SUCCESS OF "CENGKRAMAN MATA ELANG"
INNOVATION IN DEMAK REGENCY**



Muna Alawiyah Anggraini
Department of Communication
Faculty of Languages and Communication Science
Sultan Agung Islamic University

ABSTRACT

Communication and leadership play an important role in establishing cooperative relationships between employees to participate and be responsible for the organization and affect the process for achieving organizational goals. The Community Health Center of Bonang II can successfully reduce maternal and infant mortality through the Cengkraman Mata Elang innovation. This innovation has now been replicated by all Community Health Centers in Demak Regency. The purpose of this study is to determine the effect of organizational communication and leadership of the Community Health Center of Bonang II on the success of *Cengkraman Mata Elang* innovation in Demak Regency.

This research employed a quantitative approach with a total sample of 44 respondents from The Community Health Center of Bonang II employees. The variables used in this study were organizational communication (X1), leadership (X2), and success (Y). Data collection techniques used questionnaires and data analysis used the Spearman rank correlation coefficient test.

This study indicated that from the Spearman rank correlation analysis test, it was proven that there is a significant correlation between organizational communication and leadership on success with the significant value of 0.022 and 0.000 respectively. The value of the correlation coefficient between organizational communication and success is 0.345. Therefore, it means that the level of correlation strength is in the moderate category and has a positive value so that the correlation between the two variables is unidirectional. Moreover, the correlation coefficient value between leadership and success is 0.564. It means that the level of correlation strength is in the high category and has a positive value so that the correlation between the two variables is also unidirectional.

Keywords: *Organizational Communication, Leadership, Success*



DAFTAR ISI

HALAMAN ORIGINALITAS.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Signifikansi Penelitian	8
1.4.1 Signifikansi Teoritis	8
1.4.2 Signifikansi Praktis	8
1.4.3 Signifikansi Sosial.....	8
1.5 Kerangka Teori	8
1.5.1 Paradigma Penelitian.....	8
1.5.2 State Of The Art	9
1.5.3 Teori Penelitian	11
1.5.3.1 Komunikasi Organisasi	11
1.5.3.2 Teori Transisional	13
1.5.3.3 Teori Gaya Kepemimpinan	15
1.6 Hipotesis.....	18
1.7 Definisi Konseptual.....	18

1.7.1	Komunikasi Organisasi (X1)	18
1.7.2	Kepemimpinan (X2)	19
1.7.3	Keberhasilan (Y)	19
1.8	Definisi Operasional	19
1.8.1	Komunikasi Organisasi (X1)	20
1.8.2	Kepemimpinan (X2)	20
1.8.3	Keberhasilan (Y)	20
1.9	Metode Penelitian	20
1.9.1	Tipe Penelitian	20
1.9.2	Populasi dan Sampel	20
1.9.3	Teknik Pengambilan Sampel	21
1.9.4	Jenis dan Sumber Data	21
1.9.5	Skala Pengukuran	22
1.9.6	Teknik Pengolahan Data	25
1.9.7	Teknik Analisis Data	25
1.9.7.1	Uji Instrumen Penelitian	25
1.9.7.2	Uji Analisis	26
BAB II DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN		28
2.1	Gambaran Umum Puskesmas Bonang II	28
2.1.1	Keadaan Geografis	28
2.1.2	Pemerintahan	30
2.1.3	Keadaan Demografi dan Sosial	30
2.2	Visi, Misi, Tujuan dan Tata Nilai	31
2.2.1	Visi	31
2.2.2	Misi	32
2.2.3	Tujuan	32
2.2.4	Tata Nilai	32
2.3	Motto dan Janji Layanan	32
2.3.1	Motto	32
2.3.2	Janji Layanan	32

2.4 Struktur Organisasi	33
2.5 Tugas Pokok dan Fungsi	34
2.5.1 Tugas Pokok.....	34
2.5.2 Fungsi.....	35
2.6 Situasi Derajat Kesehatan	37
2.6.1 Angka Kematian	37
2.6.2 Angka Kesakitan	40
2.7 Situasi Upaya Kesehatan.....	40
2.7.1 Pelayanan Kesehatan.....	40
2.7.2 Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan.....	42
2.7.3 Perilaku Hidup Masyarakat.....	42
2.7.4 Keadaan Lingkungan	42
2.8 Situasi Sumber Daya Kesehatan	43
2.8.1 Sarana Kesehatan	43
2.9 Inovasi Cengkaman Mata Elang	45
BAB III TEMUAN PENELITIAN	47
3.1 Karakteristik Responden	47
3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
3.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
3.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
3.2.1 Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi	49
3.2.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan	55
3.2.3 Deskripsi Variabel Keberhasilan.....	64
3.3 Interval Kelas	71
3.3.1 Interval Kelas Komunikasi Organisasi (X1)	71
3.3.2 Interval Kelas Kepemimpinan (X2)	72
3.3.3 Interval Kelas Keberhasilan (Y).....	73
3.4 Tabulasi Silang.....	74

3.4.1	Tabulasi Silang Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Keberhasilan (Y)	74
3.4.2	Tabulasi Silang Kepemimpinan (X2) Terhadap Keberhasilan (Y)	74
BAB IV PEMBAHASAN.....		76
4.1	Uji Validitas	76
4.2	Uji Reliabilitas	78
4.3	Uji Analisis Korelasi Rank Spearman	79
4.3.1	Uji Korelasi Rank Spearman Variabel Komunikasi Organisasi (X1) Dengan Variabel Keberhasilan (Y)	80
4.3.2	Uji Korelasi Rank Spearman Variabel Kepemimpinan (X2) Dengan Variabel Keberhasilan (Y) Karakteristik Responden	81
4.4	Pembahasan.....	82
4.4.1	Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Keberhasilan (Y)	82
4.4.2	Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Keberhasilan (Y).....	85
BAB V KESIMPULAN		89
5.1	Kesimpulan	89
5.2	Keterbatas Penelitian.....	90
5.3	Saran.....	91
5.3.1	Saran Bagi Organisasi	91
5.3.2	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Aplikasi Cengkraman Mata Elang	5
---	---

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Jumlah Angka Kematian Ibu dan Bayi di Puskesmas Bonang II	7
Tabel 2.3 Angka Kematian Bayi Di Puskesmas Bonang II Tahun 2018 – 2020.....	38
Tabel 2.4 Angka Kematian Balita Di Puskesmas Bonang II Tahun 2018 – 2020.....	39
Tabel 2.6 Persentase Cakupan Pelayanan Kesehatan Tahun 2020	41
Tabel 2.7 Persentase Cakupan Akses Dan Mutu Pelayanan Kesehatan tahun 2020.....	42
Tabel 2.8 Persentase Keluarga Yang Memiliki Sarana Sanitasi Dasar Di Puskesmas Bonang II Tahun 2020.....	43
Tabel 2.9 Jumlah Tenaga Karyawan dan Karyawati Puskesmas Bonang II Tahun 2020.....	43
Tabel 3.1 Persebaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 3.2 Persebaran Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 3.3 Persebaran Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 3.4 Persebaran Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 3.5 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Komunikasi Yang Terjadi Di Puskesmas Bonang II Hanya Bersifat Satu Arah	49
Tabel 3.6 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Penyampaian Informasi Oleh Pimpinan Kepada Bawahan Dapat Diterima Dan Dilaksanakan Dengan Baik.....	50

Tabel 3.7 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Setiap Pegawai Puskesmas Bonang II Berhak Menyalurkan Aspirasinya Tanpa

Pengecualian51

Tabel 3.8 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Budaya Organisasi Yang Diterapkan Di Puskesmas Bonang II Sangat Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Organisasi52

Tabel 3.9 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Ada Koordinasi Yang Baik Diantara Sesama Pegawai Dalam Penyelesaian Masalah52

Tabel 3.10 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Interaksi Yang Terjalin Diantara Pegawai Cukup Intens Sehingga Menumbuhkan Rasa Kekeluargaan Yang Tinggi53

Tabel 3.11 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Kebijakan Atau Aturan Yang Dibuat Oleh Pimpinan Tidak Pernah Memberatkan Bawahan54

Tabel 3.12 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pimpinan Selalu Melibatkan Bawahan Dalam Membuat Kebijakan55

Tabel 3.13 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pimpinan Dapat Menerima Saran Maupun Kritikan Dari Bawahan.....55

Tabel 3.14 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pimpinan Mampu Memberi Contoh Yang Baik Kepada Bawahan56

Tabel 3.15 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Ada Komunikasi Yang Intens Antara Pimpinan Dan Bawahan.....57

Tabel 3.16 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pemimpin Tidak Pernah Ada Pembedaan Atau Pengelompokkan Dengan Bawahan.....58

Tabel 3.17 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pemimpin Selalu Mendukung Bawahan Dalam Segala Pekerjaannya.....59

Tabel 3.18 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Kepala Puskesmas Selalu Mendiskusikan Segala Permasalahan Mengenai Puskesmas Bonang II Dengan Bawahan	59
Tabel 3.19 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Ada Koordinasi Dan Kerjasama Yang Baik Antara Pemimpin Dan Bawahan.....	60
Tabel 3.20 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pemimpin Mampu Memberikan Motivasi Atau Dorongan Kepada Bawahan	61
Tabel 3.21 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pemimpin Sangat Bertanggung Jawab Dengan Pekerjaannya	62
Tabel 3.22 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Kepala Puskesmas Sangat Kompeten Dalam Memimpin Puskesmas Bonang II	63
Tabel 3.23 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Puskesmas Bonang II Memiliki SDM Yang Kompeten Dibidangnya	64
Tabel 3.24 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pegawai Puskesmas Bonang II Memiliki Produktivitas Kerja Yang Tinggi	64
Tabel 3.25 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Adanya Kerjasama Tim Yang Baik.....	65
Tabel 3.26 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Fokus Pada Tujuan Yang Akan Dicapai	66
Tabel 3.27 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Kualitas Kinerja Pegawai Puskesmas Bonang II Yang Mampu Bersaing	67
Tabel 3.28 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pembagian Jobdesk Yang Sesuai Dengan Bidang Masing-masing.....	68
Tabel 3.29 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Adanya Perencanaan Yang Matang Dalam Penyelesaian Masalah.....	69

Tabel 3.30 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Adanya Pergerakan Yang Cukup Tinggi Dalam Penyelesaian Masalah.....	69
Tabel 3.31 Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pegawai Puskesmas Bonang II Mampu Mengembangkan Diri	70
Tabel 3.32 Skala Interval Kelas Variabel Komunikasi Organisasi.....	72
Tabel 3.33 Skala Interval Kelas Variabel Kepemimpinan.....	73
Tabel 3.34 Skala Interval Kelas Variabel Keberhasilan	73
Tabel 3.35 Tabulasi Silang Antara Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Keberhasilan (Y)	74
Tabel 3.36 Tabulasi Silang Antara Kepemimpinan (X2) Terhadap Keberhasilan (Y)	74
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Pada Komunikasi Organisasi (X1).....	76
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pada Kepemimpinan (X2).....	77
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pada Keberhasilan (Y)	77
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Variabel Komunikasi Organisasi (X1) dengan Variabel Keberhasilan (Y)	80
Tabel 4.6 Uji Korelasi Rank Spearman Variabel Kepemimpinan (X2) dengan Variabel Keberhasilan (Y)	81

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1 Penggunaan Luas Tanah Puskesmas Bonang II	29
Grafik 2.2 Distribusi Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur	31
Grafik 2.5 Angka Kematian Ibu Di Puskesmas Bonang II Tahun 2018 – 2020.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi memegang peranan yang cukup penting dalam sebuah organisasi yaitu untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Menurut Deddy Mulyana dalam buku berjudul Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar (2016 : 83), Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut struktur organisasi, yakni komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal. Sedangkan komunikasi informal tidak bergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar sejawat, juga termasuk selentingan dan gosip.

Komunikasi berfungsi sebagai penghubung serta pembangkit motivasi antar sesama anggota maupun anggota dengan pimpinan dalam menjalankan dan memadukan tugas-tugas yang terorganisir. Menurut Bangun (2012 : 361-362), ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi yaitu sebagai berikut :

- a. Fungsi Pengawasan, setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.
- b. Sebagai Motivasi, dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan mengenai apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar

melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan menuntut komunikasi yang efektif.

- c. Pengungkapan Emosi, individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara social. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.
- d. Informasi, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan sebuah keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

Fokus komunikasi organisasi adalah anggota-anggota dalam organisasi. Proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara dan mengubah organisasi. Komunikasi lebih dari sekedar alat, ia adalah cara berpikir. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) agar terjadi penyetaraan dalam kerangka referensi (*frame of references*) maupun bidang pengalaman (*field of experiences*). Meskipun nyaris mustahil menyamakan ranah kognitif individu dalam organisasi, tetapi melalui kegiatan komunikasi yang terencana dan substansi isinya terdesain, minimal terjadi proses penyebaran (difusi) dimensi-dimensi organisasi pada setiap orang (Krisna dan Yeni, 2014 : 32).

Tanpa adanya jalinan komunikasi yang baik maka besar kemungkinan segala kegiatan yang dilakukan tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan tujuan komunikasi tersebut. Kemampuan seorang pemimpin dalam berkomunikasi juga akan sangat membantu segala kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus mampu mendiagnosis situasi sekarang dan apa yang diharapkan di masa yang akan datang, mampu menyesuaikan perilakunya terhadap lingkungan serta dapat menyampaikan pesan dengan baik dan jelas agar dapat dipahami oleh orang lain. Maka komunikasi yang efektif sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin karena berkaitan

dengan tugasnya untuk membimbing, mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong anggotanya untuk melakukan tugas mereka guna mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi efektif yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Hal tersebut menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Hardjana (dalam Erika, 2014 : 4-5) bahwa kepemimpinan dan komunikasi menunjukkan perilaku kooperatif dan suportif (*cooperative and supportif behavior*) yang mendorong bawahan untuk ikut berpartisipasi dan bertanggung jawab, bahkan ikut menentukan tingkat produktivitas tinggi yang hendak dicapai oleh kelompok karyawan sendiri. Perilaku kooperatif dan suportif disosialisasikan di kalangan karyawan sehingga menjadi perilaku normal yang mencerminkan semangat integrasi kedalam kelompok kerja dan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan sendiri merupakan inti dari manajemen yang merupakan penggerak bagi sumber daya dan fungsi manajemen serta fungsi lainnya. Untuk menggerakkan sumber daya terutama sumber daya manusia atau pegawai diperlukan kualitas memimpin yang baik dan efektif dari seorang pemimpin. Werren Bennis dan Burt Nanus (dalam Daswati, 2012 : 784) mengatakan salah satu faktor untuk menilai kualitas seorang pemimpin dapat dilihat dari aspek peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Ketiga aspek tersebut dapat dilaksanakan jika seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif.

Gaya kepemimpinan sebagaimana yang diungkapkan Marzuki (dalam Burhanudin, 2018 : 3) merupakan norma perilaku dari seseorang yang dipakai saat orang tersebut berusaha mengarahkan atau mempengaruhi orang lain dalam berbagai kelebihan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan potensi kemampuan dan kepribadiannya. Dengan

menyesuaikan pada situasi dan kondisi dari sumber daya manusia dan lingkungannya. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat memungkinkan untuk sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komunikasi yang terjadi di Puskesmas Bonang II cukup efektif, ada komunikasi yang terjalin baik antara pimpinan dengan bawahan maupun sesama bawahan atau bagian. Sehingga produktivitas kerja terbilang cukup tinggi dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Meskipun begitu, koordinasi dan kerja sama tim perlu untuk ditingkatkan menyesuaikan kebutuhan dan permasalahan yang terjadi. Seperti halnya permasalahan yang terjadi di wilayah Bonang kabupaten Demak dimana masih tingginya angka kematian ibu dan bayi. Hal tersebut menimbulkan kekhawatiran bagi Puskesmas Bonang II selaku organisasi kesehatan yang berada di wilayah tersebut. Permasalahan tersebut perlu adanya penyelesaian guna meningkatkan kualitas hidup masyarakat Bonang. Karena sejak berdiri pada tahun 1988, belum ada *zero* kematian ibu dan bayi di Puskesmas Bonang II. Letak wilayah yang berada dipesisir yang padat penduduknya ternyata menjadi salah satu faktor penyebab kematian ibu dan bayi karena adanya keterlambatan pendeteksian dengan karakteristik daerah pesisir.

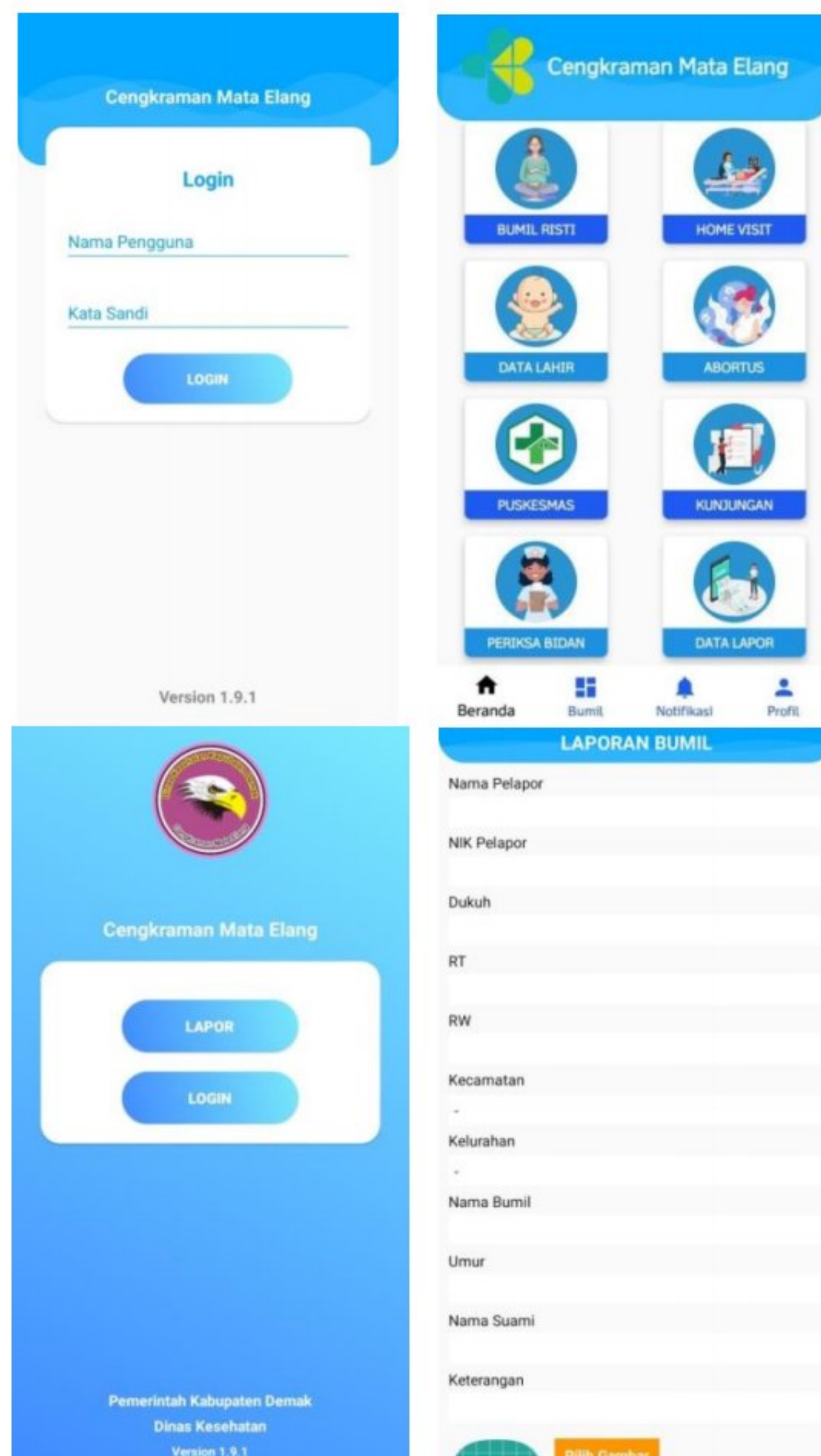
Tercatat pada tahun 2016, angka kematian ibu di Puskesmas Bonang II ada 3 orang dan angka kematian bayi ada 7 anak. Hal ini tentu saja sangat memprihatinkan. Hingga pada tahun 2017, munculnya inovasi melalui sebuah aplikasi yang di namakan Cengkraman Mata Elang yang dipelopori oleh Puskesmas Bonang II dalam rangka menekan kematian ibu dan bayi. Aplikasi ini dapat menjadikan data terintegrasi dalam satu wadah mulai dari kader kesehatan desa, bidan desa, puskesmas sampai tingkat kabupaten. Mampu melakukan pemantauan ibu hamil dalam satu genggam dan partisipasi masyarakat yang tinggi terhadap ibu hamil yang ada disekitarnya.

Dalam pelaksanaan Inovasi Cengkraman Elang, tidak hanya pegawai Puskesmas Bonang II saja yang terlibat tetapi juga ada anggota yang bukan dari

Puskesmas Bonang II, artinya anggota-anggota tersebut merupakan orang-orang yang ditunjuk oleh Puskesmas Bonang II sebagai perwakilan masing-masing desa untuk mendampingi bidan desa atau disebut sebagai kader kesehatan dalam membantu menjalankan inovasi tersebut. Tentunya harus ada komunikasi yang dilakukan oleh Puskesmas Bonang II untuk membentuk pemahaman anggota-anggota tersebut mengenai Inovasi Cengkaman Mata Elang. Bentuk komunikasi dilakukan melalui kegiatan edukasi dan pelatihan mengenai apa yang dimaksud dengan Inovasi Cengkaman Mata elang dan apa kegunaannya, bagaimana penggunaan aplikasinya, tugas-tugas yang akan dijalankan, dan sebagainya.

Gambar 1.1

Aplikasi Cengkaman Mata Elang



(Sumber : Dokumentasi pribadi)

Melalui inovasi Cengkraman Mata Elang, Puskesmas Bonang II dapat memantau dan memberikan pelayanan terkait dengan kesehatan ibu agar dapat melahirkan dengan sehat dan selamat. Mampu menginformasikan dengan cepat kondisi perorangan ibu hamil dan dapat segera mengambil langkah cepat sehingga keterlambatan penanganan dapat ditekan seminimal mungkin. Inovasi Cengkraman Mata Elang mengandalkan kekuatan masyarakat dengan melibatkan kader kesehatan terlatih yang disebut dengan Kader Mata Elang.

Pemimpin sebagai pusat kekuatan bagi organisasi harus mampu berkomunikasi dengan semua pihak baik secara internal maupun eksternal. Selama menjadi pemimpin, Kepala Puskesmas telah membawa Puskesmas Bonang II mencapai beberapa prestasi baik dalam tingkat daerah maupun nasional. Sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu citra positif dari Kepala Puskesmas dalam memimpin Puskesmas Bonang II. Kepala Puskesmas berperan aktif dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari Puskesmas Bonang II. Dengan adanya komunikasi, koordinasi, dan kerja sama yang baik dari pemimpin dengan publiknya Puskesmas Bonang II mampu menyelesaikan berbagai kendala dan permasalahan yang terjadi. Seperti halnya keberhasilan Inovasi Cengkraman Mata Elang oleh Puskesmas Bonang II sebagai bentuk penyelesaian dalam menekan kematian ibu dan bayi.

Berdasarkan laporan pada tahun 2020, tercatat angka kematian ibu dan bayi di Puskesmas Bonang II mengalami penurunan. Keberhasilan inovasi Cengkraman Mata Elang telah dirasakan oleh banyak masyarakat sehingga telah di replikasi oleh 26 puskesmas yang ada di kabupaten Demak. Inovasi tersebut juga telah mendapat sejumlah penghargaan dan apresiasi seperti FKTP berprestasi tingkat Jawa Tengah, Nakes teladan tingkat Nasional pada tahun 2019, menjadi inovasi *Quick Wins Smart City* Kabupaten Demak dalam program 100 Kabupaten atau Kota Pintar se Indonesia tahun 2019, serta masuk ke dalam Top 45 Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik tahun 2020.

Tabel 1.2

Jumlah Angka Kematian Ibu dan Bayi di Puskesmas Bonang II

Tahun	Angka Kematian Ibu (AKI)	Angka Kematian Bayi (AKB)
2016	3	7
2017	0	4
2018	1	2
2019	0	2

(Sumber : Dinkes Kabupaten Demak, 2020)

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan dari Puskesmas Bonang II terhadap keberhasilan inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak. Sehingga menghasilkan judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Puskesmas Bonang II terhadap Keberhasilan Inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi organisasi Puskesmas Bonang II berpengaruh terhadap keberhasilan inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak?
2. Apakah kepemimpinan Puskesmas Bonang II berpengaruh terhadap keberhasilan inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui besarnya pengaruh komunikasi organisasi Puskesmas Bonang II terhadap keberhasilan inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak.
2. Mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan Puskesmas Bonang II terhadap keberhasilan inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak.

1.4 Signifikasi Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini untuk berbagai pihak adalah sebagai berikut :

1.4.1 Signifikasi Teoritis

1. Mengembangkan pengetahuan teoritis khususnya pada teori komunikasi organisasi dan kepemimpinan.
2. Meningkatkan pengetahuan akademis mengenai komunikasi dalam lingkup organisasi dan efektifitas pimpinan terhadap keberhasilan organisasi tersebut.

1.4.2 Signifikasi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan sebagai bahan evaluasi bagi pihak-pihak organisasi yang berkepentingan terkait komunikasi dan kepemimpinan yang berlangsung dalam Puskesmas Bonang II.

1.4.3 Signifikasi Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi bagi penelitian terdahulu mengenai komunikasi organisasi dan kepemimpinan dalam Puskesmas Bonang II.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2016 : 42) paradigma diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma positivistik. Menurut Sugiyono (2015 : 7) penelitian kuantitatif disebut sebagai penelitian positivistik karena berlandaskan filsafat positivisme yang memandang sebuah realitas, gejala atau fenomena sebagai hal yang dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, terukur, relatif tetap dan terdapat hubungan sebab-akibat.

Hubungan antara paradigma positivisme dengan teori yang peneliti gunakan adalah karena teori ini membahas tentang sebab-akibat yang ada mengenai keefektifan komunikasi dan kepemimpinan yang berjalan pada sebuah organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. karena merupakan pengaruh sebab-akibat, artinya teori ini termasuk kedalam tradisi sosio-psikologi dimana konsep-konsep seperti pernyataan, pendapat, sikap, dan **pengaruh** sering dipakai untuk menggambarkan gejala yang ada, Soyomukti dan Nurani (2012 : 39).

1.5.2 State Of The Art

No	Peneliti	Judul	Metodologi	Hasil
1.	Nor Laela (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Metro TV Jateng Dan DIY	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang tinggi antara gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Metro TV Jateng dan DIY. Artinya gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Metro TV Jateng dan DIY.
2.	Moh Ainur Rahman dan Arik Prasetya (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Explanatory Research</i> dengan pendekatan Kuantitatif	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya

		(Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang)		kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu pula dengan semakin baiknya komunikasi organisasi dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3.	Rusdi (2017)	Pengaruh kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare	Penelitian Kuantitatif	Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar mencapai hasil kerja yang maksimal. Dan dengan adanya komunikasi yang efektif dapat membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja lebih baik. Meskipun begitu, kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan komunikasi.

Dari *state of the art* diatas, penelitian ini tidak jauh berbeda. Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan dan komunikasi organisasi, tetapi hubungan dan pengaruh antar variabelnya menggunakan variabel lain yang belum diteliti, serta teori dan metode yang digunakan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hal diatas digunakan sebagai referensi dan penguat data untuk peneliti melakukan penelitian selanjutnya.

1.5.3 Teori Penelitian

1.5.3.1 Komunikasi Organisasi

Istilah organisasi berasal dari bahasa latin *organizare*, yang secara harfiah berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung. Diantara para ahli ada yang menyebut paduan itu sebagai sistem dan ada juga yang menamakannya sarana. Everet M Rogers dalam bukunya *Communication in Organization*, mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui jenjang kepangkatan, dan pembagian tugas. Robert Bonnington dalam buku *Modern Business: A System Approach*, mendefinisikan organisasi sebagai sarana dimana manajemen mengoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang, Khomsahrial Romli (2014 : 1)

Komunikasi dalam organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Komunikasi dapat menciptakan kepuasan bagi orang-orang yang melakukannya, seperti yang diungkapkan oleh Dale Carnegie (dalam Arif, 2011 : 9) bahwa kepuasan bisnis, sosial, dan pribadi tergantung pada kemampuan seseorang berkomunikasi dengan jelas pada orang lain, apa pekerjaannya, apa yang diinginkannya, dan apa yang dipercayainya.

Komunikasi berfungsi mengendalikan perilaku anggota organisasi. Setiap organisasi mempunyai hierarki wewenang dan garis panduan normal yang patut dipatuhi oleh karyawan. Komunikasi harus mencakup perpindahan dan

pemaknaan makna. Tinjauan komunikasi organisasi terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode dan teknik apa yang digunakan, media apa yang dipakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor apa yang menjadi penghambat, dan sebagainya.

Adapun dimensi-dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal organisasi adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antar sesama bawahan dan sebagainya. Proses komunikasi internal ini bisa berwujud komunikasi antarpribadi ataupun komunikasi kelompok. Dan bisa juga merupakan proses komunikasi primer dan sekunder (menggunakan media nirmasa). Komunikasi internal ini dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- a. Komunikasi vertikal, yaitu komunikais dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan. Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi kepada bawahannya. Sedangkan bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan dan sebagainya kepada pimpinan.
- b. Komunikasi horizontal atau lateral, yaitu komunikasi antara sesama seperti dari karyawan kepada karyawan, manajer kepada manajer. Pesan dalam komunikasi ini bias mengalir di bagian yang sama di dalam organisasi atau mengalir di bagian yang sama di dalam organisasi atau mengalir antar bagian. Komunikasi lateral ini memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode, dan masalah. Hal ini membantu organisasi untuk menghindari beberapa masalah dan memecahkan hal lainnya, serta membangun semangat kerja dan kepuasan kerja.

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal organisasi adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi. Pada organisasi besar, komunikasi ini lebih banyak dilakukan oleh bagian hubungan masyarakat daripada pimpinan sendiri. Yang dilakukan oleh pimpinan sendiri terbatas pada hal-hal yang dianggap sangat penting saja.

- a. Komunikasi dari organisasi kepada khalayak. Komunikasi ini dilaksanakan umumnya bersifat informatif yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan, setidaknya ada hubungan batin. Komunikasi ini dapat melalui berbagai bentuk, seperti : majalah organisasi, *press release*, artikel surat kabar atau majalah, pidato radio, film documenter, brosur, *leaflet*, poster, konferensi pers.
- b. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan dan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi.

1.5.3.2 Teori Transisional

Teori transisional merupakan pengembangan dari teori-teori sebelumnya dengan melebarkan kajiannya pada hal-hal yang berkaitan dengan penggunaan kekuasaan, psikologi kepatuhan, variabilitas perilaku setiap anggota organisasi dan pentingnya komunikasi dalam proses organisasi. Teori ini menyatakan bahwa efisisensi organisasi tidak hanya ditentukan oleh kestabilan struktur dan fungsi organisasi tetapi organisasi harus memberi perhatian penting pada aspek hubungan manusia atau *human relation*. Organisasi dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan apabila didalam organisasi itu terdapat hubungan antar pribadi yang serasi. Hubungan itu dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, antara bawahan dengan pimpinan, dan antara bawahan dengan bawahan. Untuk itu, suatu organisasi harus memiliki iklim komunikasi yang baik guna mencapai efisisensi dalam organisasi tersebut.

Barnard (dalam Khomsahrial Romli, 2014 : 32) menyatakan bahwa organisasi adalah sistem orang, bukan struktur yang direkayasa secara mekanis. Suatu struktur mekanis yang jelas dan baik tidaklah cukup. Kelompok-kelompok alamiah dalam struktur mekanis yang jelas dan baik dipengaruhi oleh apa yang

terjadi, komunikasi keatas adalah penting, kewenangan berasal dari bawah alih-alih dari atas, dan pemimpin perlu berfungsi sebagai kekuatan yang padu. Definisi Barnard mengenai organisasi formal – suatu sistem kegiatan dua orang atau lebih yang dilakukan secara sadar dan terkoordinasikan dan menitikberatkan konsep sistem dan konsep orang. Orang-orang, bukan jabatan-jabatan merupakan suatu organisasi yang mencerminkan pentingnya unsur manusia. Barnard menyatakan bahwa eksistensi suatu organisasi (sebagai suatu sistem kerjasama) bergantung pada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemauan untuk bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang sama pula.

Kewenangan merupakan suatu fungsi kemauan untuk bekerja sama. Kewenangan menjadi nyata apabila diterima. Namun, Barnard menunjukkan bahwa banyak pesan yang tidak dapat dianalisis, diterima, dinilai dan diterima atau ditolak dengan sengaja. Tetapi, kebanyakan arahan, perintah, dan pesan persuasif termasuk kedalam zona acuh tak acuh (*zone of indifference*) seseorang.

Barnard menyamakan kewenangan dengan komunikasi yang efektif. Penolakan suatu komunikasi sama dengan penolakan kewenangan komunikator. Dengan menerima suatu pesan atau perintah dari orang lain, seseorang memberikan kewenangan kepada perumus pesan dan karenanya menerima kedudukannya sebagai bawahan. Karena itulah Tannenbaum (dalam Khomsahrial Romli, 2014 : 34) menyatakan bahwa “luas kewenangan yang dimiliki seorang atasan ditentukan oleh luas penerimaan” bawahannya. Keputusan untuk tidak menerima kewenangan dan pesan seorang atasan karena tidak menghasilkan keuntungan yang memadai dan dapat menghasilkan kerugian seperti penghukuman, kerugian uang, atau pertentangan sosial. Dalam beberapa organisasi kekhawatiran akan tindakan-tindakan pemaksaan itu mungkin menghasilkan kemauan untuk menerima suatu pesan, sedangkan kerugian tersebut malah tidak menghasilkannya.

Teori transisional memandang setiap anggota organisasi lebih dari sekedar alat produksi yang kaku. Setiap anggota organisasi adalah makhluk aktif dan dinamis. Oleh karena itu, organisasi harus senantiasa mendengarkan aspirasi setiap anggota organisasi dan tidak menghalangi kreatifitas yang dimiliki oleh

setiap anggota organisasi. Tujuan dengan adanya aspek hubungan manusia atau *human relation* adalah untuk mendapatkan kepuasan psikologis dari anggota organisasi yang nantinya dapat mengubah sikap dan perilaku dari anggota organisasi tersebut. Sehingga moral dan produktivitas kerja dapat meningkat karena setiap anggota memiliki kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain dan kondisi kerja yang menyenangkan.

1.5.3.3 Teori Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Apabila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmidt (dalam Khomsahrial Romli, 2014 : 100), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurutnya, sifat ekstrim ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada seorang pemimpin dalam mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Menurut Soekarso, gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Kemudian menurut Thoha dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas. (Agus Jamaludin, 2017 : 164)

Studi dari Ohio State University mengemukakan bahwa ada dua orientasi utama pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas. Sedangkan menurut Sutarto (dalam Khomsahrial Romli, 2014 : 100), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan

oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

1. Cara memberi perintah
2. Cara memberi tugas
3. Cara berkomunikasi
4. Cara membuat keputusan
5. Cara mendorong semangat bawahan
6. Cara memberikan bimbingan
7. Cara menegakkan disiplin
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
9. Cara meminta laporan dari bawahan
10. Cara memimpin rapat
11. Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain

Khomsahrial Romli dalam bukunya Komunikasi Organisasi Lengkap (2014 : 101-102) menjelaskan ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Persuasif
Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya Refresif
Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya Partisipatif
Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya di organisasi.
4. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Investigatif

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan kurangnya kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahan yang kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

6. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan dari bawahan atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program, dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

8. Gaya Naratif

Yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang hanya bicara tetapi sedikit bekerja.

9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilannya.

10. Gaya Retrogesif

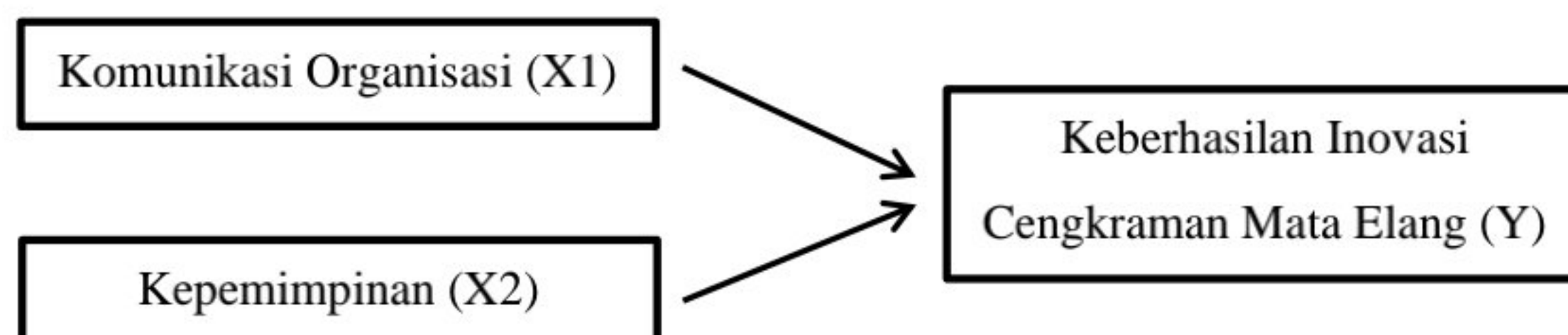
Yaitu pemimpin tidak suka melihat bawahannya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu, pemimpin yang bergaya retrogesif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

1.6 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Komunikasi organisasi dari Puskesmas Bonang II berpengaruh terhadap keberhasilan inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak.

H2 : Kepemimpinan dari Puskesmas Bonang II berpengaruh terhadap keberhasilan inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak.



1.7 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik suatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan teori penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1.7.1 Komunikasi Organisasi (X1)

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2014 : 2). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Sedangkan komunikasi

informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial, orientasinya bukan pada organisasi tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

1.7.2 Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan konstruksi yang positif dalam usaha mencapai tujuan, (Agus Jamaludin, 2017 : 163).

Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan tertentu.

1.7.3 Keberhasilan (Y)

Menurut Helmet (2012 : 32), keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah kita niatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi diri sari satu kegagalan ke kegagalan lainnya tanpa kehilangan semangat. Keberhasilan erat kaitannya dengan kecermatan kita dalam menentukan tujuan, sedangkan tujuan merupakan suatu sasaran yang sudah kita tentukan.

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menjadi seseorang yang sukses dan berhasil tentunya tidak mudah, karena menjadi orang yang berprestasi banyak sekali proses yang dihadapi.

1.8 Definisi Operasional

Operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.8.1 Komunikasi Organisasi (X1)

Indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi organisasi yaitu :

- Komunikasi internal (vertikal dan horizontal/lateral)
- Komunikasi eksternal
- Kebijakan

1.8.2 Kepemimpinan (X2)

Indikator dalam mengukur kepemimpinan yaitu :

- Berintegritas
- Kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan
- Kemampuan berkomunikasi secara efektif
- Transparansi
- Berorientasi pada tujuan

1.8.3 Keberhasilan (Y)

Indikator dalam mengukur keberhasilan yaitu :

- Kapabilitas organisasi
- Kinerja pegawai
- Perencanaan yang strategis
- Adanya sinergitas

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah eksplanatori. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono, 2013 : 11).

1.9.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 61). Dalam hal ini populasi

penelitian adalah pegawai Puskesmas Bonang II yang berjumlah 45 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013 : 62). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2015 : 86). Hal tersebut dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 orang.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, dimana penarikan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sehingga hanya anggota populasi yang memenuhi kriteria yang diambil sebagai anggota sampel penelitian (Edi Suryadi, 2019 : 165). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Bonang II yang ikut berkontribusi dalam segala kegiatan dari Inovasi Cengkraman Elang.

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, melalui media perantara. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal penelitian, dan kepustakaan dari Puskesmas Bonang II.

1.9.5 Skala Pengukuran

Pengukuran merupakan mekanisme pemberian suatu nilai pada suatu objek, baik nilai numeral maupun atribut. Gagasan melakukan pengukuran dalam penelitian muncul karena peneliti memerlukan data yang harus diolah untuk menguji hipotesis. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap subjek terhadap suatu objek yang dinyatakan dengan setuju sampai tidak setuju (Edi Suryadi, 2019 : 156). Pengukuran jawaban responden dengan skala Likert menggunakan tingkatan sebagai berikut :

- Sangat Tidak Setuju : 1
- Tidak Setuju : 2
- Kurang Setuju : 3
- Setuju : 4
- Sangat Setuju : 5

1.3 Tabel Skala Pengukuran Tiap Variabel

Variabel	Indikator	Tolok Ukur	Skala
Komunikasi Organisasi (X1)	Komunikasi Internal (Vertikal dan Horizontal)	1. Keterbukaan 2. Saling menghargai 3. Empati 4. Kesetaraan 5. Sikap positif	Likert
	Komunikasi Eksternal	1. Ada feedback	Likert
	Kebijakan	1. Tujuan yang ingin dicapai 2. Keterlibatan anggota (SDM) 3. Mekanisme kerja dan koordinasi	Likert

		antar bagian organisasi	
		4. Keterlibatan publik	
Kepemimpinan (X2)	Berintegritas	1. Personality atau citra diri yang baik 2. Bertanggung jawab	Likert
	Kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan	1. Mampu memberikan contoh 2. Bersifat persuasive 3. Mampu mendorong dan memotivasi	Likert
	Kemampuan berkomunikasi secara efektif	1. Pesan yang disampaikan jelas dan mudah untuk dipahami 2. Pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik 3. Terjadi persamaan makna 4. Sesuai dengan konteks pembicaraan 5. Penggunaan bahasa sesuai dengan kapasitas penerima 6. Menghindari kesalahpahaman	Likert

	Transparansi	1. Segala informasi tersampaikan sampai lini bawah 2. Tidak ada pengelompokkan	Likert
	Berorientasi pada tujuan	1. Fokus pada tujuan 2. Adanya kerjasama dan dukungan pada setiap bagian 3. Terstruktur	Likert
Keberhasilan (Y)	Kapabilitas organisasi	1. Mempunyai SDM yang handal 2. Memiliki produktivitas yang tinggi 3. Pencapaian atau prestasi	Likert
	Kinerja pegawai	1. Pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki 2. Kualitas pekerjaan 3. Komunikasi 4. Pengembangan diri 5. Disiplin waktu	Likert
	Perencanaan yang strategis	1. Identifikasi permasalahan 2. Koordinasi pembagian jobdesk 3. Diskusi penyelesaian	Likert

	Adanya sinergitas	1. Kerjasama tim 2. Efektifitas dan efisiensi penyelesaian masalah	Likert
--	-------------------	---	--------

1.9.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan tahapan untuk memperoleh data atau angka ringkasan yang nantinya akan diinterpretasikan dan membantu proses penarikan kesimpulan. Terdapat beberapa tahapan yang dapat dilakukan dalam proses pengolahan data yaitu :

a. *Editing*

Pemeriksaan data (*editing*), sebelum data diolah, data tersebut perlu diedit terlebih dahulu. Proses pemeriksaan data yang sudah terkumpul meliputi, kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan, dan sebagainya.

b. *Coding*

Kegiatan memberikan kode pada setiap data yang terkumpul di setiap instrumen penelitian yang bertujuan untuk memudahkan dalam penganalisisan dan penafsiran data.

c. *Tabulasi*

Proses menempatkan data yang sudah dikelompokkan dalam bentuk tabel yang sesuai dengan kebutuhan analisis agar mudah dipahami.

1.9.7 Teknik Analisis Data

1.9.7.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2013 :172) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabelnya dan nilai r positif, maka kuesioner tersebut dikatakan valid dan begitupun sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Sugiyono (2013 :172).

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data. Penggunaan pengujian reliabilitas oleh peneliti adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data, apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Peneliti menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha* dengan kriteria keputusan uji reliabilitas sebagai berikut :

1. Apabila hasil koefisien alpha lebih besar daripada 0,60 maka instrumen tersebut bersifat reliabel.
2. Apabila hasil koefisien alpha lebih kecil daripada 0,60 maka instrumen tersebut bersifat tidak reliabel.

1.9.7.2 Uji Analisis

a. Uji Koefisien Korelasi Spearman Rank

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Rank Spearman*. Jonathan dan Ely (dalam Sugiyono, 2015 : 151) menyatakan bahwa *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel berskala ordinal, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Ukuran asosiasi yang

menuntut seluruh variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal, membuat obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat dirangking dalam banyak rangkaian berturut-turut. Skala ordinal atau skala urutan, yaitu skala yang digunakan jika terdapat hubungan, biasanya berbeda diantara kelas-kelas dan ditandai dengan “>” yang berarti “lebih besar daripada”. Koefisien yang berdasarkan rangking ini dapat menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman*.

BAB II

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

2.1 Gambaran Umum Puskesmas Bonang II

Pusat Kesehatan Masyarakat yang lebih dikenal dengan sebutan Puskesmas merupakan unit Pelaksana Teknis Dinas, yakni unit organisasi di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang melaksanakan tugas teknis operasional dan bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah Kecamatan.

Setiap kegiatan dalam upaya untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dilaksanakan oleh Puskesmas dan jaringannya, yang meliputi Puskesmas, Puskesmas Pembantu (Pustu), Puskesmas Keliling, dan Bidan di Desa yang merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Berdasarkan prinsip nondiskriminatif, partisipatif, dan berkelanjutan dalam rangka pembentukan sumber daya manusia Indonesia, serta peningkatan ketahanan dan daya saing bangsa bagi pembangunan nasional.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan disebutkan pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum dari tujuan nasional.

2.1.1 Keadaan Geografis

A. Letak Geografi

Kecamatan Bonang terletak di bagian barat Kabupaten Demak, dengan mempunyai 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Bonang I dan Puskesmas Bonang II. Luas wilayah kerja Puskesmas Bonang II sebesar 2.444.745 M² dengan ketinggian 0-20 M dari permukaan laut. Puskesmas Bonang II mempunyai 10 wilayah kerja/desa. Puskesmas Bonang II merupakan induk dari 2 Puskesmas Pembantu di Kecamatan Bonang, diantaranya Puskesmas Pembantu Jali dan Jatimulyo. Letak Puskesmas Bonang II berada di Jalan Raya Demak –

Wedung Km. 10 Desa Serangan Kecamatan Bonang kabupaten Demak dengan koordinat $6^{\circ} 50' 19''$ LS $110^{\circ} 34' 43''$ BT. Dengan batas-batas sebagai berikut :

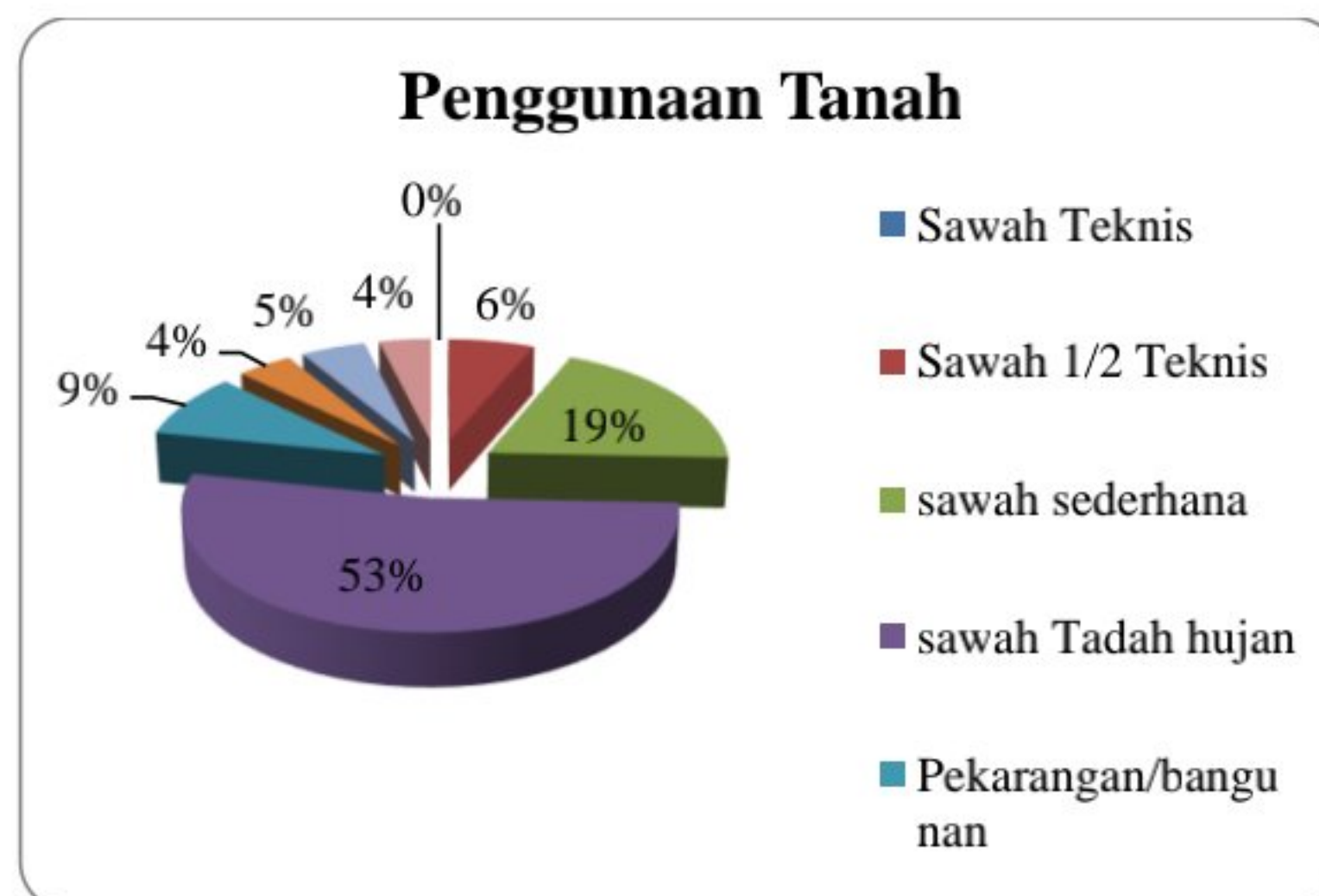
- a. Sebelah Utara : Wilayah kerja Puskesmas Wedung I
- b. Sebelah Barat : Laut Jawa
- c. Sebelah Selatan : Wilayah kerja Puskesmas Bonang I
- d. Sebelah Timur : Wilayah kerja Puskesmas Demak I

B. Luas Penggunaan Tanah

Secara administratif luas wilayah Puskesmas Bonang II adalah 2.444.745 M². Sebagai daerah agraris yang kebanyakan penduduknya bermata pencaharian bercocok tanam, sebagian besar wilayah Puskesmas Bonang II terdiri atas lahan tanah, yaitu tanah sawah dan tanah kering.

Grafik 2.1

Penggunaan Luas Tanah Puskesmas Bonang II



Sumber : Puskesmas Bonang II, 2020

Berdasarkan grafik 2.1 bahwa penggunaan luas tanah di wilayah Puskesmas Bonang II, sebagian besar lahan sawah yang digunakan berpengairan tadah hujan 53%, sawah sederhana 19% dan setengah teknis 6%. Sedangkan untuk lahan kering 9% digunakan untuk pekarangan/bangunan, 5% digunakan untuk tambak, 4% untuk kebun dan 4% digunakan untuk lain-lain seperti sungai dan jalan.

2.1.2 Pemerintahan

Secara administratif wilayah Puskesmas Bonang II terdiri atas 10 desa, 32 dusun serta 48 RW dan 211 RT. Wilayah Puskesmas Bonang II mempunyai 2 Puskesmas Pembantu, yaitu Pustu Jali di desa Jali dan Pustu Jatimulyo di desa Jatimulyo. Adapun desa yang berada di wilayah kerja Puskesmas Bonang II yaitu:

- 1) Desa Serangan
- 2) Desa Betahwalang
- 3) Desa Poncoharjo
- 4) Desa Weding
- 5) Desa Jali
- 6) Desa Wonosari
- 7) Desa Jatimulyo
- 8) Desa Krajanbogo
- 9) Desa Bonangrejo
- 10) Desa Jatirogo

2.1.3 Keadaan Demografi dan Sosial Budaya

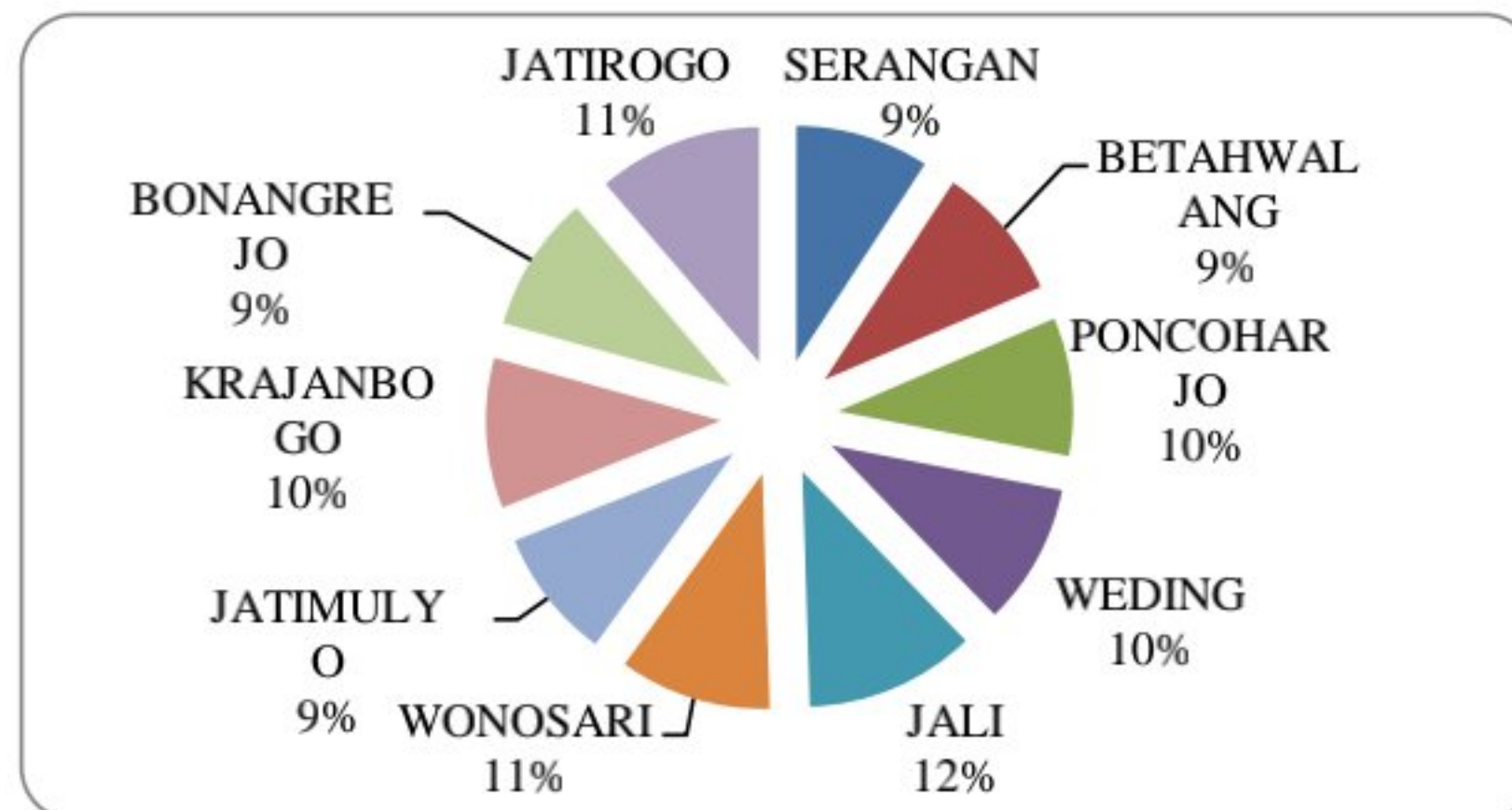
A. Kependudukan

Jumlah penduduk wilayah Puskesmas Bonang II berdasarkan data dari estimasi BPS, pada tahun 2020 berjumlah 49.402 jiwa, yang terdiri dari 24.911 (50,42%) laki-laki dan 24.491 (49,58%) perempuan. Secara berurutan jumlah penduduk terbanyak terdapat di desa Weding dengan jumlah 8.100 jiwa, desa Betahwalang dengan jumlah 5.989 jiwa, dan desa Poncoharjo dengan jumlah 5.465 jiwa. Sedangkan jumlah penduduk terkecil terdapat di desa Jatimulyo dengan jumlah 3.363 jiwa.

Jumlah Rumah Tangga di wilayah kerja Puskesmas Bonang II sejumlah 14.270 Rumah Tangga dengan rata-rata jiwa per rumah tangga 3 sampai 2 orang. Kepadatan jiwa per rumah tangga yang paling tinggi adalah di desa Betahwalang dan desa Bonangrejo.

Grafik 2.2

Distribusi Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur



Sumber : Puskesmas Bonang II, 2020

B. Pendidikan

Kondisi Sosial Budaya di wilayah Puskesmas Bonang II, dapat diketahui dari segi pendidikan yang sangat diperlukan oleh setiap penduduk. Setiap penduduk berhak untuk mengenyam pendidikan, khususnya penduduk usia 7-24 tahun. Sarana pendukung dalam bidang pendidikan adalah tersedianya 24 Sekolah Dasar/MI, 7 Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan 4 Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA).

C. Agama

Mayoritas penduduk wilayah Puskesmas Bonang II beragama Islam, yaitu 99,9% total penduduk wilayah Puskesmas Bonang II. Selebihnya penduduk yang beragam Kristen-Katholik sebesar 0,02%. Banyaknya tempat peribadatan di wilayah Puskesmas Bonang II pada tahun 2020 mencapai 147 buah yang terdiri atas masjid dan mushola.

2.2 Visi, Misi, Tujuan, dan Tata Nilai**2.2.1 Visi**

Terwujudnya masyarakat Bonang yang sehat dan mandiri.

2.2.2 Misi

1. Menggerakkan dan mengembangkan peran serta masyarakat dalam pembangunan yang berwawasan kesehatan.
2. Memelihara kesehatan individu, keluarga, kelompok dan masyarakat melalui Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).
3. Menggerakkan masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat.
4. Menjalin kemitraan dengan semua pihak dalam pelayanan kesehatan.

2.2.3 Tujuan

1. Mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat.
2. Mewujudkan masyarakat yang mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu.
3. Mewujudkan masyarakat yang memiliki derajat kesehatan yang optimal baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

2.2.4 Tata Nilai

CANTIK

Cepat, Akurat, Nyaman, Terpercaya, Inovatif, Kreatif.

2.3 Motto dan Janji Layanan

2.3.1 Motto

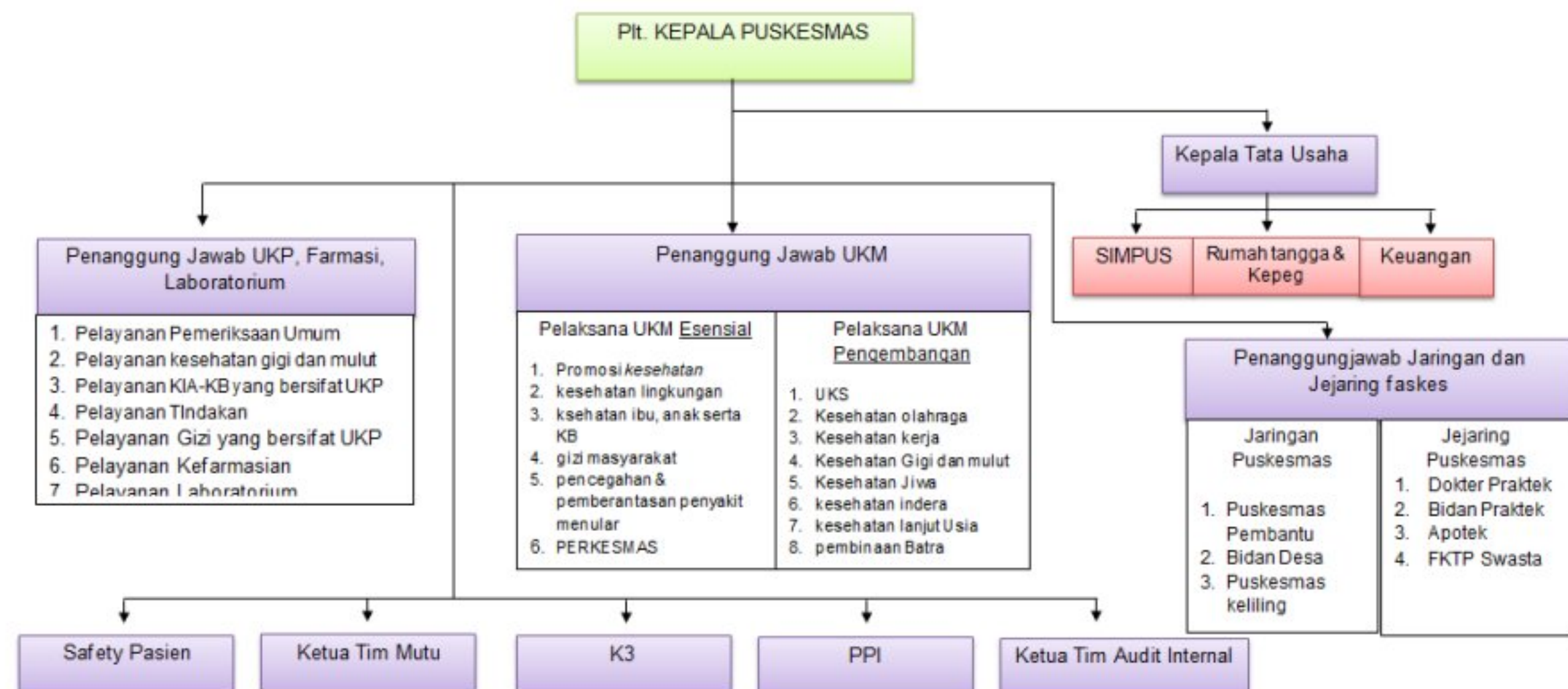
Melayani dengan penuh peduli.

2.3.2 Janji Layanan

1. Memberikan pelayanan dengan 3S (Senyum, Sapa, Salam).
2. Memberikan pelayanan kepada semua lapisan masyarakat.
3. Memberikan pelayanan yang cepat, akurat, nyaman sesuai peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan dengan dilandasi etika profesi.
4. Mengutamakan pelayanan pada pasien disabilitas atau lansia.
5. Menyelesaikan pelayanan sesuai jadwal waktu yang telah ditetapkan.
6. Mengingatkan rekan kerja agar tidak melakukan perbuatan yang merugikan bagi masyarakat atau pasien.

2.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Puskesmas Bonang II



Keterangan :

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. Kepala Puskesmas | : Indah Kusumawati, S.Sit, Skm,
M.Kes |
| 2. Kepala Tata Usaha | : Sairin, SH |
| a. SIMPUS | : Kholid Mawardi |
| b. Rumah Tangga & Kepegawaian | : Zulaekah |
| c. Keuangan | : Anuri Choiriyah, S.SiT |
| 3. Penanggung Jawab UKP | : Dr. Wulan Asih Normahendri |
| a. Pelayanan Pemeriksaan Umum | : Dr. Siti Yeni Nurnaningsih |
| b. Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut | : Ircham Mustaghfirin, S.ST |
| c. Pelayanan KIA-KB | : Siti Yulaikah, S.SiT |
| d. Pelayanan Tindakan | : Samsul Huda |
| e. Pelayanan Gizi | : Diah Tri Kusumawati |
| f. Pelayanan Kefarmasian | : Anuri Choiriyah, S.SiT |
| g. Pelayanan Laboratorium | : Nur Haryanti |
| 4. Penanggung Jawab UKM | : Deny Rahmawati, Amkeb |

- a. Pelaksana UKM Essensial
 - 1) Promosi Kesehatan : Sofiyatun, Skm
 - 2) Kesehatan Lingkungan : Sanisa Eka S
 - 3) Kesehatan Ibu dan Anak : Siti Yulaikah, S.SiT
 - 4) Gizi Masyarakat : Diah Tri Kusumawati
 - 5) Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular : Dwi Endang Retnowati, S.ST
 - 6) Perawatan Kesehatan Masyarakat : Samsul Huda
- b. Pelaksana UKM Pengembangan
 - 1) Usaha Kesehatan Sekolah : Sholikatun
 - 2) Kesehatan Kerja : Kaspiyatun
 - 3) Kesehatan Jiwa : Wiwik Indrayati
 - 4) Kesehatan Indra : Siti Munawaroh
 - 5) Kesehatan Lanjut Usia : Titik Muslikhah, S.SiT
- 5. Penanggung Jawab Jaringan dan Jejaring Faskes : Titik Muslikhah, S.SiT
- 6. Penanggung Jawab Safety Pasien : Dr. Siti Yeni Nurnaningsih
- 7. Penanggung Jawab Mutu : Ircham Mustaghfirin, S.ST
- 8. Penanggung Jawab K3 : Sofiyatun, Skm
- 9. Penanggung Jawab Audit Int : Siti Yulaikah, S.SiT

2.5 Tugas Pokok dan Fungsi

2.5.1 Tugas Pokok

1. Kepala Puskesmas

Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan pelayanan kesehatan Puskesmas, melaksanakan manajemen Puskesmas dan manajemen mutu pelayanan Puskesmas.

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian

Membantu Kepala Puskesmas dalam pengelolaan sistem informasi Puskesmas, kepegawaian, rumah tangga dan bendahara.

3. Ketua Tim Mutu

Membantu Kepala Puskesmas untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui sistem manajemen mutu.

4. Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Perorangan, Farmasi dan Laboratorium Puskesmas

Membantu Kepala Puskesmas untuk terlaksananya kegiatan pelayanan UKP, kefarmasian dan pelayanan laboratorium.

5. Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat

Membantu Kepala Puskesmas untuk terlaksananya Upaya Kesehatan Masyarakat.

6. Penanggung Jawab Jaringan Puskesmas dan Jejaring Puskesmas

Membantu Kepala Puskesmas untuk memonitor terlaksananya pelayanan kesehatan diluar gedung Puskesmas yang dilaksanakan oleh Puskesmas dan fasilitas swasta yang diselenggarakan secara mandiri.

7. Puskesmas Pembantu

Memberikan pelayanan kesehatan secara permanen di suatu lokasi dalam wilayah kerja Puskesmas.

8. Puskesmas Keliling

Mengingatkan jangkauan dan kualitas pelayanan bagi masyarakat di wilayah kerja Puskesmas yang belum terjangkau oleh pelayanan dalam gedung Puskesmas.

9. Bidan Desa

Mengupayakan percepatan peningkatan kesehatan ibu dan anak, disamping itu juga untuk peningkatan status kesehatan masyarakat.

2.5.2 Fungsi

1. Kepala Puskesmas

- a. Bertanggung jawab penuh terhadap kegiatan dan pelayanan di Puskesmas
- b. Melaksanakan manajemen Puskesmas
- c. Melaksanakan manajemen mutu Puskesmas
- d. Mengembangkan sumber daya yang ada di Puskesmas
- e. Melakukan koordinasi lintas sektor

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian

- a. Mengelola kegiatan administrasi Puskesmas
- b. Menyediakan informasi kesehatan
- c. Melakukan dan mengorganisasi sistem kepegawaian
- d. Mengelola tata kelola sarana dan prasarana
- e. Mengelola kegiatan keuangan

3. Ketua Tim Mutu

- a. kegiatan monitoring
- b. Melakukan kegiatan *quality* Menentukan sasaran, prioritas dan indikator pelayanan
- c. Membuat panduan mutu puskesmas
- d. Membuat Standar Pelayanan Mutu Puskesmas
- e. Membuat rencana kegiatan mutu puskesmas
- f. Melakukan *improvement*
- g. Melaksanakan pasien safety dan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang mengutamakan keamanan dan keselamatan pasien, petugas dan pengunjung

4. Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Perorangan, Farmasi dan Laboratorium Puskesmas

- a. Menjamin terlaksananya upaya kesehatan perorangan meliputi :
 - 1) Rawat jalan;
 - 2) Pelayanan tindakan; Pelayanan satu hari;
- b. Menjamin pelaksanaan kegiatan kefarmasian
- c. Menjamin terlaksananya kegiatan laboratorium

5. Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat

- a. Melakukan koordinasi dan membuat rencana kegiatan, pelaksanaan kegiatan dan kegiatan monitoring pelaksanaan UKM dalam kegiatan :
 - 1) Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial;
 - Pelayanan promosi kesehatan
 - Pelayanan kesehatan lingkungan
 - Pelayanan kesehatan ibu, anak dan keluarga berencana;

- Pelayanan gizi; dan
 - Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit;Perkesmas
- 2) Upaya kesehatan masyarakat pengembangan

6. Penanggung Jawab Jaringan Puskesmas dan Jejaring Puskesmas

- a. Melakukan koordinasi dan mengorganisasi semua kegiatan pelayanan kegiatan luar gedung Puskesmas.
- b. Melakukan koordinasi dengan jejaring Puskesmas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan mendukung tujuan pembangunan kesehatan;
- c. Melakukan pembinaan sarana kesehatan swasta;
- d. Memonitor pelayanan kesehatan swasta yang bermutu dan aman pada masyarakat.

7. Puskesmas Pembantu

- a. Meningkatkan akses dan jangkauan pelayanan dasar di wilayah kerja Puskesmas
- b. Mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan terutama UKM
- c. Mendukung pelaksanaan kegiatan Posyandu, Imunisasi, KIA, penyuluhan kesehatan, surveilans, pemberdayaan masyarakat, dan lain-lain.
- d. Mendukung pelayanan rujukan
- e. Mendukung pelayanan promotif dan preventif

8. Puskesmas Keliling

- a. Sarana transportasi petugas
- b. Sarana transportasi logistik
- c. Sarana pelayanan kesehatan
- d. Sarana pendukung promosi kesehatan

9. Bidan Desa

- a. Pelayanan KIA-KB
- b. Pelayanan promotif, preventif, dan pemberdayaan masyarakat
- c. Deteksi dini dan pengobatan awal terkait kesehatan ibu dan anak, termasuk gizi

2.6 Situasi Derajat Kesehatan

2.6.1 Angka Kematian

A. Angka Kematian Bayi

Salah satu indikator yang paling menonjol dalam menilai derajat kesehatan adalah Angka Kematian Bayi (AKB = IMB). Angka Kematian Bayi dihitung dari banyaknya kematian bayi berusia kurang dari 1 tahun per 1000 kelahiran hidup pada waktu yang sama. Manfaat dari IMR adalah untuk mengetahui gambaran tingkat permasalahan kesehatan masyarakat yang berkaitan dengan faktor penyebab kematian bayi, tingkat pelayanan antenatal, status gizi ibu hamil, tingkat keberhasilan program KIA dan KB, serta kondisi lingkungan dan sosial ekonomi.

Tabel 2.3

Angka Kematian Bayi Di Puskesmas Bonang II Tahun 2018 – 2020

No	Desa	2018	2019	2020
1	Serangan	0	0	0
2	Betahwalang	1	0	0
3	Poncoharjo	2	0	0
4	Weding	0	0	0
5	Jali	0	0	1
6	Wonosari	0	0	0
7	Jatimulyo	0	0	0
8	Krajanbogo	0	1	0
9	Bonangrejo	1	1	0
10	Jatirogo	0	0	1
Jumlah		4	2	2

Sumber : Puskesmas Bonang II, 2021

B. Angka Kematian Balita

Angka Kematian Balita atau disebut juga *Child Mortality Rate* (CMR) merupakan jumlah kematian anak balita (1-4 tahun) pada suatu wilayah dan periode waktu tertentu per jumlah penduduk usia 1-4 tahun pada pertengahan tahun dalam wilayah yang sama kali 1.000 (konstanta). Manfaat dari CMR

adalah dapat diketahuinya gambaran tingkat permasalahan kesehatan anak balita, tingkat pelayanan dan keberhasilan kegiatan KIA/Posyandu serta untuk menilai kondisi sanitasi lingkungan.

Tabel 2.4

Angka Kematian Balita Di Puskesmas Bonang II Tahun 2018 – 2020

No	Desa	2018	2019	2020
1	Serangan	0	0	0
2	Betahwalang	0	0	0
3	Poncoharjo	0	0	0
4	Weding	0	0	0
5	Jali	0	0	0
6	Wonosari	0	0	0
7	Jatimulyo	0	1	0
8	Krajanbogo	0	0	0
9	Bonangrejo	0	0	0
10	Jatirogo	0	0	0
Jumlah		0	1	0

Sumber : Puskesmas Bonang II, 2021

C. Jumlah Kematian Ibu

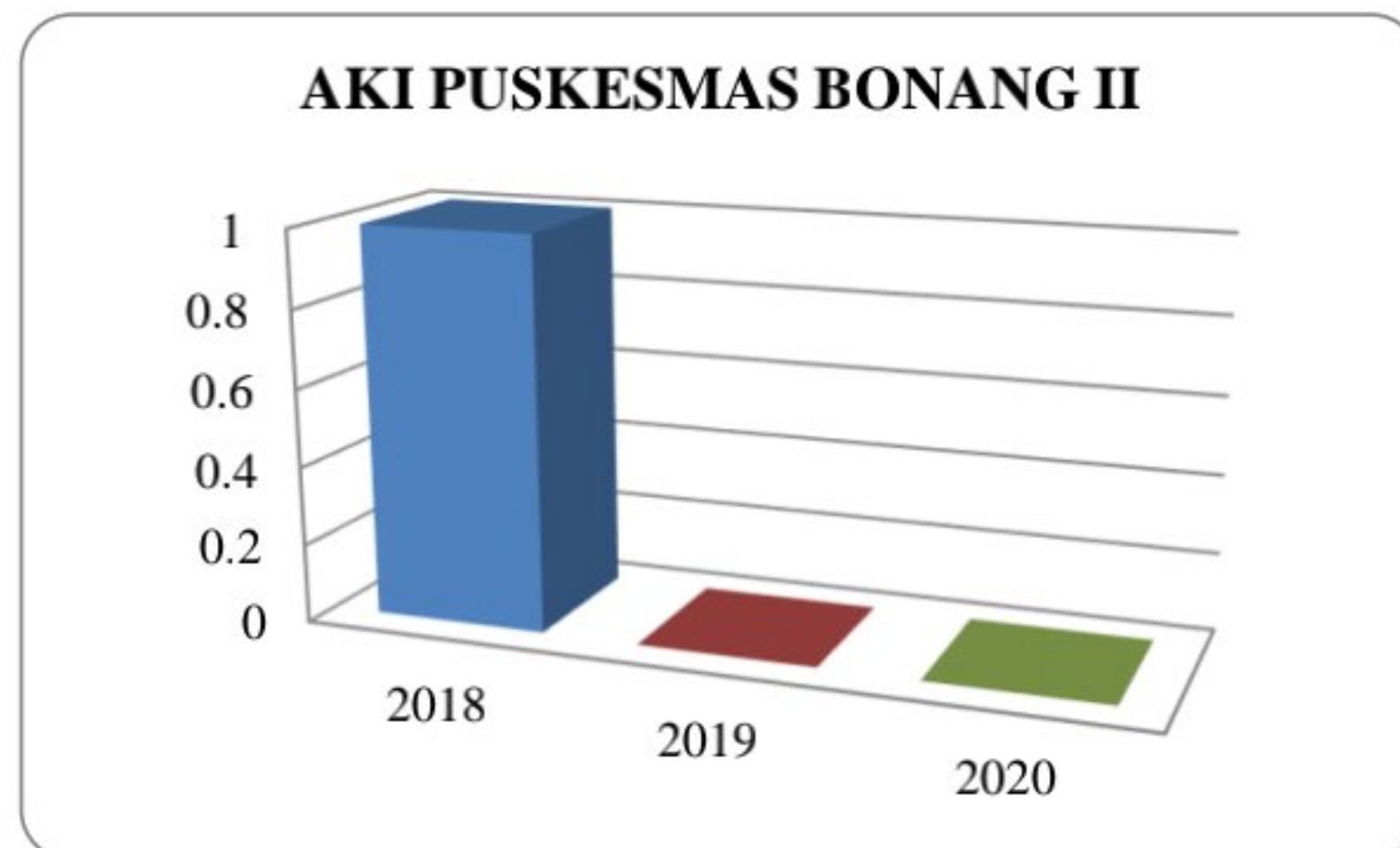
Angka Kematian Ibu merupakan indikator kesehatan yang cukup penting. Angka kematian ibu diketahui dari jumlah kematian karena kehamilan, persalinan dan ibu nifas per jumlah kelahiran hidup di wilayah tertentu dalam waktu tertentu.

Angka Kematian Ibu mencerminkan resiko yang dihadapi ibu-ibu selama kehamilan dan melahirkan yang dipengaruhi oleh keadaan sosial ekonomi dan kesehatan menjelang kehamilan, kejadian berbagai komplikasi pada kehamilan dan kelahiran, serta tersedianya dan penggunaan fasilitas pelayanan kesehatan termasuk pelayanan prenatal dan *obstetric*.

Kematian ibu dikelompokkan menjadi 3, yaitu kematian ibu hamil, kematian ibu bersalin dan kematian ibu nifas.

Grafik 2.5

Angka Kematian Ibu Di Puskesmas Bonang II Tahun 2018 – 2020



Sumber : Puskesmas Bonang II, 2021

2.6.2 Angka Kesakitan

Angka kesakitan yang terjadi di Puskesmas Bonang II selama tahun 2020 meliputi : Angka Kesembuhan Penderita TB Paru BTA+, Persentase Balita dengan Pneumonia Ditangani, Persentase HIV/AIDS Ditangani, Angka Kesakitan Demam Berdarah Dengue (DBD) per-100.000 Penduduk, Persentase DBD Ditangani, Persentase Balita dengan Diare Ditangani, Persentase Penderita Kusta Selesai Berobat, Jumlah Kasus dan Angka Kesakitan Penyakit Menular yang Dapat Dicegah dengan Imunisasi (PD3I).

Penemuan Penyakit TB yang maksimal menjadikan ancaman untuk penularan penyakit tersebut. Masih ditemukannya penderita DBD dan Filariasis menjadikan suatu titik kewaspadaan disamping juga perhatian terhadap penyakit-penyakit yang dapat dicegah dengan imunisasi, walaupun di tahun 2020 tidak menyumbangkan angka.

2.7 Situasi Upaya Kesehatan

2.7.1 Pelayanan Kesehatan

Cakupan hasil pelayanan kesehatan di Puskesmas Bonang II tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6
Persentase Cakupan Pelayanan Kesehatan Tahun 2020

No	Indikator	Hasil cakupan (%)
1	Kunjungan Ibu Hamil (K1)	102,8%
2	Kunjungan Ibu Hamil (K4)	102,7%
3	Persalinan oleh nakes	100%
4	Pelayanan ibu nifas	100%
5	Ibu hamil dengan imunisasi TT 2+	0%
6	Ibu hamil mendapat tablet Fe	102,7%
7	Penanganan Komplikasi Kebidanan	155,4%
8	Penanganan Komplikasi Neonatal	101,3%
9	Peserta KB Pasca Persalinan	61,7%
10	Peserta KB aktif	90,4%
11	Kunjungan neonates 1 (KN 1)	100%
12	Kunjungan neonates 3 kali (KN Lengkap)	99,8%
13	Pelayanan Kesehatan Bayi	100%
14	Cakupan imunisasi campak bayi	97,8%
15	Bayi diberi ASI Eksklusif	58,3%
16	Cakupan pelayanan anak balita (minimal 8 kali)	100%
17	Balita ditimbang	89,3%
18	Balita kurus (BB/TB)	1,1 %
19	Cakupan penjangkaran kesehatan siswa SD dan setingkat	100%
20	Pelayanan Kesehatan Usila (60 tahun +)	100%
21	Penjangkaran Kesehatan Siswa Kelas 1 SD/MI	100%
22	Penjangkaran Kesehatan Siswa Kelas 7 SMP/MTs	100%
23	Penjangkaran Kesehatan Siswa Kelas 10 SMA/MA	100%
24	Pelayanan Kesehatan pada usia pendidikan dasar	100%

25	Pelayanan Kesehatan usia produktif	72,8%
26	Pelayanan Kesehatan Usila	100%

Sumber : Puskesmas Bonang II, 2021

2.7.2 Akses Dan Mutu Pelayanan Kesehatan

Cakupan hasil akses dan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas Bonang II tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.7

Persentase Cakupan Akses Dan Mutu Pelayanan Kesehatan tahun 2020

No.	Indikator	Hasil Cakupan (%)
1	Cakupan rawat jalan	97,1%
2	Peserta jaminan pemeliharaan	58,1%
3	Desa yang memanfaatkan dana desa untuk kesehatan	100%
4	Pasien miskin dan hampir miskin mendapat pelayanan rawat jalan disarana kes. Strata 1	100%

Sumber : Puskesmas Bonang II, 2021

2.7.3 Perilaku Hidup Masyarakat

A. Rumah Tangga ber-Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS)

Dari hasil pemeriksaan di Puskesmas Bonang II pada tahun 2020, dapat diketahui bahwa dari 13.597 rumah tangga yang dipantau terdapat jumlah rumah tangga yang berperilaku sehat dan bersih adalah 10.132 rumah (100%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya penduduk wilayah Puskesmas Bonang II masih kurang dan perlu ditingkatkan agar masyarakat dapat berperilaku sehat.

B. Posyandu Aktif

Puskesmas Bonang II memiliki posyandu sebanyak 47, dari 47 posyandu tersebut terdapat posyandu pratama sebanyak 0, posyandu madya sebanyak 7 (14,9%), posyandu purnama sebanyak 24 (51,1%) dan posyandu mandiri sebanyak 16 (34%). Persentase posyandu aktif sebesar 100%.

2.7.4 Keadaan Lingkungan

Cakupan hasil keadaan lingkungan di Puskesmas Bonang II tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.8

Persentase Keluarga Yang Memiliki Sarana Sanitasi Dasar Di Puskesmas Bonang II Tahun 2020

No.	Indikator	Hasil Cakupan (%)
1	Sarana air minum dengan risiko rendah dan sedang	87,5%
2	Sarana air minum memenuhi syarat	85,7%
3	Penduduk dengan akses terhadap sanitasi yang layak (jamban sehat)	87,1%
4	Desa sanitasi total berbasis masyarakat (STBM)	0%
5	Tempat pengelolaan makanan memenuhi syarat kesehatan	90,1%

Sumber : Puskesmas Bonang II, 2021

2.8 Situasi Sumber Daya Kesehatan

2.8.1 Sarana Kesehatan

Puskesmas Bonang II terletak di Kecamatan Boanng, Kabupaten Demak dan berlokasi di sebelah timur Kecamatan Demah, sebelah selatan Puskesmas Bonang I Luas wilayah kerja Puskesmas Bonang II sebesar 2.444.745 M² dengan ketinggian 0 – 20 M dari permukaan laut. Puskesmas Bonang II memiliki 10 wilayah kerja/desa dan memiliki 2 puskesmas pembantu yaitu Puskesmas Pembantu Jali dan Puskesmas Pembantu Jatimulyo.

A. Sumber daya manusia atau tenaga berdasarkan profesi dan status kepegawaian.

Tabel 2.9

Jumlah Tenaga Karyawan dan Karyawati Puskesmas Bonang II Tahun 2020

Jabatan	Jumlah	Pendidikan	Status Kepegawaian
Kepala Puskesmas	1	S2	PNS

Kepala Sub TU	1	S1	PNS
Dokter	3	S1 + profesi	PNS
Dokter Gigi	1	S1 + profesi	PNS (Selasa+Jumat)
Bidan	18	D3 dan D4	12 PNS, 6 Wiyata
Perawat	11	D3, D4, S1	7 PNS, 4 Wiyata
Perawat Gigi	1	D4	PNS
Analisis Laboratorium	1	D4	PNS
Promoter Kesehatan	2	S1	HONDA (Kesmas)
Asisten Apoteker	2	SMF	PNS
Kesling	2	D3	PNS
Gizi	1	D3	PNS
Staf TU	4	D3	PNS dan Honda
Jumlah	45		PNS:31 PTT/HONDA:3Wiyata Bhakti :11

B. Keadaan Sarana Fisik

1. Puskesmas Induk : Puskesmas Bonang II di Desa Serangan
2. Puskesmas Pembantu : Pustu Jali dan Pustu Jatimulyo
3. PKD : 8 Desa

C. Sarana Transportasi dan Komunikasi

1. Mobil pusling : 2 buah
2. Sepeda motor : -
3. Sepeda bidan di desa : -
4. Pesawat telepon : 1
5. Internet : 2 saluran

D. Sarana Pelayanan Kesehatan Swasta

1. BP “Sehat” alamat desa Jatirogo Bonang Demak
2. Rumah bersalin bidan Ida alamat desa Bonangrejo
3. Dokter praktek swasta oleh dr. Arif alamat desa Bonangrejo
4. Dokter praktek swasta oleh dr. Adib alamat desa Bonangrejo

5. Dokter praktek swasta oleh dr. Olivia Zulfa alamat desa Wonosari
6. Dokter praktek swasta oleh dr. Siti Yeni Nurnaningsih alamat desa Wonosari
7. Dokter gigi praktek swasta oleh drg. Yulia Ratnasari alamat desa Bonangrejo
8. Praktek swasta alamat desa Jali

2.9 Inovasi Cengkraman Mata Elang

Inovasi Cengkraman Mata Elang (CME) merupakan inovasi berbasis digital untuk menekan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB). Inovasi CME berbentuk aplikasi yang dapat dipakai mulai dari tingkat desa sampai tingkat kabupaten. Mampu menginformasikan dengan cepat kondisi perorangan ibu hamil dan dapat segera mengambil langkah cepat sehingga keterlambatan penanganan dapat ditekan seminimal mungkin.

Penamaan Cengkraman Mata Elang diartikan sebagai cara para kader dan tenaga kesehatan agar tajam dan jeli dalam melihat ibu hamil, bersalin dan nifas sehingga dapat memberi pelayanan kesehatan yang memadai. Inovasi CME mengandalkan kekuatan masyarakat dengan melibatkan kader kesehatan terlatih yang disebut dengan Kader Mata Elang. Kader Mata Elang yang dilatih oleh petugas puskesmas merupakan penduduk setempat yang dipilih dan diberi tugas mengawasi perkembangan kesehatan ibu hamil di sekitarnya setiap saat, dimana hasil pemantauan akan dilaporkan kepada bidan desa melalui aplikasi CME berbasis Android atau situs dengan aplikasi CME. Melalui inovasi CME, Puskesmas dapat memantau dan memberikan pelayanan terkait dengan kesehatan ibu agar dapat melahirkan dengan sehat dan selamat. Dengan pemantauan yang dilakukan oleh Kader Mata Elang dan dilaporkan melalui sistem cepat aplikasi CME, maka tidak akan ada lagi keterlambatan rujukan dan pelayanan.

Adapun alur penggunaan aplikasi CME yaitu dimulai dari *input* informasi ibu hamil yang dapat dilakukan oleh masyarakat/kader. Kemudian informasi direspon oleh puskesmas, selanjutnya melakukan visitasi/kunjungan ke ibu hamil sehingga akan diketahui kondisi kehamilan. Jika kehamilan tanpa resiko akan dilakukan pemantauan dan penanganan normal. Sedangkan untuk kehamilan beresiko tinggi akan dilakukan pengawasan lebih intensif dengan tindakan rujukan ke RSUD. Data tersebut akan tersimpan di aplikasi CME, yang pada saatnya nanti

akan memberikan peringatan bila ada ibu hamil beresiko tinggi dan ibu hamil yang memasuki hari perkiraan lahir (HPL). Penggunaan aplikasi CME ini dapat memangkas alur penanganan ibu hamil, yang dulunya kurang efisien karena adanya kendala lambannya informasi, kurangnya sarana prasarana, dan beberapa hambatan lainnya. Sekarang menjadi lebih mudah, sederhana, cepat, efektif, dan dapat menjangkau sasaran yang lebih luas.

Inovasi CME telah diterapkan di semua puskesmas se-Kabupaten Demak. Berkat inovasi tersebut, sejumlah penghargaan dan apresiasi dapat diraih, dimana Puskesmas Bonang II juga menjadi tempat rujukan untuk belajar diantaranya sebagai tempat *benchmarking* Diklatpim IV Lampung Barat tahun 2018. Inovasi CME juga dijadikan sebagai inovasi *Quick Wins Smart City* Kabupaten Demak dalam program 100 Kabupaten/Kota Pintar Se-Indonesia tahun 2019 dan inovasi ini dinilai sebagai Juara I FKTP Berprestasi Tingkat Jawa Tengah dan Nakes Teladan Tingkat Nasional Tahun 2019 serta masuk ke dalam Top 45 dalam Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik (KIPP) 2020 yang diadakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB).

BAB III

TEMUAN PENELITIAN

Pemimpin memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi budaya dan citra dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu membantu organisasi dalam bertahan menghadapi situasi dan kondisi yang sedang terjadi. Seorang pemimpin harus tanggap terhadap permasalahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dalam memecahkan masalah dengan baik sehingga mampu memncapai sebuah keberhasilan.

Pada bab ini peneliti menguraikan hasil temuan penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Puskesmas Bonang II terhadap Keberhasilan Inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak yang akan disajikan secara lengkap sebagai berikut :

3.1 Karakteristik Responden

3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1

Persebaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	8	18,2%
Perempuan	36	81,8%
Total	44	100%

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 8 orang dengan persentase 18,2%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 36 orang dengan persentase 81,8%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden atau pegawai dari Puskesmas Bonang II mayoritas berjenis kelamin perempuan.

3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 3.2

Persebaran Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Presentase
21 – 30 tahun	9	20,5%
31 – 40 tahun	24	54,5%
41 – 50 tahun	10	22,7%
50 – 60 tahun	1	2,3%
Total	44	100%

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 21 – 30 tahun berjumlah sebanyak 9 orang dengan persentase 20,5%. Kemudian responden dengan usia 31 – 40 tahun berjumlah sebanyak 24 orang dengan persentase 54,5%. Lalu diikuti oleh responden dengan usia 41 – 50 tahun yang berjumlah sebanyak 10 orang dengan persentase 22,7%. Dan yang terakhir responden dengan usia 50 – 60 tahun yang berjumlah sebanyak 1 orang dengan persentase 2,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau pegawai Puskesmas Bonang II di dominasi oleh pegawai dengan rata-rata usia 31 – 40 tahun.

3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.3

Persebaran Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
5 – 13 tahun	28	63,6%
14 – 22 tahun	10	22,7%
23 – 31 tahun	6	13,7%
Total	44	100%

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja antara 5 – 13 tahun berjumlah sebanyak 28 orang dengan persentase 63,6%. Kemudian responden dengan lama bekerja 14

- 22 tahun berjumlah sebanyak 10 orang dengan persentase 22,7%. Lalu responden dengan lama bekerja 23 – 31 tahun berjumlah sebanyak 6 orang dengan persentase 13,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden atau pegawai Puskesmas Bonang II sudah bekerja selama 5 – 13 tahun.

3.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3.4

Persebaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma 3	19	43,2%
Diploma 4	16	36,4%
Sarjana	9	20,4%
Total	44	100%

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah sebanyak 19 orang dengan persentase 43,2%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma 4 (D4) berjumlah sebanyak 16 orang dengan persentase 36,4%. Dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) berjumlah sebanyak 9 orang dengan persentase 20,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik responden atau pegawai Puskesmas Bonang II berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh Diploma 3 (D3) dengan jumlah 19 orang.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

3.2.1 Deskripsi Variabel Komunikasi Organisasi

Tabel 3.5

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Komunikasi Yang Terjadi Di Puskesmas Bonang II Hanya Bersifat Satu Arah

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	1	2,3%	

Setuju	12	27,3%	Tidak Setuju
Ragu-ragu	1	2,3%	
Tidak Setuju	21	47,7%	
Sangat Tidak Setuju	9	20,4%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 47,7% menyatakan tidak setuju dan apabila ditambahkan dengan pernyataan sangat tidak setuju oleh responden sebanyak 20,4%. Maka dapat diketahui sebanyak 68,1% responden menyatakan tidak setuju bahwa komunikasi yang terjadi di Puskesmas Bonang II hanya bersifat satu arah. Dengan begitu dapat disimpulkan komunikasi yang terjadi di Puskesmas Bonang II bersifat dua arah. Komunikasi yang terjadi di Puskesmas Bonang II tidak hanya sebatas perintah untuk menjalankan tugas tetapi ada respon berupa saran atau masukan terhadap pesan yang disampaikan, baik dari pimpinan kepada bawahan maupun sebaliknya.

Tabel 3.6

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Penyampaian Informasi Oleh Pimpinan Kepada Bawahan Dapat Diterima Dan Dilaksanakan Dengan Baik

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	22	50%	Sangat Setuju dan Setuju
Setuju	22	50%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, sebanyak 50% menyatakan sangat setuju dan ditambahkan dengan pernyataan responden setuju yang sama banyak yaitu 50% maka dapat diketahui sebanyak 100% responden menyatakan sangat setuju bahwa penyampaian informasi oleh pimpinan kepada bawahan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut menjelaskan komunikasi organisasi yang terjadi di Puskesmas Bonang II berjalan sangat efektif. Karena informasi atau pesan yang disampaikan oleh pimpinan mendapat feedback yang baik oleh bawahan sehingga terjadi persamaan makna antara pimpinan dengan bawahan. Dengan begitu, Puskesmas Bonang II mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Tabel 3.7

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Setiap Pegawai Puskesmas Bonang II Berhak Menyalurkan Aspirasinya Tanpa Pengecualian

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	18	40,9%	Setuju
Setuju	26	59,1%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jika perolehan hasil setuju sebanyak 59,1% dan ditambahkan dengan perolehan hasil sangat setuju sebanyak 40,9%. Maka mayoritas responden menyatakan setuju bahwa setiap pegawai puskesmas Bonang II berhak menyalurkan aspirasinya tanpa pengecualian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Bonang II menyamaratakan semua pegawai karena setiap pegawai mempunyai hak atas kontribusinya dalam keberlangsungan organisasi. Tidak ada perbedaan pada setiap pegawai meskipun berbeda tingkatan dan bidang. Semua lini mempunyai hak yang sama untuk menyalurkan aspirasinya.

Tabel 3.8

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Budaya Organisasi Yang Diterapkan Di Puskesmas Bonang II Sangat Efektif Dalam Meningkatkan Kualitas Organisasi

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	17	38,6%	Setuju
Setuju	27	61,4%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas sebanyak 61,4% menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden yang sangat setuju sebanyak 38,6% maka dapat diketahui sebanyak 100% responden yang mana itu adalah keseluruhan responden menyatakan setuju bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Puskesmas Bonang II sangat efektif dalam meningkatkan kualitas organisasi. Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para pegawai organisasi. Budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja Puskesmas Bonang II baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tanpa adanya budaya organisasi yang kokoh, kinerja dari para pegawai tidak dapat berjalan secara optimal.

Tabel 3.9

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Ada Koordinasi Yang Baik Diantara Sesama Pegawai Dalam Penyelesaian Masalah

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	13	29,5%	
Setuju	30	68,2%	

Ragu-ragu	1	2,3%	Setuju
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya mayoritas sebanyak 68,2% menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden sangat setuju sebanyak 29,5% maka dapat diketahui sebanyak 97,7% menyatakan setuju bahwa ada koordinasi yang baik diantara sesama pegawai dalam penyelesaian masalah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat komunikasi dan kerjasama tim yang baik di Puskesmas Bonang II. Tentunya dalam menyelesaikan suatu masalah tidak hanya satu atau dua bagian saja yang berkontribusi tapi seluruh bagian dari Puskesmas Bonang II tetap punya andil dalam penyelesaian masalah tersebut. Sehingga harus ada koordinasi pada setiap bagian agar tidak terjadi kesalahpahaman atau miskomunikasi pada masing-masing bagian.

Tabel 3.10

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Interaksi Yang Terjalin Diantara Pegawai Cukup Intens Sehingga Menumbuhkan Rasa Kekeluargaan Yang Tinggi

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	16	36,4%	Setuju
Setuju	28	63,6%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 63,6% menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36,4% maka dapat diketahui sebanyak 100% responden menyatakan setuju bahwa interaksi yang terjalin diantara pegawai cukup intens sehingga menumbuhkan rasa kekeluargaan yang tinggi. Kekeluargaan merupakan salah satu budaya yang tumbuh dan berkembang di Puskesmas Bonang II sehingga sudah menjadi sebuah adat atau kebiasaan yang terus dipertahankan. Dengan adanya rasa kekeluargaan tersebut akan ada rasa keterikatan antar pegawai untuk saling berinteraksi satu sama lain baik itu dalam hal pekerjaan maupun pribadi.

Tabel 3.11

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Kebijakan Atau Aturan Yang Dibuat Oleh Pimpinan Tidak Pernah Memberatkan Bawahan

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	6	13,6%	Setuju
Setuju	38	86,4%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas sebanyak 86,4% responden menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13,6% maka dapat diketahui sebanyak 100% responden menyatakan setuju bahwa kebijakan atau aturan yang dibuat oleh pimpinan tidak pernah memberatkan bawahan. Sebuah kebijakan dibuat untuk kebaikan bersama bukan untuk memberatkan beberapa pihak. Semua aturan atau kebijakan yang ada di Puskesmas Bonang II telah mendapat persetujuan dari berbagai pihak yang bersangkutan sehingga tidak ada rasa keberatan oleh para pegawai. Dalam membuat suatu aturan atau kebijakan pimpinan selalu melibatkan

semua pegawai sehingga apa bila ada yang keberatan mengenai kebijakan yang dibuat bisa dicari titik penyelesaiannya agar tidak ada yang merasa dirugikan.

Tabel 3.12

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pimpinan Selalu Melibatkan Bawahan Dalam Membuat Kebijakan

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	9	20,5%	Setuju
Setuju	35	79,5%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jika perolehan hasil setuju sebanyak 79,5% dan ditambahkan dengan perolehan hasil sangat setuju sebanyak 20,5%. Maka dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu melibatkan bawahan dalam membuat kebijakan. Dengan adanya pelibatan bawahan dalam pembuatan kebijakan di Puskesmas Bonang II, maka semua pegawai mengetahui dan memahami mengenai aturan atau kebijakan yang dibuat. Dalam proses pembuatan kebijakan tersebut pegawai dapat menyalurkan usulan-usulan sebagai bentuk kontribusi dan loyalitas terhadap Puskesmas Bonang II dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dan pimpinan juga dapat melihat kualitas kinerja dari para pegawainya.

3.2.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Tabel 3.13

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pimpinan Dapat Menerima Saran Maupun Kritikan Dari Bawahan

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	12	27,3%	Setuju
Setuju	32	72,7%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang menyatakan setuju sebanyak 72,7% dan ditambahkan dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27,3%, maka dapat diketahui sebanyak 100% responden dimana itu adalah keseluruhan responden menyatakan setuju bahwa pimpinan dapat menerima saran maupun kritikan dari bawahan. Kepala Puskesmas Bonang II menunjukkan sikap demokratis kepada bawahannya dimana pimpinan mau menerima saran dan kritik dari bawahan untuk membangun kualitas diri dari pimpinan tersebut. Dan tentunya demi keberlangsungan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh Puskesmas Bonang II.

Tabel 3.14

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pimpinan Mampu Memberi
Contoh Yang Baik Kepada Bawahan

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	14	31,8%	Setuju
Setuju	30	68,2%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	

Total	44	100%	
--------------	-----------	-------------	--

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya mayoritas sebanyak 68,2% responden menyatakan setuju dan ditambahkan dengan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31,8% maka dapat diketahui sebanyak 100% responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mampu memberi contoh yang baik kepada bawahan. Pimpinan adalah *role model* bagi bawahannya, pemimpin harus mampu menjadi teladan yang dapat memberikan contoh baik kepada bawahannya. Seorang pemimpin harus memiliki karakter yang kuat, memiliki disiplin yang tinggi, komitmen, kejujuran, integritas, kredibilitas dan juga kepedulian. Semua itu telah diwujudkan oleh Kepala Puskesmas Bonang II dalam upaya membangun kepercayaan bawahan sehingga dapat terbentuk *team work* yang solid.

Tabel 3.15

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Ada Komunikasi Yang Intens
Antara Pimpinan Dan Bawahan

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	10	23,7%	Setuju
Setuju	34	77,3%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 77,3% menyatakan setuju dan ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23,7% maka dapat diketahui sebanyak 100% responden menyatakan setuju bahwa ada komunikasi yang intens antara pimpinan dan. Karena komunikasi yang terjadi di Puskesmas Bonang II bersifat dua arah sehingga selalu ada respon atau *feedback* yang mengakibatkan

adanya komunikasi yang intens diantara pimpinan dengan bawahan maupun sebaliknya. Dengan adanya komunikasi yang intens dapat mengurangi kesalahpahaman dalam penerimaan informasi dan meningkatkan hubungan antar pegawai.

Tabel 3.16

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pemimpin Tidak Pernah Ada Perbedaan Atau Pengelompokkan Dengan Bawahan

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	11	25%	Setuju
Setuju	33	75%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jika perolehan hasil setuju sebanyak 75% dan ditambahkan dengan perolehan hasil sangat setuju sebanyak 25%. Maka dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pemimpin tidak pernah ada perbedaan atau pengelompokkan dengan bawahan. Dalam menunjang produktivitas kerja yang efektif dan efisien, Puskesmas Bonang II menerapkan lingkungan kerja yang demokratis. Dimana para pegawai dapat dengan bebas mengungkapkan perasaan, gagasan, dan pandangan mereka tanpa ada pemihakkan oleh pimpinan kepada bawahan karena alasan tertentu. Bawahan atau pegawai merupakan bagian dari organisasi yang berperan aktif dalam memajukan organisasi tersebut sehingga harus didukung dan didorong agar menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.

Tabel 3.17

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pemimpin Selalu Mendukung Bawahan Dalam Segala Pekerjaannya

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	12	27,3%	Setuju
Setuju	31	70,4%	
Ragu-ragu	1	2,3%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas sebanyak 70,4% responden menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27,3% maka dapat diketahui sebanyak 97,7% menyatakan setuju bahwa pemimpin selalu mendukung bawahan dalam segala pekerjaannya. Seorang pemimpin harus mampu mendukung bawahannya dalam segala pekerjaannya karena hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja seorang bawahan dalam menjalankan tugasnya. Semua pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan Puskesmas Bonang II. Dengan dukungan yang selalu diberikan oleh Kepala Puskesmas kepada pegawai lain akan mampu mempengaruhi mereka untuk bekerja secara optimal. Karena semakin bagus performa yang diberikan oleh para pegawai maka semakin besar peluang Puskesmas Bonang II dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Tabel 3.18

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Kepala Puskesmas Selalu Mendiskusikan Segala Permasalahan Mengenai Puskesmas Bonang II Dengan Bawahan

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	13	29,5%	

Setuju	31	70,5%	Setuju
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jika perolehan hasil setuju sebanyak 70,5% dan ditambahkan dengan perolehan hasil sangat setuju sebanyak 29,5%. Maka dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Kepala Puskesmas selalu mendiskusikan segala permasalahan mengenai Puskesmas Bonang II dengan bawahan. Keterlibatan pegawai sangat dibutuhkan dalam segala hal yang berkaitan dengan organisasi. Dan hal yang berkaitan dengan organisasi memang sudah seharusnya diketahui oleh semua pegawai baik itu hal bagus maupun hal yang buruk. Adanya diskusi mengenai segala permasalahan yang terjadi di Puskesmas Bonang dilakukan oleh Kepala Puskesmas sebagai bentuk keterbukaan yang diterapkan sebagai seorang pemimpin.

Tabel 3.19

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Ada Koordinasi Dan Kerjasama Yang Baik Antara Pemimpin Dan Bawahan

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	15	34,1%	Setuju
Setuju	29	65,9%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas sebanyak 65,9% responden menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27,3% maka dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju bahwa ada koordinasi dan kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan. Koordinasi dan kerjasama merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan karena saling keterkaitan. Hal ini karena koordinasi memiliki peran dalam keteraturan sebuah organisasi karena menghubungkan fungsi manajemen seperti perencanaan dan pengarahan. Sedangkan kerjasama merupakan upaya gabungan untuk memperoleh manfaat bersama. Antara Kepala Puskesmas Bonang II dengan bawahan selalu ada koordinasi dan kerjasama dalam menjalankan tugas. Karena bentuk koordinasi dari Kepala Puskesmas adalah mengarahkan bawahan agar berjalan sesuai tujuan dan ada sebuah kinerja yang dilakukan bersama sehingga mencapai sebuah keberhasilan.

Tabel 3.20

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pemimpin Mampu Memberikan Motivasi Atau Dorongan Kepada Bawahan

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	15	34,1%	Setuju
Setuju	29	65,9%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 65,9% menyatakan setuju dan ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34,1% maka dapat diketahui keseluruhan responden menyatakan setuju bahwa bahwa pemimpin mampu

memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahan. Pemberian motivasi yang tepat oleh Kepala Puskesmas Bonang II kepada bawahan akan menimbulkan semangat, kamauan, dan keikhlasan dalam diri seorang bawahan untuk bekerja. Karena dalam menghadapi rutinitas kerja sehari-hari dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, *deadline* yang menumpuk, target yang harus dicapai seringkali menjadi beban bagi pegawai dalam bekerja. Secara tidak sadar rutinitas tersebut dapat menurunkan semangat dan berdampak buruk terhadap kinerja para pegawai. Dengan adanya motivasi atau dorongan dari Kepala Puskesmas tersebut akan mengembalikan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 3.21

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pemimpin Sangat Bertanggung Jawab Dengan Pekerjaannya

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	15	34,1%	Setuju
Setuju	29	65,9%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya mayoritas sebanyak 65,9% menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden sangat setuju sebanyak 34,1% maka dapat diketahui sebanyak 100% menyatakan setuju bahwa pemimpin sangat bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, mempengaruhi dan mengajak bawahannya untuk bersama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanggung jawab seorang pemimpin tidak hanya kepada para pegawainya saja tetapi juga organisasi. Selama memimpin Puskesmas Bonang II, Kepala Puskesmas mampu mencapai berbagai

prestasi dan penghargaan melalui inovasi-inovasi yang telah diciptakan. Hasil tersebut mencerminkan bahwa Kepala Puskesmas bertanggung jawab atas tugasnya dalam mengarahkan pegawai sehingga meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dan membangun citra organisasi dengan baik.

Tabel 3.22

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Kepala Puskesmas Sangat Kompeten Dalam Memimpin Puskesmas Bonang II

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	18	40,9%	Setuju
Setuju	26	59,1%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden sebanyak 59,1% menyatakan setuju dan ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,9% maka dapat diketahui keseluruhan responden menyatakan setuju bahwa Kepala Puskesmas sangat kompeten dalam memimpin Puskesmas Bonang II. Seseorang dipilih menjadi seorang pemimpin guna mengarahkan bawahannya dan dipandang mampu menangani suatu kondisi yang sulit. Pemimpin yang berkompeten adalah pemimpin yang cakap, kuat, berpendirian teguh, memiliki pemahaman yang baik terhadap suatu situasi, dan mampu menyesuaikan keputusannya. Kepala Puskesmas memiliki karakter orang yang pekerja keras, optimis, kreatif, bertanggung jawab dan memiliki komitmen terhadap apa yang ia pegang. Selain itu, ia juga memiliki pengetahuan yang luas serta kecakapan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.

3.2.3 Deskripsi Variabel Keberhasilan

Tabel 3.23

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Puskesmas Bonang II Memiliki SDM Yang Kompeten Dibidangnya

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	22	50%	Sangat Setuju
Setuju	21	47,7%	
Ragu-ragu	1	2,3%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya mayoritas sebanyak 50% menyatakan sangat setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden setuju sebanyak 47,7% maka dapat diketahui sebanyak 97,7% menyatakan sangat setuju bahwa Puskesmas Bonang II memiliki SDM yang kompeten dibidangnya. Tersedianya sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang memiliki kompetensi menjadi sebuah syarat dalam meningkatkan kualitas organisasi. Karena kualitas Organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Puskesmas Bonang II memiliki SDM yang kompeten yang memiliki kompetensi tertentu sesuai bidang yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku sehingga dapat menunjang keberhasilan Puskesmas Bonang II dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Tabel 3.24

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pegawai Puskesmas Bonang II Memiliki Produktivitas Kerja Yang Tinggi

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	22	50%	

Setuju	22	50%	Sangat Setuju dan Setuju
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jika perolehan hasil sangat setuju sebanyak 50% dan ditambahkan dengan perolehan hasil setuju sebanyak 50% maka dapat diketahui keseluruhan responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai Puskesmas Bonang II memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pegawai Puskesmas Bonang II memiliki produktivitas kerja yang tinggi karena Kepala Puskesmas mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan serta selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada para pegawainya. Sehingga dapat mengembalikan semangat para pegawai saat penat atau lelah dengan rutinitas hariannya. Pegawai yang produktif adalah kunci dibalik keberhasilan sebuah organisasi. Apabila pegawai bekerja keras dan produktif maka akan dengan mudah mencapai tujuan dan target yang telah dibuat. Tetapi sebaliknya, apabila pegawai tidak produktif maka akan mempersulit organisasi dalam mencapai apapun yang ditargetkan.

Tabel 3.25

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Adanya Kerjasama Tim Yang Baik

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	21	47,7%	Setuju
Setuju	23	52,3%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak	0	0%	

Setuju			
Total	44	100%	

Sumber diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 52,3% menyatakan setuju dan ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47,7% maka dapat diketahui keseluruhan responden menyatakan setuju bahwa sebuah keberhasilan perlu adanya kerjasama tim yang baik. Dalam organisasi, kerjasama tim menjadi sebuah penentu sukses atau tidaknya organisasi tersebut. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya kerjasama tim yang baik dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya dalam organisasi. Kerjasama tim ini menjadi sebuah kebutuhan Puskesmas Bonang II dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja, kerja sama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi para pegawai di Puskesmas Bonang II. Kerjasama tim tersebut juga akan menjadi sebuah kebiasaan untuk saling mendukung, saling mendengarkan untuk menciptakan hubungan komunikasi yang baik dan saling memberikan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang telah dicapai oleh setiap pegawai.

Tabel 3.26

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Fokus Pada Tujuan Yang Akan Dicapai

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	21	47,7%	Setuju
Setuju	23	52,3%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas sebanyak 52,3% responden menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47,7% maka dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju bahwa keberhasilan yang dicapai oleh Puskesmas Bonang II karena fokus pada tujuan yang akan dicapai. Fokus adalah hal utama dalam mencapai sebuah tujuan. Dalam mencapai tujuan membutuhkan banyak sekali proses yang harus dilalui tidak serta merta lancar dan tanpa rintangan. Harapan, keyakinan dan usaha yang besar telah membawa Puskesmas Bonang II dalam sebuah keberhasilan. Tujuan untuk membantu kesejahteraan masyarakat terutama dibidang kesehatan sedikit demi sedikit telah mencapai hasilnya. Meskipun tidak mudah, Puskesmas Bonang II tetap fokus pada tujuan yang ingin dicapai.

Tabel 3.27

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Kualitas Kinerja Pegawai
Puskesmas Bonang II Yang Mampu Bersaing

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	20	45,5%	Setuju
Setuju	24	54,5%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwasanya mayoritas sebanyak 54,5% menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden sangat setuju sebanyak 45,5% maka dapat diketahui responden menyatakan setuju bahwa kualitas kinerja pegawai Puskesmas Bonang II yang mampu bersaing. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai Puskesmas Bonang II tentunya diikuti oleh kualitas diri yang tinggi. Adanya peningkatan dan perbaikan

pada berbagai macam aspek dalam mendukung produktivitas kerja dari pegawai. Tidak hanya dari diri SDM atau pegawainya saja tetapi dari pihak Puskesmas juga melakukan dorongan. Bersama-sama membangun kualitas diri dan kualitas organisasi sehingga mampu bersaing dengan organisasi lain.

Tabel 3.28

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pembagian Jobdesk Yang Sesuai Dengan Bidang Masing-masing

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	13	29,5%	Setuju
Setuju	31	70,5%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jika perolehan hasil setuju sebanyak 70,5% dan ditambahkan dengan perolehan hasil sangat setuju sebanyak 29,5%. Maka dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju bahwa di Puskesmas Bonang II pembagian jobdesk sesuai dengan bidang masing-masing. Untuk mengoptimalkan tim dan sistem kerja pada sebuah organisasi perlu adanya pembagian peran dan tanggungjawab. Menempatkan pegawai yang berkompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya. Dengan begitu, pegawai mampu berkerja sama dalam mencapai hasil dan memungkinkan mereka untuk dapat mengembangkan kekuatannya. Dalam memaksimalkan sistem kerja, Puskesmas Bonang II telah menempatkan peran dan tanggungjawab dari masing-masing pegawai sesuai dengan bidang dan keahliannya. Sehingga dapat memudahkan Puskesmas dalam koordinasi program kerja serta dapat melihat hasil kinerja dari pegawai.

Tabel 3.29

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Adanya Perencanaan Yang Matang Dalam Penyelesaian Masalah

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	20	45,5%	Setuju
Setuju	24	54,5%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas sebanyak 54,5% responden menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45,5% maka dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju bahwa adanya perencanaan yang matang dalam penyelesaian masalah. Dalam menyelesaikan sebuah masalah harus ada strategi pemecahan masalah untuk mencari tahu masalah yang terjadi secara efisien dan efektif. Sebelum mengambil keputusan untuk melakukan sebuah tindakan harus ada evaluasi terlebih dahulu terhadap hal baik dan buruk yang kemungkinan akan terjadi. Perencanaan yang sangat matang dalam pemecahan masalah telah diterapkan di Puskesmas Bonang II sebagai langkah terbaik untuk mengurangi resiko terjadinya hal-hal buruk. Strategi dengan perencanaan yang matang ini memberikan *sense of control* dan prediktabilitas yang lebih akurat dalam menangani masalah.

Tabel 3.30

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Adanya Pergerakan Yang Cukup Tinggi Dalam Penyelesaian Masalah

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
-------	--------	------------	-----------------

Sangat Setuju	15	34,1%	Setuju
Setuju	28	63,6%	
Ragu-ragu	1	2,3%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak Setuju	0	0%	
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jika perolehan hasil setuju sebanyak 63,6% dan ditambahkan dengan perolehan hasil sangat setuju sebanyak 34,1%. Maka dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju bahwa adanya pergerakan yang cukup tinggi dalam penyelesaian masalah. Setiap organisasi pasti memiliki sebuah masalah. Seorang pemimpin harus mampu mencari solusi atau jalan keluar untuk masalah tersebut yang tentunya akan dibantu oleh para bawahan. Kepala Puskesmas Bonang II selalu tanggap dalam menyelesaikan sebuah masalah. Dengan segera akan mengadakan diskusi dengan para pegawai untuk mencari akar permasalahan terlebih dahulu yang kemudian diidentifikasi agar dapat menemukan solusi terbaik. Setelah itu ada evaluasi untuk mengetahui atau menilai seberapa baik solusi yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Tabel 3.31

Persentase Responden Yang Menyatakan Bahwa Pegawai Puskesmas Bonang II Mampu Mengembangkan Diri

Nilai	Jumlah	Persentase	Hasil Mayoritas
Sangat Setuju	18	40,9%	Setuju
Setuju	26	59,1%	
Ragu-ragu	0	0%	
Tidak Setuju	0	0%	
Sangat Tidak	0	0%	

Setuju			
Total	44	100%	

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas sebanyak 59,1% responden menyatakan setuju dan ditambahkan dengan responden sebanyak 40,9% yang menyatakan sangat setuju maka dapat diketahui sebanyak 100% responden menyatakan setuju bahwa pegawai puskesmas bonang II mampu mengembangkan diri. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Semakin baik lingkungan organisasi maka pegawai akan betah dan produktif bekerja, pegawai juga mampu mengeluarkan potensi terbaiknya demi kemajuan organisasi. Sesuai dengan budaya kekeluargaan yang diterapkan di Puskesmas Bonang II yang telah menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sangat baik sehingga para pegawai semakin terdorong untuk mengembangkan kualitas diri demi kemajuan Puskesmas.

3.3 Interval Kelas

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 44 pegawai Puskesmas Bonang II, maka dapat ditarik kesimpulan tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Puskesmas Bonang II terhadap Keberhasilan Inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak, maka akan digunakan rumus untuk menghitung interval sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

I : Panjang interval kelas

R : Range $\rightarrow$ (skor tertinggi – skor terendah) + 1

K : Jumlah kelas $\rightarrow$ 3

3.3.1 Interval Kelas Komunikasi Organisasi (X1)

Variabel komunikasi organisasi dibagi menjadi tiga kelas yaitu, rendah, sedang, dan tinggi. Variabel komunikasi organisasi pada penelitian ini memiliki 8

pernyataan, dimana masing-masing skor tertinggi adalah 40 dan skor terendah adalah 8. Maka hasil penentuan kelas intervalnya adalah sebagai berikut :

$$I = \frac{(40 - 8) + 1}{3}$$

$$= 11$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka interval kelas komunikasi organisasi adalah 11 dan dapat dibentuk kategori sebagai berikut :

Tabel 3.32

Skala Interval Kelas Variabel Komunikasi Organisasi

Nilai		Jumlah	Persentase
Rendah	8 – 18	0	0%
Sedang	19 – 29	2	4,5%
Tinggi	30 – 40	42	95,5%
Total		44	100%

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui interval kelas variabel komunikasi organisasi memiliki nilai sedang dengan persentase 4,5% dan tinggi dengan persentase 95,5%. Dari hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki nilai yang tinggi.

3.3.2 Interval Kelas Kepemimpinan (X2)

Variabel kepemimpinan dibagi menjadi tiga kelas yaitu, rendah, sedang, dan tinggi. Variabel kepemimpinan pada penelitian ini memiliki 10 pernyataan, dimana masing-masing nilai tertinggi adalah 50 dan skor terendah adalah 10. Maka hasil penentuan kelas intervalnya adalah sebagai berikut :

$$I = \frac{(50 - 10) + 1}{3}$$

$$= 13,67 \text{ dibulatkan menjadi } 14$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka interval kelas kepemimpinan adalah 14 dan dapat dibentuk kategori sebagai berikut :

Tabel 3.33

Skala Interval Kelas Variabel Kepemimpinan

Nilai		Jumlah	Persentase
Rendah	10 – 23	0	0%
Sedang	24 – 37	0	0%
Tinggi	38 – 51	44	100%
Total		44	100%

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui interval kelas variabel kepemimpinan memiliki nilai tinggi dengan persentase sebesar 100%. Dari hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai yang sangat tinggi.

3.3.3 Interval Kelas Keberhasilan (Y)

Variabel keberhasilan dibagi menjadi tiga kelas yaitu, rendah, sedang, dan tinggi. Variabel keberhasilan pada penelitian ini memiliki 9 pernyataan, dimana masing-masing nilai tertinggi adalah 45 dan skor terendah adalah 9. Maka hasil penentuan kelas intervalnya adalah sebagai berikut :

$$I = \frac{(45 - 9) + 1}{3}$$

$$= 12,33 \text{ dibulatkan menjadi } 13$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka interval kelas keberhasilan adalah 13 dan dapat dibentuk kategori sebagai berikut :

Tabel 3.34

Skala Interval Kelas Variabel Keberhasilan

Nilai		Jumlah	Persentase
Rendah	9 – 21	0	0%
Sedang	22 – 34	1	2,3%
Tinggi	35 – 47	43	97,7%
Total		44	100%

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui interval kelas variabel keberhasilan memiliki nilai sedang sebesar 2,3% dan nilai tinggi sebesar 97,7%. Dari hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa variabel keberhasilan memiliki nilai yang tinggi.

3.4 Tabulasi Silang

3.4.1 Tabulasi Silang Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Keberhasilan (Y)

Tabel 3.35

Tabulasi Silang Antara Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Keberhasilan (Y)

Variabel	Keberhasilan (Y)						
	Kategori	Tinggi		Sedang		Rendah	
		F	%	F	%	F	%
Komunikasi Organisasi (X1)	Tinggi	42	94,5%	0	0%	0	0%
	Sedang	2	4,5%	0	0%	0	0%
	Rendah	0	0%	0	0%	0	0%
Total		100%					

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Tabel silang antara Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Keberhasilan (Y) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi keberhasilan pada kategori tinggi – tinggi sebesar 42 atau 94,5% dan sedang – tinggi sebesar 2 atau 4,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi terhadap keberhasilan menunjukkan garis linier yang positif dengan angka yang lebih dominan dikategori tinggi – tinggi sebesar 42 atau 94,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi Puskesmas Bonang II memiliki pengaruh yang tinggi terhadap keberhasilan inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak.

3.4.2 Tabulasi Silang Kepemimpinan (X2) Terhadap Keberhasilan (Y)

Tabel 3.36

Tabulasi Silang Antara Kepemimpinan (X2) Terhadap Keberhasilan (Y)

Variabel	Keberhasilan (Y)						
	Kategori	Tinggi		Sedang		Rendah	
		F	%	F	%	F	%
Kepemimpinan (X2)	Tinggi	44	100%	0	0%	0	0%
	Sedang	0	0%	0	0%	0	0%
	Rendah	0	0%	0	0%	0	0%
Total		100%					

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Pada tabel silang Kepemimpinan (X2) terhadap Keberhasilan (Y) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi keberhasilan pada kategori tinggi – tinggi sebesar 44 atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap keberhasilan menunjukkan garis linier yang positif dengan angka yang dominan dikategori tinggi – tinggi sebesar 44 atau 100%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Puskesmas Bonang II memiliki pengaruh yang tinggi terhadap keberhasilan inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak.

BAB IV

PEMBAHASAN

Pada bab ini, peneliti akan menguji data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta menganalisis menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* dan menghubungkannya dengan teori.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini hasil perhitungan koefisien korelasi (r) dibandingkan dengan nilai r yang diperoleh pada tabel dengan $\alpha = 5\%$. Apabila r hitung $> r$ tabel maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid, sedangkan apabila r hitung $< r$ tabel maka dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Berikut adalah pengujian validitas antar variabel dengan r tabel 0,297.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Pada Komunikasi Organisasi (X1)

Variabel	No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	1	0,354	0,297	Valid
	2	0,564	0,297	Valid
	3	0,680	0,297	Valid
	4	0,700	0,297	Valid
	5	0,754	0,297	Valid
	6	0,535	0,297	Valid
	7	0,751	0,297	Valid
	8	0,703	0,297	Valid

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Pada Kepemimpinan (X2)

Variabel	No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X2)	1	0,823	0,297	Valid
	2	0,825	0,297	Valid
	3	0,674	0,297	Valid
	4	0,847	0,297	Valid
	5	0,685	0,297	Valid
	6	0,830	0,297	Valid
	7	0,861	0,297	Valid
	8	0,900	0,297	Valid
	9	0,861	0,297	Valid
	10	0,804	0,297	Valid

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Pada Keberhasilan (Y)

Variabel	No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Keberhasilan (Y)	1	0,844	0,297	Valid
	2	0,906	0,297	Valid
	3	0,834	0,297	Valid
	4	0,906	0,297	Valid
	5	0,835	0,297	Valid
	6	0,794	0,297	Valid
	7	0,835	0,297	Valid
	8	0,802	0,297	Valid
	9	0,867	0,297	Valid

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas pada masing-masing variabel Komunikasi Organisasi (X1), variabel Kepemimpinan (X2), dan variabel Keberhasilan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dinyatakan valid yang berarti kuesioner tersebut sudah tepat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen atau kuesioner penelitian dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan metode koefisien *cronbach alpha*. Apabila hasil koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel sedangkan apabila hasil koefisien alpha lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi (X1)	0,642	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan (X2)	0,942	0,60	Reliabel
3	Keberhasilan (Y)	0,951	0,60	Reliabel

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel Komunikasi Organisasi (X1), variabel Kepemimpinan (X2), dan variabel Keberhasilan (Y) menunjukkan bahwa nilai alpha lebih besar dari koefisien *cronbach alpha*. Maka, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian atau kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian yang dapat dipercaya dan diandalkan.

4.3 Uji Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Rank Spearman*. Jonathan dan Ely (dalam Sugiyono, 2015 : 151) menyatakan bahwa *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel berskala ordinal, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Uji korelasi *Rank Spearman* merupakan bagian dari statistik non parametric (tidak memerlukan asumsi normalitas dan linearitas). Uji korelasi *Rank Spearman* juga bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel serta arah hubungan antar variabel yang dapat bersifat positif dan negatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk peringkat menggunakan skala ordinal.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam analisis korelasi *Rank Spearman* adalah sebagai berikut :

1. Melihat Signifikansi Hubungan
 - a. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari ($<$) 0,05 maka dinyatakan ada hubungan.
 - b. Jika nilai signifikansi lebih besar dari ($>$) 0,05 maka dinyatakan tidak ada hubungan.

2. Melihat Kekuatan Hubungan

Interval Nilai	Keterangan
0,00 – 0,025	Korelasi sangat lemah
0,26 – 0,50	Korelasi cukup
0,51 – 0,75	Korelasi kuat
0,76 – 0,99	Korelasi sangat kuat
1,00	Korelasi sempurna

3. Melihat Arah Hubungan

- a. Arah korelasi dilihat pada angka *correlation coefficient*
- b. Besarnya nilai *correlation coefficient* antara +1 sampai dengan -1

- c. Apabila nilai *correlation coefficient* bernilai positif, maka hubungan kedua variabel dinyatakan searah
- d. Apabila nilai *correlation coefficient* bernilai negatif, maka hubungan kedua variabel dinyatakan tidak searah

4.3.1 Uji Korelasi Rank Spearman Variabel Komunikasi Organisasi (X1) Dengan Variabel Keberhasilan (Y)

Tabel 4.5

Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Variabel Komunikasi Organisasi (X1) dengan Variabel Keberhasilan (Y)

Correlations			Komunikasi Organisasi	Keberhasilan
Spearman's rho	Komunikasi Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.345*
		Sig. (2-tailed)	.	.022
		N	44	44
	Keberhasilan	Correlation Coefficient	.345*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.022	.
		N	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil *output* SPSS dari uji korelasi *rank spearman* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Signifikansi hubungan variabel komunikasi organisasi dengan variabel keberhasilan memiliki nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) 0,022. Karena nilai signifikansi adalah 0,022 dimana nilainya lebih kecil dari ($<$) 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel keberhasilan.
2. Tingkat kekuatan hubungan variabel komunikasi organisasi dengan variabel keberhasilan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,345. Maka artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel keberhasilan berada pada kategori korelasi cukup.

3. Arah hubungan variabel komunikasi organisasi dengan variabel keberhasilan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,345. Karena nilai koefisien korelasi bernilai positif maka arah hubungan kedua variabel bersifat searah, sehingga dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi yang berjalan atau terjadi dapat mempengaruhi sebuah keberhasilan.

4.3.2 Uji Korelasi Rank Spearman Variabel Kepemimpinan (X2) dengan Variabel Keberhasilan (Y)

Tabel 5.6

Uji Korelasi Rank Spearman Variabel Kepemimpinan (X2) dengan Variabel Keberhasilan (Y)

Correlations			Kepemimpinan	Keberhasilan
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.564**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	44	44
	Keberhasilan	Correlation Coefficient	.564**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	44	44

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

Berdasarkan hasil *output* SPSS dari uji korelasi *rank spearman* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Signifikansi hubungan variabel kepemimpinan dengan variabel keberhasilan memiliki nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) 0,000. Karena nilai signifikansi adalah 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari ($<$) 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel keberhasilan.
2. Tingkat kekuatan hubungan variabel kepemimpinan dengan variabel keberhasilan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,564. Maka artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel keberhasilan berada pada kategori korelasi kuat.

3. Arah hubungan variabel kepemimpinan dengan variabel keberhasilan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,564. Karena nilai koefisien korelasi bernilai positif maka arah hubungan kedua variabel bersifat searah, sehingga dapat diartikan bahwa bentuk kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi sebuah keberhasilan.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan SPSS versi 25 sebagai analisis data, peneliti juga akan menghubungkan antara hasil penelitian yang sudah diolah dengan teori yang digunakan sehingga dapat menjawab tujuan pada penelitian ini.

4.4.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Keberhasilan (Y)

Berdasarkan hasil *output* SPSS terdapat nilai signifikansi antara variabel komunikasi organisasi terhadap variabel keberhasilan sebesar 0,022 dimana nilainya lebih kecil dari ($<$) 0,05. Maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel keberhasilan. Kemudian untuk nilai koefisien korelasi sebesar 0,345. Artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel keberhasilan berada pada kategori korelasi cukup. Dan arah hubungan antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel keberhasilan memiliki nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,345 sehingga arah hubungan kedua variabel bersifat searah. Dengan demikian dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi yang berjalan atau terjadi di Puskesmas Bonang II memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dari Inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak.

A. Komunikasi Organisasi

Hasil penelitian sesuai dengan konsep yang digunakan dimana Everet M Rogers dalam bukunya *Communication in Organization*, mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui jenjang kepangkatan, dan pembagian tugas. Komunikasi dalam organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain sehingga komunikasi dapat menciptakan kepuasan bagi orang-orang yang melakukannya. Tinjauan

komunikasi organisasi terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil kuesioner nomor 2 yang menyatakan “Penyampaian informasi oleh pimpinan kepada bawahan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik” sebanyak 50% menyatakan sangat setuju dan ditambahkan dengan pernyataan responden setuju yang sama banyak yaitu 50% maka dapat diketahui sebanyak 100% responden menyatakan sangat setuju. Hal tersebut menjelaskan komunikasi organisasi yang terjadi di Puskesmas Bonang II berjalan sangat efektif. Karena informasi atau pesan yang disampaikan oleh pimpinan mendapat feedback yang baik oleh bawahan sehingga terjadi persamaan makna antara pimpinan dengan bawahan.

Hasil kuesioner nomor 5 juga yang menyatakan bahwa “Ada koordinasi yang baik diantara sesama pegawai dalam penyelesaian masalah” dapat dilihat bahwasanya mayoritas sebanyak 68,2% menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden sangat setuju sebanyak 29,5% maka dapat diketahui sebanyak 97,7% menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa terdapat komunikasi dan kerjasama tim yang baik di Puskesmas Bonang II. Tentunya dalam menyelesaikan suatu masalah tidak hanya satu atau dua bagian saja yang berkontribusi tapi seluruh bagian dari Puskesmas Bonang II tetap punya andil dalam penyelesaian masalah tersebut. Sehingga harus ada koordinasi pada setiap bagian agar tidak terjadi kesalah pahaman atau miskomunikasi pada masing-masing bagian.

B. Teori Transisional

Teori ini menyatakan bahwa efisisensi organisasi tidak hanya ditentukan oleh kestabilan struktur dan fungsi organisasi tetapi organisasi harus memberi perhatian penting pada aspek hubungan manusia atau *human relation*. Organisasi dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan apabila didalam organisasi itu terdapat hubungan antar pribadi yang serasi. Hubungan itu dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, antara bawahan dengan pimpinan, dan antara bawahan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil kuesioner nomor 4 yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi yang diterapkan di Puskesmas Bonang II sangat efektif dalam meningkatkan kualitas organisasi” mayoritas sebanyak 61,4% menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden yang sangat setuju sebanyak 38,6% maka dapat diketahui sebanyak 100% responden yang mana itu adalah keseluruhan responden menyatakan setuju. Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para pegawai organisasi. Budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja Puskesmas Bonang II baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tanpa adanya budaya organisasi yang kokoh, kinerja dari para pegawai tidak dapat berjalan secara optimal.

Pada kuesioner nomor 6 juga menyatakan bahwa “Interaksi yang terjalin diantara pegawai cukup intens sehingga menumbuhkan rasa kekeluargaan yang tinggi” dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 63,6% menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36,4% maka dapat diketahui sebanyak 100% responden menyatakan setuju. Kekeluargaan merupakan salah satu budaya yang tumbuh dan berkembang di Puskesmas Bonang II sehingga sudah menjadi sebuah adat atau kebiasaan yang terus dipertahankan. Dengan adanya rasa kekeluargaan tersebut akan ada rasa keterikatan antar pegawai untuk saling berinteraksi satu sama lain baik itu dalam hal pekerjaan maupun pribadi.

Teori transisional juga memandang setiap anggota organisasi lebih dari sekedar alat produksi yang kaku. Setiap anggota organisasi adalah makhluk aktif dan dinamis. Oleh karena itu, organisasi harus senantiasa mendengarkan aspirasi setiap anggota organisasi dan tidak menghalangi kreatifitas yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Dapat dilihat pada kuesioner nomor 3 yang menyatakan “Setiap pegawai Puskesmas Bonang II berhak menyalurkan aspirasinya tanpa pengecualian” menunjukkan jika perolehan hasil setuju sebanyak 59,1% dan ditambahkan dengan perolehan hasil sangat setuju sebanyak 40,9%. Maka mayoritas responden menyatakan setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Bonang II menyamaratakan semua pegawai karena setiap pegawai

mempunyai hak atas kontribusinya dalam keberlangsungan organisasi. Tidak ada perbedaan pada setiap pegawai meskipun berbeda tingkatan dan bidang. Semua lini mempunyai hak yang sama untuk menyalurkan aspirasinya.

4.4.2 Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Keberhasilan (Y)

Berdasarkan hasil *output* SPSS terdapat nilai signifikansi antara variabel kepemimpinan terhadap variabel keberhasilan sebesar 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari ($<$) 0,05. Maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel keberhasilan. Kemudian untuk nilai koefisien korelasi sebesar 0,564. Artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel keberhasilan berada pada kategori korelasi kuat. Dan arah hubungan antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel keberhasilan memiliki nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,564 sehingga arah hubungan kedua variabel bersifat searah. Dengan demikian dapat diartikan bahwa bentuk kepemimpinan dari Kepala Puskesmas Bonang II memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dari Inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak.

A. Teori Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian menyatakan bahwa bentuk kepemimpinan dari Kepala Puskesmas Bonang II sesuai dengan teori gaya kepemimpinan dengan menerapkan beberapa jenis gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Khomsahrial Romli, yaitu :

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan. Terlihat pada kuesioner nomor 8 yang menyatakan “Pemimpin mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahan” dapat dilihat bahwa mayoritas responden sebanyak 65,9% menyatakan setuju dan ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34,1% maka dapat diketahui keseluruhan responden menyatakan. Pemberian motivasi yang tepat oleh Kepala Puskesmas Bonang II kepada bawahan akan menimbulkan semangat, kamauan, dan keikhlasan dalam diri seorang bawahan untuk bekerja.

Karena dalam menghadapi rutinitas kerja sehari-hari dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, *deadline* yang menumpuk, target yang harus dicapai seringkali menjadi beban bagi pegawai dalam bekerja. Secara tidak sadar rutinitas tersebut dapat menurunkan semangat dan berdampak buruk terhadap kinerja para pegawai. Dengan adanya motivasi atau dorongan dari Kepala Puskesmas tersebut akan mengembalikan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya di organisasi. Terlihat pada kuesioner nomor 6 yang menyatakan “Kepala Puskesmas selalu mendiskusikan segala permasalahan mengenai Puskesmas Bonang II dengan bawahan” menunjukkan jika perolehan hasil setuju sebanyak 70,5% dan ditambahkan dengan perolehan hasil sangat setuju sebanyak 29,5%. Maka dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju. Keterlibatan pegawai sangat dibutuhkan dalam segala hal yang berkaitan dengan organisasi. Dan hal yang berkaitan dengan organisasi memang sudah seharusnya diketahui oleh semua pegawai baik itu hal bagus maupun hal yang buruk. Adanya diskusi mengenai segala permasalahan yang terjadi di Puskesmas Bonang dilakukan oleh Kepala Puskesmas sebagai bentuk keterbukaan yang diterapkan sebagai seorang pemimpin.

3. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia. Terlihat pada kuesioner nomor 10 yang menyatakan “Kepala Puskesmas sangat kompeten dalam memimpin Puskesmas Bonang II” mayoritas responden sebanyak 59,1% menyatakan setuju dan ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40,9% maka dapat diketahui keseluruhan responden menyatakan setuju. Seseorang dipilih menjadi seorang pemimpin guna

mengarahkan bawahannya dan dipandang mampu menangani suatu kondisi yang sulit. Pemimpin yang berkompeten adalah pemimpin yang cakap, kuat, berpendirian teguh, memiliki pemahaman yang baik terhadap suatu situasi, dan mampu menyesuaikan keputusannya. Kepala Puskesmas memiliki karakter orang yang pekerja keras, optimis, kreatif, bertanggung jawab dan memiliki komitmen terhadap apa yang ia pegang. Selain itu, ia juga memiliki pengetahuan yang luas serta kecakapan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.

4. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program, dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin. Terlihat pada kuesioner nomor 7 yang menyatakan “Ada koordinasi dan kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan” mayoritas sebanyak 65,9% responden menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27,3% maka dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju. Koordinasi dan kerjasama merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan karena saling keterkaitan. Hal ini karena koordinasi memiliki peran dalam keteraturan sebuah organisasi karena menghubungkan fungsi manajemen seperti perencanaan dan pengarahan. Sedangkan kerjasama merupakan upaya gabungan untuk memperoleh manfaat bersama. Karena bentuk koordinasi dari Kepala Puskesmas adalah mengarahkan bawahan agar berjalan sesuai tujuan dan ada sebuah kinerja yang dilakukan bersama sehingga mencapai sebuah keberhasilan.

5. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih

baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilannya. Terlihat pada kuesioner nomor 5 yang menyatakan “Pemimpin selalu mendukung bawahan dalam segala pekerjaannya” mayoritas sebanyak 70,4% responden menyatakan setuju dan bila ditambahkan dengan pernyataan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27,3% maka dapat diketahui sebanyak 97,7% menyatakan setuju. Seorang pemimpin harus mampu mendukung bawahannya dalam segala pekerjaannya karena hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja seorang bawahan dalam menjalankan tugasnya. Semua pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan Puskesmas Bonang II. Melalui dukungan yang diberikan oleh Kepala Puskesmas kepada pegawai lain akan mampu mempengaruhi mereka untuk bekerja secara optimal. Karena semakin bagus performa yang diberikan oleh para pegawai maka semakin besar peluang Puskesmas Bonang II dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

BAB V

KESIMPULAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan Puskesmas Bonang II terhadap keberhasilan inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak.

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang telah didapat berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi dan kepemimpinan Puskesmas Bonang II terhadap keberhasilan inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak adalah sebagai berikut :

1. Hasil hipotesis penelitian yakni H1 yang menyatakan adanya pengaruh komunikasi organisasi dari Puskesmas Bonang II terhadap keberhasilan inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak dan H2 adanya pengaruh kepemimpinan dari Puskesmas Bonang II terhadap keberhasilan inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak.
2. Hasil uji validitas, variabel komunikasi organisasi, variabel kepemimpinan, dan variabel keberhasilan menunjukkan bahwa nilai r hitung selalu lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi organisasi, variabel kepemimpinan dan variabel keberhasilan dapat dikatakan valid.
3. Hasil uji reliabilitas, nilai alpha pada variabel komunikasi organisasi 0,642, variabel kepemimpinan 0,942, dan variabel keberhasilan 0,953. Pada masing-masing variabel nilai alpha adalah lebih besar dari koefisien alpha Cronbach yaitu 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi organisasi, variabel kepemimpinan, dan variabel keberhasilan dapat dikatakan reliabel.

4. Hasil uji analisa korelasi *Rank Spearman* antara variabel komunikasi organisasi (X1) terhadap variabel keberhasilan (Y), terdapat nilai signifikansi hubungan antara variabel komunikasi organisasi terhadap variabel keberhasilan sebesar 0,022 lebih kecil dari ($<$) 0,05 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi terhadap variabel keberhasilan. Kemudian diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,345 yang artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel komunikasi organisasi terhadap variabel keberhasilan berada pada kategori korelasi cukup. Dan diketahui nilai koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0,345 sehingga hubungan kedua variabel bersifat searah. Maka, komunikasi organisasi dari Puskesmas Bonang II memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap keberhasilan inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak.
5. Hasil uji analisa korelasi *Rank Spearman* antara variabel kepemimpinan (X2) terhadap keberhasilan (Y), terdapat nilai signifikansi hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel keberhasilan sebesar 0,000 lebih kecil dari ($<$) 0,05 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel keberhasilan. Kemudian diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,564 yang artinya tingkat kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel keberhasilan berada pada kategori korelasi kuat. Dan diketahui nilai koefisien korelasi bernilai positif sebesar 0,345 sehingga hubungan kedua variabel bersifat searah. Maka, kepemimpinan dari Puskesmas Bonang II memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap keberhasilan inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel pegawai dari Puskesmas Bonang II tidak termasuk kader-kader yang juga berkontribusi dalam pelaksanaan inovasi Cengkaman Mata Elang, sehingga hasil penelitian masih dikatakan kurang apabila dijadikan referensi untuk melihat keberhasilan inovasi Cengkaman Mata Elang di Kabupaten Demak karena tidak melibatkan semua pihak.

2. Penggunaan instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner sering mendapat jawaban yang asal-asalan tanpa mengetahui maksud dan tujuan dari setiap pernyataan. Maka, diharapkan untuk penelitian selanjutnya peneliti perlu menjelaskan terlebih dahulu kepada setiap responden agar mendapatkan hasil yang lebih objektif.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Bagi Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi organisasi yang terjadi di Puskesmas Bonang II masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi guna mencapai keberhasilan dalam pengembangan inovasi-inovasi baru dari Puskesmas Bonang II dalam melayani dan mensejahterakan kesehatan masyarakat.

5.3.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah pembaharuan dari penelitian ini seperti pembaharuan variabel penelitian, teori yang akan digunakan dan analisa data yang digunakan agar hasil penelitian selanjutnya lebih baik dan bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Barlian, Eri. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Padang : Sukabina Press
- Haryono, Siswoyo. 2015. *Intisari Teori Kepemimpinan*. Bekasi : PT Intermedia Personalia Utama
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mukhtar, Hapzi Ali, dan Mardalena. 2016. *Efektivitas Pimpinan Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish
- Mulyana, Deddy. 2016. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta : Prenada Media Group
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta : Gramedia
- Saleh, Akh. Muwafik. 2016. *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang : Universitas Brawijaya Press
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi 7*. Jakarta : PT Indeks Permata Puri Media

JURNAL / SKRIPSI

- Laela, Nor. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Metro Tv Jateng Dan DIY*. Skripsi. Fakultas Bahasa Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
- Lossu, Gladis, Daud M Liando, dan Grace Waleleng. 2016. *Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di*

Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan. Edisi 21

Mulawarman, Krisna, dan Yeni Rosilawati. 2014. *Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan*. Jurnal Makna. Vol. 5(1) : 31-41

Olivianti, Bebbby, dan Lala M. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Lurah Dengan Kualitas Pelayanan Kelurahan (Studi Di Kelurahan Lenteng Agung, Jakarta Selatan)*. Jurnal Sosiologi Pedesaan. Vol. 2(3) : 135-145

Paramita, Praticia Dhiana. 2011. *Gaya Kepemimpinan (Style of Leadership) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi*. Jurnal Dinamika Sains. Vol. 9(21)

Rahman, Moh Ainur dan Arik Prasetya. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 63(1) : 82-89

Ramli. 2015. *Gaya Komunikasi Pemimpin Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 4(1) : 26-30

Runtu, Jesie Grace. 2013. *Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan*. Vol. 5(1)

Rusdi. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare*. Jurnal Noken. Vol. 3(1) : 48-61

Siregar, Nina, dan Siti Salmaniah. 2012. *Interaksi Komunikasi Organisasi*. Jurnal Ilmu Sosial. Vo. 5(1) : 27-40

Sugiyanto. 2013. *Peranan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Era Otonomi Daerah*. Jurnal Mimbar Bumi Bengawan. Vol. 5(12)

Winbaktianur, dan Sutono. 2017. *Analisis Komunikasi Dalam Organisasi*. Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb. Jilid 9. Edisi 2

Zahara, Evi. 2018. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*.
Jurnal Warta. Edisi 56

WEBSITE

<https://www.suaramerdeka.com/nasional/pr-04122574/inovatif-puskesmas-bonang-2-panen-penghargaan?page=all>

<https://menpan.go.id/site/berita-terkini/cengkraman-mata-elang-untuk-cegah-kematian-ibu-dan-bayi-di-demak>

LAMPIRAN

Matriks Penelitian

Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Puskesmas Bonang II terhadap Keberhasilan Inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak

Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian
Komunikasi Organisasi (X1) Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2014 : 2).	1. Komunikasi Internal (Vertikal dan Horizontal) 2. Komunikasi Eksternal 3. Kebijakan	1. Subyek penelitian adalah pegawai Puskesmas Bonang II 2. Informasi dari pimpinan atau Kepala Puskesmas Bonang II 3. Sumber pustaka	1. Tipe penelitian : Eksplanatori 2. Desain penelitian : Kuantitatif 3. Penerima sampel penelitian : Seluruh pegawai Puskesmas Bonang II 4. Teknik sampling : <i>Purposive sampling</i> 5. Metode pengumpulan data : Wawancara dan kuesioner 6. Metode analisis data : Uji koefisien korelasi spearman rank
Kepemimpinan (X2) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia (Agus Jamaludin,	1. Berintegritas 2. Kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan 3. Kemampuan berkomunikasi secara efektif 4. Transparansi 5. Berorientasi pada tujuan		

2017 : 163).			
Keberhasilan (Y) Menurut Helmet (2012 : 32), keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah kita niatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi diri sari satu kegagalan ke kegagalan lainnya tanpa kehilangan semangat.	1. Kapabilitas organisasi 2. Kinerja pegawai 3. Perencanaan yang strategis 4. Adanya sinergitas		

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

KUESIONER PENELITIAN

Terima kasih atas partisipasinya dalam survei ini. Perkenalkan saya Muna Alawiyah Anggraini mahasiswa Ilmu Komunikasi Unissula. Saat ini saya sedang mengerjakan tugas akhir skripsi yang bertujuan untuk menganalisa **Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Puskesmas Bonang II terhadap Keberhasilan Inovasi Cengkraman Mata Elang di Kabupaten Demak.**

Pertanyaan dan jawaban kuesioner pada penelitian ini, termasuk pengumpulan data dan hasil kesimpulan yang didapatkan hanya akan saya gunakan untuk kepentingan pendidikan. Data yang ada pada kuesioner ini juga akan dirahasiakan, untuk itu diharapkan responden berkenan untuk mengisi survei dengan jawaban yang sejujur-jujurnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

I. Petunjuk Pengisian

Terimakasih sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, bersama ini saya memohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini dengan:

- a. Menjawab pertanyaan dengan sungguh-sungguh dan sejujur-jujurnya. Perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
- b. Memilih jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai.

II. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Lama Bekerja :
Pendidikan Terakhir :

III. Keterangan Jawaban

Kuesioner ini berisi pernyataan yang akan dijawab melalui skala linier dengan angka 1 sampai 5. Dengan maksud sebagai berikut :

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju

- 3 : Ragu-ragu
 4 : Setuju
 5 : Sangat Setuju

IV. Kuesioner

Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Komunikasi yang terjadi di Puskesmas Bonang II hanya bersifat satu arah.					
2	Penyampaian informasi oleh pimpinan kepada bawahan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik.					
3	Setiap pegawai Puskesmas Bonang II berhak menyalurkan aspirasinya tanpa pengecualian.					
4	Budaya organisasi yang diterapkan di Puskesmas Bonang II sangat efektif dalam meningkatkan kualitas organisasi.					
5	Ada koordinasi yang baik diantara sesama pegawai dalam penyelesaian masalah.					
6	Interaksi yang terjalin diantara pegawai cukup intens sehingga menumbuhkan rasa					

	kekeluargaan yang tinggi.					
7	Kebijakan atau aturan yang dibuat oleh pimpinan tidak pernah memberatkan bawahan.					
8	Pimpinan selalu melibatkan bawahan dalam membuat kebijakan.					

Variabel Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pimpinan dapat menerima saran maupun kritikan dari bawahan.					
2	Pimpinan mampu memberi contoh yang baik kepada bawahan.					
3	Ada komunikasi yang intens antara pimpinan dan bawahan.					
4	Pemimpin tidak pernah ada pembedaan atau pengelompokkan dengan bawahan.					
5	Pemimpin selalu mendukung bawahan dalam segala pekerjaannya.					
6	Kepala Puskesmas selalu mendiskusikan segala					

	permasalahan mengenai Puskesmas Bonang II dengan bawahan.					
7	Ada koordinasi dan kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan.					
8	Pemimpin mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahan.					
9	Pemimpin sangat bertanggung jawab dengan pekerjaanya.					
10	Kepala Puskesmas sangat kompeten dalam memimpin Puskesmas Bonang II.					

Variabel Keberhasilan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Puskesmas Bonang II memiliki SDM yang kompeten dibidangnya.					
2	Pegawai Puskesmas Bonang II memiliki produktivitas kerja yang tinggi.					
3	Adanya kerjasama tim yang baik.					
4	Fokus pada tujuan yang akan dicapai.					
5	Kualitas kinerja pegawai					

	Puskesmas Bonang II yang mampu bersaing.					
6	Pembagian jobdesk yang sesuai dengan bidang masing-masing.					
7	Adanya perencanaan yang matang dalam penyelesaian masalah.					
8	Adanya pergerakan yang cukup tinggi dalam penyelesaian masalah.					
9	Pegawai Puskesmas Bonang II mampu mengembangkan diri.					

Uji Validitas Komunikasi Organisasi

Variabel	No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	1	0,354	0,297	Valid
	2	0,564	0,297	Valid
	3	0,680	0,297	Valid
	4	0,700	0,297	Valid
	5	0,754	0,297	Valid
	6	0,535	0,297	Valid
	7	0,751	0,297	Valid
	8	0,703	0,297	Valid

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Uji Validitas Kepemimpinan

Variabel	No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X2)	1	0,823	0,297	Valid
	2	0,825	0,297	Valid
	3	0,674	0,297	Valid
	4	0,847	0,297	Valid
	5	0,685	0,297	Valid
	6	0,830	0,297	Valid
	7	0,861	0,297	Valid
	8	0,900	0,297	Valid
	9	0,861	0,297	Valid
	10	0,804	0,297	Valid

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Uji Validitas Keberhasilan

Variabel	No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Keberhasilan (Y)	1	0,844	0,297	Valid
	2	0,906	0,297	Valid
	3	0,834	0,297	Valid
	4	0,906	0,297	Valid
	5	0,835	0,297	Valid
	6	0,794	0,297	Valid
	7	0,835	0,297	Valid
	8	0,802	0,297	Valid
	9	0,867	0,297	Valid

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi (X1)	0,642	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan (X2)	0,942	0,60	Reliabel
3	Keberhasilan (Y)	0,951	0,60	Reliabel

Sumber : diolah berdasarkan hasil penelitian, 2021

Uji Korelasi Rank Spearman Komunikasi Organisasi (X1) Terhadap Keberhasilan (Y)

Correlations

			Komunikasi Organisasi	Keberhasilan
Spearman's rho	Komunikasi Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.345*
		Sig. (2-tailed)	.	.022
		N	44	44
	Keberhasilan	Correlation Coefficient	.345*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.022	.
		N	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Korelasi Rank Spearman Kepemimpinan (X2) Terhadap Keberhasilan (Y)

Correlations

			Kepemimpinan	Keberhasilan
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.564**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	44	44
	Keberhasilan	Correlation Coefficient	.564**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	44	44

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