

# JURNAL PROMOTIF PREVENTIF

## Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Sangtombolang

### *The Relationship between the Leadership Style of the Head of the Health Center and the Performance of Health Workers at the Sangtombolang Health Center*

Darmin<sup>1</sup>, Suci Rahayu Ningsih<sup>2</sup>, Abdul Malik Darmin Asri<sup>3</sup>, Adnan<sup>1</sup>, Gufran<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Bima, NTB, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan, Institut Kesehatan dan Teknologi Graha Medika, Manado, Indonesia

<sup>3</sup>Prodi Administrasi Kesehatan, Institut Kesehatan dan Teknologi Buton Raya, Sulawesi Tenggara, Indonesia.

#### Article Info

##### Article History

Received: 03 Apr 2024

Revised: 19 Apr 2024

Accepted: 23 Apr 2024

#### ABSTRACT / ABSTRAK

*Leadership is an important element and determines the smooth running of hospital services. The purpose of this study was to determine the leadership style at Singtombolang Health Center. This type of research is analytic observational quantitative research with a cross sectional study approach. The research sample was 51 Singtombolang health workers with total population technique. The results showed that the three leadership styles had a sig-p value > 0.05, meaning that the three leadership styles had a significant influence on the motivation and performance of health workers at the Sangtombolang Health Center. The three leadership styles can be used in different conditions and situations. Further research is needed to compare leadership styles in cities, suburbs, and rural areas to obtain accurate data.*

**Keywords:** Leadership, Performance, Public Health Center, Health Workers

Kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan dirumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan di Puskesmas Singtombolang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Sample penelitian adalah 51 tenaga kesehatan singtombolang dengan teknik *total population*. Hasil penelitian menunjukkan ketiga gaya kepemimpinan tersebut memiliki nilai sig-p > 0.05 artinya ketiga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sangtombolang. Ketiga gaya kepemimpinan dapat digunakan dalam kondisi dan situasi yang berbeda. Perlu adanya penelitian lebih lanjut sebagai pembandingan gaya kepemimpinan dikota, pinggir kota, dan pedesaan untuk memperoleh data yang akurat.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kinerja, Puskesmas, Tenaga Kesehatan

#### Corresponding Author:

Name : Darmin

Affiliate : Program Studi Gizi, Fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Bima.

Address : Jl. Anggrek, Nae, Kec. Rasa Nae Barat, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat. 84111

Email : darmin@umbima.ac.id

## PENDAHULUAN

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Karena itu semua Negara berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya (Alfadhalah & Elamir, 2022; Irawan, 2020). Pelayanan kesehatan ini berarti setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok ataupun masyarakat. Untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dalam suatu rumah sakit sendiri dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengatur segala yang akan ingin dicapai (AL-Dossary, 2022; Oyerinde, 2020).

Kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan dirumah sakit karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Aktivitas kepemimpinan akan menunjukkan gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu (Fenta Kebede et al., 2023).

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektifitas kerja yang positif bagi anggota. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta harapan terpenuhinya kebutuhan(Fenta Kebede et al., 2023; Gashaye et al., 2023). Berdasarkan hasil pengamatan yang seksama, terdapat sembilan kualitas kunci dalam diri seorang pemimpin yang sukses meningkatkan motivasi pekerja, tentunya tanpa mengenyampingkan faktor budaya, yakni: gairah, ketegasan, keyakinan, integritas, adaptasi, ketangguhan emosional, resonansi emosional, pengenalan diri dan kerendahan hati (Sharma et al., 2014; Tamsah et al., 2023).

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan merupakan suatu seni dan proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam situasi tertentu, sehingga akhirnya harus disadari bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika gaya kepemimpinan baik, maka kinerja kerja karyawan semakin tinggi, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka kinerja kerja karyawan akan semakin rendah (AL-Dossary, 2022; Fenta Kebede et al., 2023; Oyerinde, 2020).

Tingkatan kepemimpinan dalam keperawatan pada institusi pelayanan keperawatan, peran perawat sebagai pengelola atau manajer terdiri dari *top manajer* atau tingkat atas seperti kepala bidang keperawatan, *middle manajer* atau tingkat menengah seperti kepala seksi keperawatan atau pengawas, dan *first line manajer* atau tingkat bawah seperti kepala ruangan. Kepala Ruangan adalah manajer operasional yang merupakan pimpinan yang secara langsung mengelola seluruh sumber daya di unit perawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu. Kepala Ruangan merupakan jabatan yang cukup penting dan strategis, karena secara manajerial kemampuan Kepala Ruangan ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal

penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin memengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai motivasi kerja yang baik (Irawan, 2020). Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Aninanya et al., 2016; Tamsah et al., 2023).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, terlihat bahwa gaya yang digunakan para pemimpin adalah interaksi pemimpin dengan bawahannya, namun gaya tersebut tidak digunakan dengan baik sehingga terlihat pada 10 tenaga kesehatan Puskesmas Tadoy, 6 tenaga kesehatan diantaranya memiliki kinerja yang rendah, hal ini terlihat dari tenaga kesehatan ada sering absen kerja, kerja yang setengah hati, pulang kerja tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan ada beberapa tenaga kesehatan yang bermalasan dalam bekerja. Faktor yang membuat kinerja kerja kurang baik dikarenakan kepemimpinan kepala Puskesmas yang kurang memperhatikan keluhan-keluhan dari para tenaga kesehatan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas terhadap kinerja karyawan atau petugas kesehatan di Puskesmas Sangtombolang.

## BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat *analitik observational deskriptif* dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini akan dilakukan di Puskesmas Sangtombolang pada bulan November 2023. Pada penelitian ini sebagai populasinya adalah semua petugas kesehatan di Puskesmas Sangtombolang sebanyak 51 orang perawat. Sedangkan Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total population*, jadi sampel yang digunakan yaitu 51 petugas kesehatan di Puskesmas Sangtombolang. Instrument penelitian menggunakan angket atau kuisisioner gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan 15 butir pertanyaan. Sedangkan pada angket atau kuisisioner kinerja perawat diadopsi dari kuisisioner *Guttman* dengan 25 butir pertanyaan. Analisis data dilakukan dengan analisis korelasi dengan uji *univariat* dan *bivariat dengan* bantuan software SPSS 20.

## HASIL

Puskesmas Sangtombolang Kecamatan Sangkub terletak di jalan trans Sulawesi Wilayah Puskesmas Sangtombolang terdiri dari 3 desa, Secara geografis Kecamatan Sangkub Sebagian besar merupakan dataran rendah yang banyak perawatannya sedangkan sisanya terdiri dari pergunungan Puskesmas Sangtombolang terletak di Desa Sangtombolang Kecamatan Sangkub.

## Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di Puskesmas Sangtombolang. Karakteristik tenaga kesehatan terdiri dari umur, jenis kelamin, dan lama bekerja. Berikut merupakan distribusi karakteristik tenaga kesehatan puskesmas sangtombolang.

**Tabel 1.** Distribusi Karakteristik Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sangtombolang

Karakteristik		n	%
Umur (tahun)	20-30	22	43,1
	31-40	18	35,3
	41-50	11	21,6
Jenis Kelamin	Perempuan	29	56,9
	Laki-laki	22	43,1
Lama Bekerja	≥ 3 tahun	23	45,1
	< 3 tahun	28	54,9
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa umur tenaga kesehatan lebih banyak (20-30 tahun) yaitu 22 responden (43.1%). Tenaga kesehatan lebih banyak berjenis kelamin perempuan yaitu 29 responden (56.9%). Selanjutnya sebagian besar tenaga kesehatan bekerja selama < 3 tahun yaitu 23 responden (45.1%).

## Gaya kepemimpinan

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Sangtombolang

Gaya Kepemimpinan		n	%
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Tidak Baik	28	54.9
	Baik	23	45.1
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Tidak Baik	27	52.9
	Baik	24	47.1
Gaya Kepemimpinan Situasional	Tidak Baik	31	60.8
	Baik	20	39.2
<b>Jumlah</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transaksional 54.9% dalam kategori kurang dan sebanyak 45.1% kategori baik. Gaya kepemimpinan transformasional 52.9% kategori kurang dan 47.1% kategori baik. Sementara gaya kepemimpinan situasional 60.8% kategori kurang dan 39.2% kategori baik.

## Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan Tabel 3 tabulasi silang antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja tenaga kesehatan, diketahui bahwa gaya kepemimpinan transaksional kategori baik dengan kinerja baik yaitu sebesar 69.6%. Gaya kepemimpinan transformasional kategori baik

dengan kinerja baik yaitu sebesar 75.0%. dan Gaya kepemimpinan situasional kategori baik dengan kinerja baik yaitu 80.0%. Berdasarkan hasil uji chi-square memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas gaya kepemimpinan memiliki  $p\text{-value} < \text{nilai-}\alpha = 0.05$ . Hal ini membuktikan gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sangtombolang Tahun 2023.

**Tabel 3.** Tabulasi Silang antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sangtombolang

Gaya Kepemimpinan	Kinerja				Total		pValue
	Baik		Tidak baik		n	%	
	n	%	n	%			
Gaya Kepemimpinan Transaksional							
Tidak Baik	9	32.1	19	67.9	28	100	0,012
Baik	16	69.6	7	30.4	23	100	
Gaya Kepemimpinan Transformasional							
Tidak Baik	7	25.9	20	74.1	27	100	0.001
Baik	18	75.0	6	25.0	24	100	
Gaya Kepemimpinan Situasional							
Tidak Baik	9	29.0	22	71.0	31	100	0.001
Baik	16	80.0	4	20.0	20	100	
Total	25	49.0	26	51.0	51	100	

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

## 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 setujui bersama (I Gusti Agung Ayu Sherlyna Prihandhani, 2010).

Proses kepemimpinan transaksional dapat ditunjukkan melalui sejumlah dimensi perilaku kepemimpinan, yakni *contingent reward*, *active management by exception*, dan *passive management by exception*. Perilaku *contingent reward* terjadi apabila pimpinan menawarkan dan menyediakan sejumlah imbalan jika hasil kerja bawahan memenuhi kesepakatan. *Active management by exception*, terjadi jika pimpinan menetapkan sejumlah aturan yang perlu ditaati dan secara ketat ia melakukan kontrol agar bawahan terhindar dari berbagai kesalahan, kegagalan, dan melakukan intervensi dan koreksi untuk perbaikan. Sebaliknya, *passive management by exception*, memungkinkan pemimpin hanya dapat

melakukan intervensi dan koreksi apabila masalahnya makin memburuk atau bertambah serius (Fadiah Retno Imara, 2020; Irawan, 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, variabel kepercayaan pemimpin dan variabel kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi. 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 (Hamdi et al., 2020; Marwanto, 2019). 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 (Fadiah Retno Imara, 2020; Usman et al., 2020).

Untuk memastikan pemberian perawatan dengan kualitas yang baik pada pasien, kepala ruang harus mengarahkan anggota staf (perawat pelaksana) untuk menjalankan tugas mereka menurut kebijaksanaan dan standar kelembagaan serta harus mengawasi pelaksanaan tugas pekerja. Atas tanggung jawab tersebut penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap kepala ruang sangat diperlukan (Amir et al., 2019). Maka dibutuhkan gaya kepemimpinan transformasional, karena pimpinan yang menginspirasi bawahan dan memotivasi akan meningkatkan kinerja perawat. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin baik pula kinerja perawat, karena pengaruh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Usman et al., 2020).

Gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan SDM merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan untuk memaksimalkan kinerja perawat. Penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat organisasi semakin membuat bergairah. Adanya pimpinan yang menginspirasi bawahan dan memotivasi akan meningkatkan kinerja perawat. Sebagaimana perawat mengakui kepala ruang belum memberikan sugesti positif untuk meningkatkan motivasi. Pimpinan belum mengartikulasikan visi menarik kepada para perawat supaya timbul motivasi tinggi dalam bekerja dan memberikan dorongan terhadap apa yang perlu dilakukan sehingga akan meningkatkan kinerja perawat (Fadiah Retno Imara, 2020).

Menurut hasil wawancara pada kepala Puskesmas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional menginspirasi para pengikut untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan pemimpin transformasional mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikut. Mengubah kesadaran para pengikut dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru dan dapat menginspirasi para pengikut untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Dalam stimulasi intelektual, pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan memengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. Adanya perpektif yang baru akan membuat organisasi dapat berkembang, sehingga organisasi tidak mengalamimasalah dan kinerja pekerja juga akan meningkat. Dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional juga tidak selalu digunakan, namun gaya ini digunakan pada saat menegur tenaga kesehatan pada saat melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan perhatian kepada petugas kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan ini bertujuan agar kepala puskesmas dapat menyampaikan teguran dan arahan yang tidak menyinggung perasaan petugas kesehatan dan menciptakan suasana kerja yang harmonis (Marwanto, 2019).

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).

Pemimpin di dalam suatu organisasi dituntut untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi muncul ketika seseorang merasa bahwa keinginan atau kebutuhannya telah terpenuhi sehingga ia menjadi semangat untuk melakukan pekerjaannya. Apabila kebutuhan serta kepuasan karyawan baik material dan nonmaterial yang diterima karyawan semakin memuaskan, maka semangat karyawan untuk bekerja akan semakin tinggi. Semakin tepat motivasi yang diberikan pemimpin maka semakin baik kinerja karyawan namun jika karyawan merasa tidak termotivasi maka kinerjanya akan semakin rendah dan berdampak buruk terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya. Ada dua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu, faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (knowledge+skill), dan motivasi terbentuk dari sikap (attitude). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat berhubungan dengan motivasi yang diberikan kepada karyawan (Haryanto et al., 2022; Jamil, 2021; Marwanto, 2019).

Menurut hasil wawancara kepala Puskesmas, kepemimpinan situasional memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini dikarenakan pemimpin dapat menjadi seorang panutan yang dapat ditiru perilakunya, terkadang pemimpin tersebut dapat menjadi seorang teman dimana tenaga kesehatan dapat berkomunikasi dua arah secara terbuka. Maka dari itu diperlukan kerjasama antara pemimpin dengan bawahan maupun kerjasama tim yang

akan meningkatkan kualitas kerja perusahaan dengan lebih baik lagi dari waktu ke waktu. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dengan melihat situasi yang terjadi pada perusahaan ini merupakan cara yang paling cocok untuk memberikan dukungan kepada tenaga kesehatan agar termotivasi untuk bekerja sehingga kualitas kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan tentang ketiga gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa, ketiga gaya ini harus dapat dimiliki seseorang kepala Puskesmas. Hal ini dikarenakan ketiga gaya ini dapat membantu untuk meningkatkan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas, namun ketiga gaya ini tidak dapat dipakai sekaligus pada pemimpin, tetapi ketiga gaya ini dapat dipalikasikan satu per satu pada saat waktu tertentu sesuai dengan keadaan yang tepat dalam menghadapi dan memberik arahan kepada tenaga kesehatan, sebagai contoh gaya kepemimpinan transaksional digunakan pada saat memberikan arahan dan bimbingan pada tenaga kesehatan yang belum memahami secara jelas tugas yang akan dilakukan sertamemberikan kritik yang membangun pada saat tenaga kesehatan memiliki hasil kerja yang kurang memuaskan. Selanjutnya gaya kepemimpinan transformasional digunakan pada saat tenaga kesehatan melakukan kesalahan pada saat bekerja dengan cara menegurnya secara lembut serta pada saat tenaga kesehatan bekerja pemimpin selalu memberikan perhatiannya kepada tenaga kesehatan dengan cara melihat dan mengawasi pekerjaan yang dilakukan. Begitu juga gaya situasional yang dapat digunakan pada saat pengambilan keputusan masalah pekerjaan, tenaga kesehatan yang tidak optimis dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada saat tenaga kesehatan tidak bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hasil uji chi-square memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas gaya kepemimpinan memiliki  $p\text{-value} < \text{nilai-}\alpha = 0.05$ . Hal ini membuktikan gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sangtombolang Tahun 2023. Ketiga gaya ini dapat membantu untuk meningkatkan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas, namun ketiga gaya ini tidak dapat dipakai sekaligus pada pemimpin, tetapi ketiga gaya ini dapat dipalikasikan satu per satu menurut situasi dan kondisi yang dilapangan. Sarannya, diharapkan dengan ketiga pola gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan pelayanan petugas kesehatan dengan optimal sehingga melahirkan pelayanan kesehatan dengan mutu yang berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- AL-Dossary, R. N. (2022). Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 71–81. <https://doi.org/10.2147/JHL.S365526>
- Alfadhalah, T., & Elamir, H. (2022). *Organizational Culture , Quality of Care and Leadership Style in Government General Hospitals Organizational Culture , Quality of Care and Leadership Style in Government General Hospitals in Kuwait: A Multimethod Study*. <https://doi.org/10.2147/JHL.S333933>
- Amir, A., Noerjoedianto, D., & Herwansyah, H. (2019). Studi Kualitatif Tentang Peran Kepala



- Puskesmas di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Kesmas Jambi*, 3(1), 55–61. <https://doi.org/10.22437/jkmj.v3i1.7646>
- Aninanya, G. A., Howard, N., Williams, J. E., Apam, B., Prytherch, H., Loukanova, S., Kamara, E. K., & Otupiri, E. (2016). Can performance-based incentives improve motivation of nurses and midwives in primary facilities in northern Ghana? A quasi-experimental study. *Global Health Action*, 9(1), 32404. <https://doi.org/10.3402/gha.v9.32404>
- Fadiah Retno Imara. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada EF English First Malang). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang Abstrak*, 5(3), 248–253.
- Fenta Kebede, B., Aboye, T., Dagnaw Genie, Y., Tesfa, T. B., & Yetwale Hiwot, A. (2023). The Effect of Leadership Style on Midwives' Performance, Southwest, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, 31–41. <https://doi.org/10.2147/JHL.S397907>
- Gashaye, M., Tilahun, D., Belay, A., & Bereka, B. (2023). Perceived Utilization of Leadership Styles Among Nurses. *Risk Management and Healthcare Policy*, 16, 215–224. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S388966>
- Hamdi, M., Publik, D. A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2020). *MABUUN RAYA KABUPATEN TABALONG JAPB : Volume 3 Nomor 1 , 2020 JAPB : Volume 3 Nomor 1 , 2020*. 3, 1–15.
- Haryanto, E., Kartikasari, R., & Puspita, R. P. I. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dan Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja Di Puskesmas Citallem Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah JKA (Jurnal Kesehatan Aeromedika)*, 8(2), 43–50. <https://doi.org/10.58550/jka.v8i2.152>
- I Gusti Agung Ayu Sherlyna Prihandhani, A. L. K. (2010). *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan I Gusti Agung Ayu Sherlyna Prihandhani, Alfieri Leda Kio*. 29–37.
- Irawan, B. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit dr. Zubir Mahmud Aceh Timur*. 3(1), 24–32.
- Jamil, A. (2021). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau*. 3(4), 436–444.
- Marwanto, I. G. G. H. (2019). Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 2(2), 32–41. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v2i2.213>
- Oyerinde, O. F. (2020). Leadership Style, Work Environment, Organizational Silence and Institutional Effectiveness of Polytechnic Libraries, South-West Nigeria. *International Information & Library Review*, 52(2), 79–94. <https://doi.org/10.1080/10572317.2019.1673642>
- Sharma, R., Webster, P., & Bhattacharyya, S. (2014). Factors affecting the performance of community health workers in India: a multi-stakeholder perspective. *Global Health Action*, 7(1), 25352. <https://doi.org/10.3402/gha.v7.25352>
- Tamsah, H., Ilyas, G. B., Nurung, J., Jusuf, E., & Rahmi, S. (2023). Soft skill competency and employees' capacity as the intervening factors between training effectiveness and health workers' performance. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2199493. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2199493>

Usman, U., Badiran, M., & Muhammad, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v5i1.5820>