

STUDI LITERATUR : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS

Abdul Gopur¹, Erick Juniyanto Wijaya², Joanie Dewijanti Dhartono³, Mira Veranita⁴

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

luthfiabdul62@gmail.com, erikjunianthowijaya180@gmail.com,

joanie.dhartono@gmail.com, mira.veranita@ars.ac.id

Abstrak

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan manajerial yang baik dan unggul dalam memberikan contoh dan arahan kepada bawahannya. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan primer berperan penting untuk meningkatkan kesehatan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas. Penelitian ini menggunakan metode literature review, artikel ini menganalisis berbagai literatur yang relevan dari beberapa jurnal ilmiah, buku, dan laporan penelitian terkait kepemimpinan dalam sektor kesehatan, khususnya di Puskesmas. Hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional dan partisipatif, dapat meningkatkan kinerja Puskesmas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja staf, serta memperkuat kolaborasi tim. Keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik oleh pimpinan terbukti berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Artikel ini merekomendasikan peningkatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan bagi pimpinan puskesmas sebagai strategi untuk memajukan kualitas pelayanan kesehatan primer.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Puskesmas, Kualitas pelayanan kesehatan, Kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja staf, Pelatihan kepemimpinan

Abstract

Leadership style plays a crucial role in determining the success or failure of an organization. A leader must possess strong managerial abilities and excel in setting examples and providing direction to subordinates. Community Health Centers (Puskesmas), as primary healthcare facilities, play a crucial role in enhancing public health. This study aims to understand the role of leadership in improving the quality of health services at Puskesmas. Using a literature review method, this article analyzes various relevant literature from scientific journals, books, and research reports related to leadership in the health sector, particularly in Puskesmas. The review results indicate that effective leadership styles, such as transformational and participative leadership, can improve Puskesmas performance by increasing staff motivation and job satisfaction, as well as strengthening team collaboration. Communication skills, decision-making, and conflict management by leaders have been proven to contribute to creating a positive work environment that is responsive to community needs. This article

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

recommends strengthening leadership capacity through training for Puskesmas leaders as a strategy to improve the quality of primary health services.

Keywords: *Leadership style, Community health center (Puskesmas), Quality of health service, Transformational leadership, Staff job satisfaction, Leadership training*

Pendahuluan

Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) memiliki peran strategis sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dasar di Indonesia. Sebagai institusi layanan publik di tingkat pertama, puskesmas bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dalam pelaksanaannya, puskesmas tidak hanya dituntut untuk menjamin mutu pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan pasien, namun juga membangun hubungan kemitraan dengan masyarakat agar kepercayaan publik tetap terjaga (Azwar, 2018; Dewi et al., 2022).

Keberhasilan puskesmas dalam menjalankan perannya tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusianya (SDM). SDM merupakan aset vital organisasi yang memengaruhi efektivitas kerja dan produktivitas pelayanan. Oleh karena itu, pengembangan SDM melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, dan kebijakan pengembangan karier menjadi hal yang krusial (Putra, 2024). Tidak hanya itu, lingkungan kerja yang mendukung dan sistem pengelolaan organisasi yang terstruktur juga menjadi penentu keberhasilan kinerja pegawai (Aprilia et al., 2024).

Salah satu faktor penting yang turut memengaruhi efektivitas kerja dan mutu layanan di puskesmas adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional dinilai efektif dalam mengembangkan potensi bawahan, membangun motivasi, serta menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap visi organisasi (Avolio & Yammarino, 2013). Penelitian di berbagai daerah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan mutu pelayanan puskesmas (Melva & Adriani, 2023; Dewi et al., 2022; Rasifa, 2023).

Selain kepemimpinan, faktor komunikasi, pelatihan, dan disiplin kerja juga menjadi penopang kinerja yang optimal (Dwipayana et al., 2022). Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan memperkuat sinergi tim dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Dewi et al., 2022). Di sisi lain, penelitian lain menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan juga dipengaruhi oleh kesiapan organisasi untuk berubah dan beradaptasi terhadap tuntutan layanan masyarakat yang dinamis (Aprilia et al., 2024).

Namun demikian, masih banyak puskesmas di Indonesia yang menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kepemimpinan, baik dari sisi kompetensi manajerial pimpinan, kurangnya pelatihan SDM, hingga hambatan komunikasi vertikal. Oleh karena itu, rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah: Bagaimana peran kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mutu pelayanan di puskesmas, serta faktor-faktor apa saja yang menghambat optimalisasi peran tersebut? Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan kualitas pelayanan di Puskesmas.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai kontribusi ilmiah dan praktis dalam perbaikan sistem manajemen puskesmas, terutama dalam aspek pengembangan kepemimpinan dan pengelolaan SDM. Dari sisi teori, kepemimpinan transformasional memiliki indikator utama seperti pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual

(Bass, 2011; Yukl, 2013). Kepemimpinan ini diyakini mampu menyesuaikan organisasi terhadap perubahan eksternal, meningkatkan kesiapan organisasi, serta menguatkan loyalitas dan motivasi kerja bawahan (Subendi et al., 2021; Hakim dalam Asis, 2014). Gaya kepemimpinan ini juga terbukti berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi yang lebih adaptif (Putri & Wijaya, 2022; Laia, 2023). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman teoretis tentang hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, tetapi juga menyajikan solusi praktis dalam peningkatan kualitas layanan publik di sektor kesehatan dasar.

Metodologi Penelitian

Dalam penulisan jurnal ini, metode yang diterapkan adalah studi literatur, yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Studi literatur sering disebut sebagai penelitian perpustakaan atau penelitian pustaka. Melalui pendekatan ini, peneliti melakukan penelusuran mendalam terhadap kumpulan dari 10 artikel jurnal yang relevan dengan rentan waktu 5 tahun terakhir (2020-2025) yang berkaitan dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kualitas Layanan di Puskesmas. Metode studi literatur ini tidak hanya memberikan dasar teori yang solid tetapi juga memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan berbagai perspektif dan temuan dari sumber yang berbeda, sehingga memperkaya analisis dan diskusi dalam jurnal ini.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil *Literature Review*

NO	JUDUL	PENULIS	METODE	HASIL
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari	Sonny Melva, Zulfina Adriani.	Metode yang dipakai dalam meneliti adalah dengan pendekatan Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif memberikan penekanan pada analisis numerik atas fenomena yang diteliti. Sehingga menjadi lebih terencana, terstruktur dan sistematis, terlihat jelas dari awal hingga akhir penelitian.	Hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0,616. Nilai t statistik yang diperoleh adalah 4,591, yang lebih besar dari 1,96. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel GayaKepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Pada Puskesmas Abiansemal I Di Blahkiuh Kabupaten Badung.	Ni Putu Lindya Dewi, Nengah Landra, Ary Wira Andika.	Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode slovin. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat.	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan di Puskesmas Abiansemal I, Kabupaten Badung, juga akan semakin meningkat.
3	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Dimediasi Kesiapan Untuk Berubah Pada UPT Puskesmas Jangkar	Ila Aulia Aprilia, Triska Dewi Pramitasari, Ida Subaida.	Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif. Kegiatan selanjutnya yaitu peneliti melakukan observasi, kemudian melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan UPT Puskesmas Jangkar. Data atau informasi yang diperoleh diteliti dengan menggunakan program smart pls 3.0.	Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan nilai original sample yang positif sebesar 0,367, nilai T-Statistic sebesar 1,981 ($>1,964$), dan nilai P Value sebesar 0,047 ($<0,05$). Berdasarkan pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis keempat diterima. Artinya, jika kepemimpinan transformasional meningkat, maka kinerja juga akan meningkat, dan sebaliknya. Perhatian pemimpin UPT Puskesmas Jangkar terhadap kebutuhan para ASN sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan adanya perhatian tersebut, para ASN merasa dihargai dan dihormati, yang membuat mereka lebih menghargai kepemimpinan. Hal ini akan mendorong para ASN di UPT Puskesmas untuk menjadi lebih produktif dalam bekerja.
4	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Sangtombolang	Darmin, Suci Rahayu Ningsih, Abdul Malik Darmin Asri, Adnan, Gufran.	Jenis penelitian ini adalah Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat Analitik observational deskriptif dengan pendekatan cross sectional study. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sangtombolang pada bulan November 2023. Sementara itu, teknik pengambilan sampel	Berdasarkan hasil uji chikueadrat, nilai signifikan probabilitas gaya kepemimpinan memiliki pvalue $<$ nilai- $\alpha = 0.05$. Gaya kepemimpinan transformasional adalah JPP kategori baik dengan kinerja 75.0%. Gaya kepemimpinan transaksional kategori baik dengan kinerja sebesar 69,6%. sedangkan gaya kepemimpinan situasional yaitu 80%. Hal ini

			dilakukan dengan menggunakan metode total population.	menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sangtombolang pada tahun 2023 berkorelasi dengan gaya kepemimpinan transformasional.
5	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPT Puskesmas Banjarangkan Kabupaten Klungkung.	Kadek Ary Dwipayana, I Nengah Sudja, Yenny Verawati.	Penelitian ini dilakukan pada UPT Puskesmas Banjarangkan I yang terletak di Jalan Tusan, Kec Banjarangkan Kabupaten Klungkung, Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung yang berjumlah 31 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode penelitian sensus. Teknik alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Penelitian Anikmah (2019) mendukung temuan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Analisis menunjukkan nilai t- hitung untuk kepemimpinan transformasional sebesar 2,463, dengan koefisien beta 0,312, dan signifikansi 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kualitas Pelayanan Pasien Di Puskesmas Kota Bau bau	Rasifa	Metode penelitian deskriptif kuantitatif sedangkan eksplorasinya menggunakan pendekatan sebab akibat atau korelasi. Variabel Independen (X) adalah Gaya kepemimpinan (situasional), sedangkan Variabel Dependen (Y) adalah kualitas pelayanan yang merujuk pada 14 standar pelayanan public menurut PERMENPAN RB 14 Tahun 2017. Lokasi penelitian di seluruh puskesmas Kota Baubau. Jadi populasi peneitian adalah seluruh pasien yang pernah berobat dan seluruh petugas puskesmas di Puskesmas Kota Baubau yang terpetakan dalam 17 puskesmas sebesar 167.519 jiwa. Pengambilan sampel penelitian menggunakan software sample 2.0 yang berjumlah 338 orang. Sampel ditarik menggunakan Teknik probability sampling yakni proportional stratified random sampling dengan menggunakan tabel acak, sampel yang diambil berusia 17 tahun ke atas.	Hasil penelitian dari jurnal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala Puskesmas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan pasien, dengan koefisien korelasi 0,958 dan koefisien determinasi 91,80%. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas pelayanan. Selain itu, penelitian mencatat bahwa 8,2% dari kualitas pelayanan dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan penelitian menekankan bahwa pemimpin yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan pelayanan publik.
7	Pengaruh Keperimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk	Yayang Ayu Nuraeni	Metode kuantitatif dengan melakukan pengambilan data primer, data observasi, dan wawancara kepada 8 pegawai di dua puskesmas.	Hasil penelitian dari jurnal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ciluluk Meskipun terdapat hubungan positif antara ketiga variabel tersebut, kinerja pegawai masih belum mencapai target yang ditetapkan, dengan realisasi kinerja hanya mencapai 70% dari target 100%. Penelitian juga mengidentifikasi kelemahan dalam kepemimpinan, motivasi yang rendah, dan

				kurangnya kerjasama antar pegawai. Diperlukan peningkatan dalam aspek-aspek tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik
8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas	Hengkizubelius Laia	Metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi pada Puskesmas Lagudri Kecamatan Luahagundre maniamolo yang berjumlah 55 orang.	Hasil penelitian jurnal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Lagudri Kecamatan Luahagundre Maniamolo. Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,566, sedangkan budaya organisasi sebesar 0,344, dan keduanya bersama-sama menjelaskan 44% variasi dalam kinerja pegawai. Penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai.
9	Pengaruh Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Meninting	Syatriawan Perdana Putra	Metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menggunakan metode survey menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya. Analisa menggunakan regresi linear berganda.	Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruksional kepala Puskesmas Meninting berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Gaya ini melibatkan pemberian arahan, pedoman, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Melalui bimbingan dan dukungan, kepala Puskesmas dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, sehingga meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, kepala Puskesmas juga memotivasi pegawai melalui penghargaan, pujian, dan dorongan yang meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Wonokromo Surabaya	Ratu Sylvia Salsabillah dan Satriya Wijaya	Metode penelitian deskriptif kuantitatif dan menggunakan desain cross sectional. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara kemudian diberikan lembar kuesioner. Data primer menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh merupakan data yang sudah tercatat di Puskesmas Wonokromo Surabaya.	Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden sangat sesuai 92,1% dengan gaya kepemimpinan demokratis dan memiliki Tingkat motivasi kerja tinggi 55,3%. Hasil uji silang antara gaya kepemimpinan dengan kinerja diperoleh 44,7% yang berarti semakin sesuai gaya kepemimpinan maka semakin baik juga kinerja pegawainya. Hasil uji silang antara motivasi kerja dengan kinerja diperoleh 44,7% yang berarti semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin baik juga kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut.
----	--	--	---	---

Pembahasan

Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang intinya menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan memengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan reward dengan kinerja tertentu. Artinya, dalam sebuah transaksi bawahan dijanjikan untuk diberi reward bila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama. Alasan ini mendorong Burns untuk mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tertentu jika bawahan mampu menyelesaikan dengan baik tugas tersebut. Jadi, kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka setuju bersama.

Gaya kepemimpinan transformasional menjadikan para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang semula diharapkan dari mereka. Dari sinilah perlu adanya gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lainnya. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru.

Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan situasional terdiri dari empat gaya dasar kepemimpinan yaitu, gaya instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi. Melalui keempat gaya dasar kepemimpinan situasional tersebut pemimpin dapat memilih cara yang paling cocok digunakan untuk membimbing pengikutnya melalui situasi yang sedang terjadi di dalam perusahaan (Amir et al., 2019; Haryanto et al., 2022). Semua gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin semata-mata hanya untuk memberikan motivasi kepada bawahan agar meningkatkan kinerjanya. Motivasi sangat berhubungan dengan performa seorang pemimpin, dan performa seorang pemimpin akan memengaruhi motivasinya terhadap pelaksanaan tugas dalam setiap situasi. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu. Pentingnya

pemberian motivasi kepada karyawan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, memengaruhi, dan dapat mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang lebih optimal (Amir et al., 2019; Jamil, 2021).

Hasil pencarian literatur mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas layanan di Puskesmas memiliki hasil, gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sangtombolang pada Tahun 2023. Ketiga gaya ini yaitu gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan situasional dapat membantu meningkatkan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Darmin et al., 2024) , hasil wawancara dengan kepala Puskesmas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja tenaga kesehatan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pemimpin transformasional untuk menginspirasi pengikutnya agar mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Pemimpin jenis ini memiliki dampak yang signifikan terhadap pengikut, membantu mereka untuk mengubah cara pandang terhadap masalah yang ada dan mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama. Dalam stimulasi intelektual, pemimpin transformasional berfungsi untuk meningkatkan kesadaran pengikut terhadap berbagai permasalahan dan mendorong mereka untuk melihat masalah dari perspektif yang berbeda. Dengan adanya perspektif baru ini, organisasi dapat berkembang, sehingga mengurangi masalah yang dihadapi dan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun gaya kepemimpinan transformasional tidak selalu diterapkan, gaya ini digunakan saat memberikan teguran kepada tenaga kesehatan yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin juga memberikan perhatian kepada petugas kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja seorang pegawai adalah faktor kepemimpinan terhadap kinerja; tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Rekan kerja dapat memberikan kepemimpinan dalam bentuk tindakan atau kata-kata secara langsung kepada sesama karyawan atau kepemimpinan dalam bentuk sarana yang mendukung agar karyawan merasa diawasi dalam menyelesaikan tugas dan memiliki kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dengan menggunakan sarana dan prasarana yang mendukung otomatis, karyawan dapat menghemat waktu dan mencapai tujuan pekerjaan yang diharapkan tanpa mengorbankan kualitas penyelesaian pekerjaan. Selain motivasi salah satu hal yang harus dipenuhi oleh pemimpin adalah pemberian kompensasi kepada pegawai. Terpenuhinya kebutuhan dasar seseorang dan keluarganya sangat memengaruhi motivasi kerja pegawai dan tingkat kinerja mereka. Ini karena kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Pegawai diharapkan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat (Nuraeni, 2022).

Penelitian ini juga sejalan juga dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Rasifa, 2023) Dalam hal gaya kepemimpinan, agar organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkannya, para pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengelola semua sumber daya yang tersedia, serta untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kemampuan dan potensi rekan-rekannya. dengan harapan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat membantu seluruh anggota organisasi bekerja lebih baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat. Dengan kata lain, keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Manajemen organisasi sebanding dengan kualitas pemimpinnya. Oleh karena itu, penempatan pemimpin harus sesuai dengan standar profesional.

Berdasarkan hasil penelitian (Melva et al., 2023), Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kepemimpinan Transformasional. Gaya Kepemimpinan Transformasional berdampak pada kinerja pegawai karena menumbuhkan kepercayaan dari bawahannya, menimbulkan rasa kekaguman dari bawahan kepada pemimpinnya, dan memungkinkan bawahan mendapatkan bantuan ketika mereka membutuhkannya agar dapat bekerja lebih baik. Sedangkan Kepemimpinan Transformasional masuk dalam kategori baik karena pemimpin secara konsisten menginspirasi dan memotivasi anggota timnya untuk mengatasi hambatan dalam pekerjaan, selalu berinovasi untuk mendorong kinerja pegawai, senang mencoba hal-hal baru untuk mendorong kinerja, dan selalu memberikan perhatian kepada bawahan agar pekerja memahami tanggung jawab utama pekerjaannya, mengerjakan proyek tepat waktu, memahami tugasnya untuk bekerja seefektif mungkin, dan menghindari kesalahan dalam pekerjaannya. Artinya, kinerja pekerja di Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari secara keseluruhan akan lebih baik apabila mendapat perhatian yang lebih baik.

Menurut penelitian (Putu Lindya Dewi et al., 2022), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kepemimpinan Transformasional. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif, artinya kinerja pegawai Puskesmas Abiansemal I Kabupaten Badung akan meningkat sebanding dengan tingkat Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan penelitian (Ila Aulia Aprilia, Triska Dewi Pramitasari, 2024), apabila Kepemimpinan Transformasional meningkat maka kinerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya. Pimpinan UPT Puskesmas Jangkar memperhatikan kebutuhan ASN guna meningkatkan semangat kerja. ASN UPT Puskesmas akan lebih produktif dalam bekerja karena mereka akan merasa lebih dihargai dan lebih menunjukkan rasa hormat kepada pemimpin ketika mendapat perhatian.

Menurut penelitian (Dwipayana et al., 2022), Karyawan UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung melihat dampak positif dari Kepemimpinan Transformasional. Pemimpin harus memiliki nilai transformasional jika mereka ingin mengelola suatu organisasi dengan baik. Nilai-nilai ini akan mendorong dan meningkatkan kesadaran untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana pemimpin dan pengikut saling mengangkat diri ke tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berupaya membangkitkan kesadaran para pengikut dengan mengajak mereka menuju cita-cita yang lebih tinggi serta nilai-nilai moral seperti kebebasan, keadilan, dan kemanusiaan, alih-alih berdasarkan emosi negatif seperti keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi literatur dari berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di Puskesmas memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan primer. Kepemimpinan yang efektif, terutama gaya transformasional dan partisipatif, terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja staf, memperkuat kolaborasi antar anggota tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang responsif dan adaptif terhadap kebutuhan masyarakat. Keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan yang bijaksana, serta kemampuan manajemen konflik menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki oleh pimpinan Puskesmas. Gaya kepemimpinan transformasional dapat memberi pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja khususnya di puskesmas. Hal ini berujung pada peningkatan inisiatif dan kreativitas dalam bekerja. Pemimpin transformasional juga menekankan stimulasi intelektual, yang mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan inovatif, serta menciptakan lingkungan yang mendukung ide-ide baru. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan erat

dengan kepuasan kerja; karyawan yang merasa puas dengan kepemimpinan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif, berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Studi ini juga menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan kapasitas kepemimpinan untuk menghadapi tantangan yang terus berkembang dalam pelayanan kesehatan. Dengan memperkuat peran kepemimpinan, diharapkan Puskesmas dapat memberikan pelayanan yang lebih berkualitas dan berkelanjutan kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Amir, A., Lesmana, O., Noerjoedianto, D., & Subandi, A. (2021). Peran Kepemimpinan di Puskesmas terhadap Kinerja Organisasi dan Kualitas Pelayanan Kesehatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 526-537. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2208>
- Bakri, M., Basalamah, I., & Widyawati. (2022). Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Nurse Performance. *Point of View Research Management*, 3(2), 202-215. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Darmin, Ningsih, S. R., Asri, A. malik darmin, Adnan, & Gufran. (2024). *The Relationship between the Leadership Style of the Head of the Health Center and the Performance of Health Workers at the Sangtombolang Health Center*. 7(2), 362-371.
- Dwipayana, Kadek Ary; Sudja, I Nengah; Verawati, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung. *Jurnal Emas*, 3(12), 134-147.
- Ila Aulia Aprilia, Triska Dewi Pramitasari, I. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Dengan Dimediasi Kesiapan Untuk Berubah Pada UPT Puskesmas Jangkar. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(Juni 2024), 1191-1205.
- Laia, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Pareto>
- Melva, S., Adriani, Z., Batanghari, J. K., & Batanghari, J. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(03), 847-857.
- Nuraeni, Y. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciluluk*. Permenkes No 75 Tahun. (2014). *Permenkes RI, 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Putra, S. P. (2024a). Pengaruh Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Di Puskesmas Meninting. *Nusantara Hasana Journal*, 3(11), Page.
- Putu Lindya Dewi, N., Landra, N., Wira Andika, A., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Abiansemal I Di Blahkiuh Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, 3(5), 2022.
- Rasifa. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kualitas Pelayanan Pasien Di Puskesmas Kota Baubau Informasi Artikel Abstrak. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 12(1). <https://ejournal.lppmunidayan.ac.id/index.php/administratio/>
- Salsabillah, R. S., Putri, A., & Wijaya, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi*

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Wonokromo Surabaya.
<http://sosains.greenvest.co.id>