



Studi Literatur: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Puskesmas

Literature Study: The Influence of Transformational Leadership in Improving Employee Performance in Health Centers

Triswa Tiana^{1*}, Tia Nurlisa², Alyani Dwi Shabrina³, Ahmad Rezeki Ramadhan⁴, Wasiyem⁵

¹⁻⁵Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*Corresponding Author: E-mail: triswa9@gmail.com

Artikel Review

Article History:

Received: 28 Nov, 2024

Revised: 7 Dec, 2024

Accepted: 19 Dec, 2024

Kata Kunci:

Kepemimpinan
Transformasional, Kinerja
Karyawan, Puskesmas

Keywords:

Transformational
Leadership, Employee
Performance, Community
Health Center

DOI: 10.56338/jks.v7i12.6465

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berkolaborasi dengan tim untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi yang dapat menginspirasi orang lain untuk melaksanakan perubahan tersebut, serta melakukan transformasi bersama dengan kelompok yang berkomitmen. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki visi jangka panjang dan mampu mengidentifikasi perubahan dalam lingkungan serta mengintegrasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Studi Literatur ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi literatur, yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Hasil studi literatur ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di puskesmas dapat memberi pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja khususnya di puskesmas, karena Gaya kepemimpinan ini mendorong pemberdayaan karyawan dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar, menciptakan rasa memiliki yang kuat di antara karyawan.

ABSTRACT

Transformational leadership is a leadership style in which a leader works with a team to find the changes that need to be made, creates a vision that will inspire others to do so, and makes the changes together with a committed group. Transformational leaders are those who have a vision for the future and are able to identify environmental changes and transform those changes into the organization. This Literature Study aims to determine the effect of transformational leadership style in improving employee performance at the Health Center. The method used in this study is a literature study, which aims to collect and analyze information from various written sources that are relevant to the research topic. The results of this literature study conclude that transformational leadership style in improving employee performance at the health center can have a positive influence in improving employee performance in the work environment, especially at the health center, because this leadership style encourages employee empowerment by providing greater trust and responsibility, creating a strong sense of belonging among employees.

PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas menetapkan bahwa puskesmas merupakan fasilitas kesehatan yang memberikan layanan kesehatan masyarakat dan individu pada tingkat pertama. Fokus utama dari puskesmas adalah pada upaya

promotif dan preventif untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), yang berada di bawah pengawasan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, berfungsi sebagai fasilitas kesehatan teknis. Secara umum, baik Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) maupun Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) diwajibkan untuk menyediakan layanan yang mencakup pencegahan, insentif, pengobatan, dan rehabilitasi. Untuk tercapainya tujuan organisasi pada suatu Puskesmas harus didukung oleh adanya gaya kepemimpinan yang tepat. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan pandangan mereka (Widiasari, 2020). Setiap pemimpin dalam suatu organisasi memiliki gaya kepemimpinan unik. Menurut Pawerangi & Amang (2023), gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan menentukan strategi organisasi untuk masa depan dan masa depan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan pertumbuhan, serta memudahkan adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai sangat penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya (Pawerangi et al., 2023).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang paling umum digunakan dalam organisasi karena dianggap dapat membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Widiasari (2020) menyatakan bahwa sejumlah variabel memengaruhi kepuasan kerja; gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satunya. Udayana dan Riana (2015) serta Bakri et al. (2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Pawerangi dan Amang (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan karyawan karena gaya ini mampu meningkatkan motivasi dan memperhatikan aspek di luar hubungan kerja. Oleh karena itu, Rahayu Ningsih et al. (2022) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah yang paling krusial.

Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan untuk memiliki visi yang jauh ke depan serta kemampuan untuk mengidentifikasi perubahan di lingkungan dan mengintegrasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Para pemimpin ini juga mampu menjadi pelopor perubahan, memberikan motivasi dan inovasi, serta membangun kerja sama tim yang solid. Mereka berperan dalam memperbaiki kinerja manajemen dan etos kerja, serta bertanggung jawab dalam memimpin dan mengelola organisasi. Dalam gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin bekerja sama dengan tim untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi yang dapat menginspirasi orang lain, dan melaksanakan perubahan tersebut bersama kelompok yang berkomitmen.

METODE

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 artikel dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional di Puskesmas, untuk memahami konteks, teori, dan temuan terkini dalam bidang tersebut. Dengan menganalisis literatur yang ada, peneliti dapat mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian sebelumnya serta merumuskan argumen yang kuat untuk mendukung hipotesis penelitian. 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 PENELITIAN

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 Gaya Kepemimpinan 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 akan dilakukan di Puskesmas Sangtombolang pada bulan November 2023. Sementara itu, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode total population.	Berdasarkan hasil uji chi-kuadrat, nilai signifikan probabilitas gaya kepemimpinan memiliki $p\text{-value} < \alpha = 0.05$. Gaya kepemimpinan transformasional adalah JPP kategori baik dengan kinerja 75.0%. Hal ini 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 I 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	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.

			linier berganda.
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kedisiplinan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros	Herenal Daeng Toto, Wadzibah Nas, St. Sukmawati, Nurdiana.	Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan langsung. Wawancara dan penyebaran kuesioner. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepustakaan, Wawancara (interview), dan Kuesioner.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin bekerja dengan tim untuk menemukan perubahan yang perlu dilakukan, membuat visi yang akan menginspirasi orang lain untuk melakukannya, dan melakukan perubahan bersama dengan kelompok yang berkomitmen. Widiasari (2020) menyatakan bahwa sejumlah variabel memengaruhi kepuasan kerja; gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satunya. Udayana dan Riana (2015) serta Bakri et al. (2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Pawerangi dan Amang (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan karyawan karena gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan motivasi dan perhatian di luar hubungan kerja.

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 Abiansamal I Kabupaten Badung akan meningkat

sebanding dengan tingkat Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan penelitian (Ila Aulia Aprilia, Triska Dewi Prमितasari, 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.

Berdasarkan hasil penelitian (Toto et al., 2024), Secara bersamaan, terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan terhadap kualitas kerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 10,154, yang lebih besar dari Ftabel yang bernilai 3,11. Selain itu, nilai signifikansi (sig) yang diperoleh adalah 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut terbukti, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja.

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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur dari berbagai penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan di puskesmas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memberi pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja khususnya di puskesmas. Gaya kepemimpinan ini mendorong pemberdayaan karyawan dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar, menciptakan rasa memiliki yang kuat di antara karyawan. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- Oktaviany, V., Khalisa, H., Mulyani, L., Mazaya, B. E., Suwarno, S., Ridwan, S.Kep.,Ners.,MAN, H., & Hoedaya, S.Kep.,M.Kes, A. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat: Studi Literatur. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 5897–5911. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i4.20970>
- Patarru, F., Nursalam, & HAS, E. M. M. (2020). DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf11411> Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat Fitriyanti Patarru'. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 11(4), 381–384.
- Pawerangi, M. H., Amang, B., & Nurpadila. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 468–476.
- 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.
- Rahayu Ningsih, S., VT. Novita, R., & Bandur, A. (2022). Pengaruh Supervisi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat dalam Kepatuhan Hand Hygiene dan Pencegahan Resiko Jatuh di RSUD GMIBM Monompia Kotamobagu. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 3(3), 236–243. <https://doi.org/10.56338/mppki.v3i3.1231>
- Resfita, D., & Hartono, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Sipayung. *Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(3), 1–11. <https://publikasi.abidan.org/index.php/komunika/article/view/522%0Ahttps://publikasi.abidan.org/index.php/komunika/article/download/522/374>
- Susanti, H., Taufik Ali, I., Prayuda, R., Rizki Zidhane Hendrias, A., Afrian, F., Rakha, M., & Yanti, E. (2024). Workshop penggunaan Sistem Informasi Kesehatan (Siketan) Berbasis Teknologi Digital Untuk peningkatan Keakuratan Laporan Bulanan (LB1) di Angka Puskesmas Benteng. *Ikra-Ith Abdimas*, 8(2), 56–61. <https://doi.org/10.37817/ikra-ithabdimas.v8i2.3135>
- Toto, H. D., Nas, W., & Nurdiana, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kedisiplinan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros. *Economics and Digital ...*, 5(1), 474–485.

<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/1181%0Ahttps://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/download/1181/855>

Udayana1, K., & Riana2, G. (2017). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan imbalan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(10), 5–24.

WINARTI, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Korpri. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(01), 017. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i01.54968>