

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PUSKESMAS TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS

Dewi Sri Wahyuni¹, Findyani Siregar², Indah Aulia Pratiwi Saragih³, Indah Fadillah⁴, Latifah Syaharani⁵, Nadiyah Rahma Dalimunthe⁶, Radha Agri Br Ginting⁷, Sumi Fitri Winanti⁸, Dewi Agustina⁹

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3,4,5,6,7,8,9}

*Corresponding Author : dewisriwahyuni0110@gmail.com

ABSTRAK

Menginspirasi atau memimpin dengan memberi contoh untuk membantu kelompok mencapai tujuannya. melalui komunikasi adalah proses kepemimpinan. Perilaku seorang pemimpin terhadap bawahannya disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dibentuk oleh cara seorang pemimpin berperilaku terhadap anggota kelompok dan apa yang dia pilih untuk dilakukan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membantu perusahaan mempertahankan diri di tengah persaingan yang tidak stabil. Pegawai membutuhkan motivasi untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Banyak pemimpin tidak menyadari gaya kepemimpinan apa yang diperlukan atau yang cocok dengan situasi seluruh karyawan, yang dapat menyebabkan penurunan efektivitas staf medis di pusat. Gaya Kepemimpinan apa pun yang digunakan oleh seorang pemimpin berdampak pada bagaimana mereka berkomunikasi, mendorong mereka, dan mendukung mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan literatur review atau kajian kepustakaan, membaca dan menganalisis berbagai buku, jurnal, dan artikel lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Hasil review literatur menunjukkan korelasi antara kinerja profesional kesehatan dan gaya kepemimpinan kepala pusat kesehatan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, pemimpin

ABSTRACT

Inspiring or leading by setting an example to help the group achieve its goals through communication is a leadership process. A leader's behavior towards their subordinates is referred to as their leadership style. Leadership style is shaped by how a leader behaves towards group members and what they choose to do. Employee performance is influenced by the organizational leadership style. Improved employee performance will help the company stay competitive in the unstable market. Employees need motivation to perform their duties well. Many leaders are unaware of what leadership style is needed or suits the situation of all employees, which can lead to a decline in the effectiveness of medical staff at the center. Whatever leadership style a leader uses impacts how they communicate, motivate, and support their team. This research uses a literature review approach, reading and analyzing various books, journals, and other articles related to the research topic. The results of the literature review show a correlation between the performance of healthcare professionals and the leadership style of the head of the healthcare center.

Keywords : leaders, leadership styles, and employee performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pada umumnya berfungsi sebagai lokasi atau platform tempat orang dapat berkumpul dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau pemimpin adalah komponen terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, tanpa seorang pemimpin organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Kepemimpinan Seorang pemimpin harus dapat membujuk para pengikutnya untuk bekerja sama dan melaksanakan instruksinya dengan cara yang efisien. Pola perilaku dan tindakan yang disukai dan sering digunakan oleh

seorang pemimpin dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka. Ini juga dapat didefinisikan sebagai metode yang mereka gunakan untuk membujuk bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ada tiga filosofi kepemimpinan berbeda yang mungkin memengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi: filosofi otoriter, demokratis, dan kontrol bebas. Gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai otoriter adalah salah satu yang membuat pilihan dengan menerapkan metode pendekatan kekuasaan. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang memanfaatkan pendekatan kolaboratif untuk pengambilan keputusan. Di bawah gaya kepemimpinan kontrol bebas, pemimpin memberikan semua wewenang kepada bawahan; Satu-satunya keterlibatan pemimpin adalah dalam menyediakan dokumentasi pendukung dan berpartisipasi ketika diminta untuk melakukannya oleh bawahan.

Kinerja adalah hasil dari Jumlah dan kaliber kerja yang diselesaikan seseorang saat memenuhi tugas yang diberikan. Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas yang diberikan oleh organisasi dalam upaya untuk memenuhi tujuan, sasaran, dan tujuan organisasi yang diamanatkan secara hukum dengan cara yang sehat secara moral dan etis serta hukum dianggap sebagai kinerja tenaga kesehatan. Tiga kategori faktor yang memengaruhi bagaimana orang berperilaku dan berkinerja di tempat kerja: 1) faktor individu, seperti usia, jenis kelamin, dan karakteristik lainnya; dan 2) variabel kelompok. 2) Faktor psikologis, seperti motivasi, sikap, persepsi, dan kepribadian. 3) Faktor organisasi, seperti desain pekerjaan, kepemimpinan, kompensasi, dan sumber daya.

Faktor penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat adalah kesehatan. Akibatnya, setiap negara bercita-cita untuk menawarkan perawatan kesehatan terbaik. Setiap upaya bermanfaat independen atau bekerja sama dengan orang lain di perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan, menghindari dan mengobati penyakit, dan memulihkan kesehatan individu atau organisasi komunitas disebut sebagai layanan kesehatan. Seorang pemimpin diharuskan untuk mengawasi semua yang akan dicapai untuk meningkatkan perawatan kesehatan di rumah sakit.

Cara pengaturan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berdampak besar pada seberapa baik Puskesmas menjalankan perannya. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 tahun 2014 tentang pusat kesehatan masyarakat dalam pasal 16 ayat 1 menyatakan bahwa sumber daya manusia Puskesmas terdiri atas tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan saat mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja adalah frasa yang digunakan untuk mengungkapkan betapa hebatnya individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi menjalankan program kegiatan operasional dan perencanaan strategis sesuai dengan kewenangan dan akuntabilitas atas kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Kapasitas untuk secara positif memengaruhi orang untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dikenal sebagai kepemimpinan. Selain itu, Teknik menggunakan komunikasi untuk memengaruhi atau mencontohkan perilaku bagi pengikut untuk mencapai tujuan dikenal sebagai kepemimpinan perusahaan. Untuk menghasilkan motivasi positif yang akan menghasilkan niat dan usaha (kinerja) yang setinggi-tingginya, maka seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu berintegrasi secara harmonis dengan bawahannya. Hal ini mencakup mendorong kerja sama dan mengarahkan serta memotivasi semangat bawahannya dalam bekerja, sekaligus menyediakan fasilitas organisasi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dibentuk oleh sikap, perilaku, dan kelompok yang dipengaruhi dan disediakannya sebagai bagian dari fungsi manajemennya.

Bergantung pada bagaimana seorang pemimpin menggunakannya dalam lingkungan bisnis, masing-masing filosofi kepemimpinan ini memiliki pro dan kontra yang tidak dapat

dipisahkan. Penulis ahli dalam gaya kepemimpinan karena kekurangan dan kelebihan pendekatan ini. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan ini, dia dapat secara efektif dan efisien membimbing semua kekuatan yang bekerja di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi (Lako, 2004).

Tidak masalah filosofi kepemimpinan mana yang terbaik atau lebih buruk; Yang penting adalah bagaimana seorang pemimpin menerapkannya dalam bisnis. Penulis mengkhususkan diri dalam gaya kepemimpinan dan membahas kelebihan dan kekurangan dari pendekatan ini. Pendekatan kepemimpinan ini berfungsi sebagai alat untuk membimbing semua kekuatan yang bekerja di bawahnya untuk memenuhi tujuan organisasi yang efektif dan sejahtera.

METODE

Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka atau desain tinjauan literatur. Untuk menghasilkan tulisan Tinjauan literatur melibatkan pencarian literatur yang relevan tentang topik atau masalah tertentu dengan membaca dan mengevaluasi beberapa buku, jurnal, dan materi lain yang diterbitkan. SPIDER, yang dinyatakan oleh Methley (2014) dapat digunakan untuk penelitian kualitatif selain metodologi lain atau kombinasi keduanya, digunakan dalam analisis literatur ini. Sampel, Fenomena Minat, Desain, Evaluasi, dan Jenis Penelitian adalah akronim dari SPIDER.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Artikel yang Dianalisis

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Temuan	Implikasi
Nova Adelina Saragih, Dollar Oktha Rendi Damanik, Letjen Sustris Purba, Emmanuella Natasya Hartanty, Febri Sinaga	2020	Indonesia	Untuk memastikan hubungan antara gaya kepemimpinan Puskesmas Tigarunggu dengan motivasi dan kinerja pekerja	30 pegawai tetap di Puskesmas Tigarunggu, Kecamatan Purba.	Jenis penelitian Kuantitatif dengan desain analitik. Teknik pengambilan sampel yang disengaja. Kuesioner: Metode untuk mengumpulkan data. serta analisis data bivariat (uji Chi-Square) dan univariat (deskriptif).	- Di Puskesmas Tigarunggu, terdapat korelasi yang signifikan ($p = 0,03$) antara motivasi kinerja staf dan gaya kepemimpinan. - Sebagian besar pekerja menyatakan setuju dengan gaya kepemim	Perlunya pelatihan yang konsisten dan berkesinambungan untuk pemimpin puskesmas agar dapat meningkatkan kemampuan berpikir dan bertindak dalam mengorganisasi puskesmas dengan lebih baik. Kepala puskesmas diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan sikap peduli terhadap pegawai untuk meningkatkan kualitas pengorganisasian dan

						<p>pinan yang meningkatkan kinerja setiap pekerja.</p> <p>- Motivasi kinerja pegawai timbul dari sikap penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai.</p> <p>- Berdasarkan kuesioner, nilai rata-rata hubungan antara motivasi kinerja dan gaya kepemimpinan adalah 11,87, yang merupakan nilai yang relatif tinggi.</p>	<p>pelaksanaan pekerjaan.</p>
Siska Carolina, Sugiman, Sunaryo	2023	Indonesia	Mempelajari keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan Motivasi para pekerja di Puskesmas Gamping I di Sleman, Yogyakarta.	Sebanyak 52 pegawai responden di Puskesmas Gamping I Sleman	Penelitian ini menggunakan metodologi cross-sectional dan penelitian kuantitatif. Seluruh teknik pengambilan sampel digunakan untuk proses pengambilan sampel. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan	Dengan nilai Sig.(2-tailed), analisis bivariat menggunakan uji korelasi peringkat Spearman mengungkapkan ada korelasi yang kuat antara motivasi	Penelitian ini mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan yang kuat dapat meningkatkan motivasi di tempat kerja pegawai. Temuan ini dapat dijadikan rekomendasi bagi pimpinan Puskesmas Gamping I Sleman untuk lebih meningkatkan

					an data, dan Data dianalisis menggunakan analisis univariat (deskriptif) dan bivariat dengan uji korelasi peringkat Spearman.	kerja anggota staf Pusat Kesehatan Gamping I Sleman dan gaya kepemimpinan mereka.	motivasi kerja pegawai.
Usman, Muhammad Badiran, Iman Muhammad	2019-2020	Indonesia	untuk memastikan dampak gaya kepemimpinan kepala puskesmas terhadap produktivitas stafnya di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur.	Seluruh 51 pegawai Puskesmas Peureulak Barat yang merupakan PNS	Desain Survei Analitik dengan pendekatan cross-sectional. Metode Pengumpulan Data :Data Primer: Observasi dan kuesioner. Data Sekunder: Dokumentasi. Teknik Pengambilan Sampel Sampling total (seluruh populasi)	Gaya Kepemimpinan: Transaksional: Berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan Odds Ratio (OR) 9,839. Transformasional: Berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan OR 12,918. Situasional: Berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan OR 21,081.	Kinerja profesional kesehatan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tiga jenis kepemimpinan: transaksional, transformasional, dan situasional. Kepala Puskesmas perlu memahami dan menerapkan ketiga gaya kepemimpinan secara tepat dan fleksibel untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

							Gaya Kepemi mpinan Perhatian : Tidak memiliki pengaruh signifika n terhadap kinerja tenaga kesehata n.
Nurmala Efarina	2020	Indones ia	Untuk memastika n hubungan antara gaya kepemimpi nan Puskesmas Tigarungg u dengan motivasi dan kinerja pekerja	30 orang pegawai di Puskesmas Tigarungg u	Jenis penelitian Kuantitatif dengan desain analitik. Teknik pengambilan sampel Tidak disebutkan secara spesifik, namun disebutkan jumlah sampel 30 orang. Alat pengumpula n data Kuesioner. Analisis data Univariat (deskriptif) dan Bivariat (uji Chi- Square).	Di Puskesm as Tigarung gu, terdapat korelasi yang signifika n ($p = 0,03$) antara motivasi kinerja staf dan gaya kepemim pinan. Gaya kepemim pinan dan motivasi kinerja staf Tigarung gu pada tahun 2020 mengun gkapkan nilai $p=0,00$ atau ($p<0,05$) berdasar kan tes SPSS, menunju kkan bahwa HO ditolak dan H1 diterima. Hal ini mengindi	Studi ini menunjukkan bahwa motivasi kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hasil ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemimpin Puskesmas Tigarunggu untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif.

							kasikan, pada Puskesmas Tigarungu pada tahun 2020, motivasi kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang substansial.
Nopitasari, Norfai, Ahmad Zacky Anwary, Zuhropal Hadi	2022	Indonesia	Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin dalam bekerja dengan output karyawan UPT. Pusat Kesehatan Cahu Puruk.	46 orang pegawai Pelayan dalam gedung / UKP (upaya kesehatan individu) di UPT. Puskesmas Puruk Cahu.	jenis desain studi cross-sectional penelitian yang dikombinasikan dengan survei analitis. metodologi pengambilan sampel lengkap. Kuesioner: Metode untuk mengumpulkan data. Interpretasi Uji statistik Chi-Square untuk analisis univariat dan bivariat dengan tingkat kepercayaan 95%.	Terdapat hubungan signifikan antara Kinerja dan gaya kepemimpinan (nilai-p: 0,000). - Kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan (nilai-p: 0,000).	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya Disiplin, motivasi, dan kepemimpinan di tempat kerja semuanya berdampak besar pada kinerja pekerja. Hasil ini dapat menjadi bahan masukan bagi pemimpin UPT. Puskesmas Puruk Cahu untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, meningkatkan motivasi, dan membangun disiplin kerja yang kuat.
Kornelia Saiman, Tadeus A.L Regaletha, Rina Waty Sirait	2024	Indonesia	menyadari bagaimana gaya kepemimpinan Puskesmas Oesapa Kupang	Seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang (60 orang).	Desain: Penelitian kuantitatif. Metode Pengumpulan Data: -Kuesioner (Metode	- Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang	Kinerja profesional kesehatan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang

mempengaruhi kinerja stafnya.	Likerts Summated Ratings (LSR)). - Non-probability sampling (incidental sampling) adalah metode yang digunakan untuk pengambilan sampel.	terdampak secara signifikan dan mengungkap dari gaya kepemimpinan otoriter, dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05.. - Gaya Kepemimpinan Demokratis: Berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. - Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas: tidak secara signifikan memengaruhi seberapa baik kinerja anggota staf di Puskesmas Oesapa Kupang dengan
-------------------------------	---	--

						nilai signifika nsi 0,278 > 0,05.	
Roifatun Nisa, Diyana Sri, Nike Olifiana Jufa	2023	Indones ia	Mengetahu i pengaruh gaya kepemimpi nan bertentang an dengan disiplin kerja Puskesmas Patroli Kabupaten Indramayu	Seluruh pegawai Puskesmas Patrol Kabupaten Indramayu	studi kuantitatif menggunaka n metodologi cross- sectional. Metode pengumpula n data: Survei (purpose sampling, atau metode non- probabilitas) . Menganalisi s Data: - Analisis satu arah - Uji anova (analisis bivariat)	Studi ini menemu kan korelasi yang signifika n secara statistik ($p = 0,001$) antara disiplin kerja karyawa n dan gaya kepemim pinan. Dampak gaya kepemim pinan terhadap disiplin kerja di kalangan karyawa n adalah 27%.	Meskipun gaya kepemimpinan sudah sesuai, namun pegawai masih kurang disiplin dalam waktu kedatangan dan kepulangan, serta berpakaian. Untuk membantu anggota staf memberikan hukuman lebih efektif di masa depan, kepala pusat kesehatan harus memodifikasi gaya kepemimpinann ya agar sesuai dengan keadaan dan keadaan spesifik yang muncul di sana. Semua pekerja di puskesmas diwajibkan untuk mematuhi aturan yang mengatur hukuman karyawan..
Ero Haryanto, Rina Kartikasari, Rizki Permata Indah Puspita	2022	Indones ia	Mengetahu i gaya kepemimpi nan Kepala Puskesmas dan Penilaian pekerja terhadap pekerjaann ya sendiri di Puskesmas Citalembur, Kabupaten Bandung Barat.	Seluruh pegawai di Puskesmas Citalembur Kabupaten Bandung Barat (30 orang).	Deskriptif kuantitatif. Metode Pengumpula n Data Kuesioner (33 pernyataan, 21 tentang gaya kepemimpin an, 12 tentang persepsi kinerja). Teknik Pengambilan Sampel Total sampling. Uji Validitas:	Gaya Kepemi mpinan - Otoriter: Favorabl e (60%), Unfavora ble (40%). - Demokra tis: Favorabl e (43,3%), Unfavora ble (56,7%). - Laissez faire:	Gaya kepemimpinan otoriter paling banyak diterapkan di Puskesmas Citalembur. Menggunakan gaya kepemimpinan otoriter di dalam puskesmas dianjurkan untuk kepala departemen. Staf Pusat Kesehatan Citalembur memiliki pendapat yang relatif baik

Nilai valid r hitung 0,444 – 0,818.	Favorabl e (46,7%),	tentang kinerja mereka sendiri.
Uji Reliabilitas: Cronbach's Alpha 0,909.	- Unfavora ble (53,3%).	Meningkatkan disiplin kerja di antara karyawan disarankan untuk meningkatkan ketepatan waktu.
	Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja: Tinggi (73,3%), Rendah (26,7%).	

PEMBAHASAN

Seni dan keterampilan memanfaatkan kekuatan seseorang untuk membujuk orang lain agar melakukan tugas yang di tentukan ditujukan untuk tujuan yang jadi ditentukan itulah yang menjadikan seseorang menjadi pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif harus berusaha mengubah karakternya ketika dihadapkan dengan beragam keadaan dan persyaratan. Hal ini benar karena salah satu taktik untuk menyelesaikan masalah adalah dengan mengadopsi kepribadian yang berbeda. Seseorang tidak akan pernah bisa menjadi pemimpin tanpa visi dan tujuan yang jelas, integritas yang kuat, ketekunan dalam menghadapi kesulitan, dan transformasi karakter (Usman,2019-2022)

Selain itu, pemimpin harus proaktif, memiliki perspektif luas, dan memiliki sifat kepemimpinan. Beberapa contohnya antara lain meminta pendapat, memberikan arahan dan pengawasan, membantu karyawan baru dalam menyesuaikan diri dengan tempat kerjanya, dan menciptakan rasa disiplin pada anggota staf. Kemampuan ini akan membantunya memimpin orang lain dengan lebih efektif selain membantu dalam pekerjaan mereka. Kemampuan melakukan tugas-tugas manajemen termasuk pengorganisasian, perencanaan, tindakan, dan pengendalian merupakan prasyarat bagi seorang pemimpin (Nurmala Efarina,2020).

Salah satu unsur yang sangat krusial dalam meningkatkan Kepemimpinan perusahaan ditemukan pada sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling signifikan, dan mereka harus dikelola secara efektif jika bisnis ingin ingin memperoleh nilai darinya. Kepemimpinan visioner, keahlian, dan dedikasi diperlukan untuk mengubah sumber daya manusia menjadi aset organisasi dan berfungsi sebagai mesin pertumbuhan organisasi. Fungsi pengarahan yang melibatkan memberi tahu, mendemonstrasikan, dan menginspirasi bawahan ditonjolkan dalam konteks kepemimpinan dalam suatu organisasi. Peran manajerial ini berpusat pada kapasitas individu untuk mempengaruhi orang lain dan terkait erat dengan elemen manusia di dalam organisasi, seperti hubungan antarpribadi (Kornelia Saiman,2024).

Pendekatan seorang pemimpin dalam membujuk pengikutnya dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya disebut dengan gaya kepemimpinan. Keputusan yang mereka buat dan cara mereka berinteraksi dengan anggota kelompok lainnya menentukan gaya kepemimpinan mereka. Setidaknya Tiga metode utama adalah pendekatan situasional, perilaku, dan alami dapat digunakan untuk mempelajari gaya kepemimpinan. Konsep kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam banyak hal, meskipun definisi pemimpin adalah seseorang yang merasa yakin akan kemampuannya memimpin suatu sistem dalam suatu bisnis atau organisasi. Peneliti dapat menghubungkan kemampuan yang dibutuhkan pemimpin dengan menggunakan studi

penelitian-peneliti yang dirilis oleh konsultan pengembangan diri Joseph Folkman dan Jack Zenger. Pendekatan seorang pemimpin terhadap kepemimpinan mungkin berbeda-beda berdasarkan skenario, budaya sistem sosial, dan jumlah serta kaliber pengikutnya. Seorang pemimpin dapat memengaruhi pengikutnya dalam beberapa cara, seperti menggunakan berbagai teknik (Nova Adelina Saragih, 2022).

Pengalaman juga berperan dalam gaya kepemimpinan, karena banyak eksekutif berpartisipasi dalam program pengembangan kepemimpinan. Seiring waktu, pengalaman membantu para pemimpin mengembangkan gaya unik mereka. Instruksi dan bimbingan. Kerja hubungan tinggi (Selling) adalah salah satu dari empat bentuk kesiapan karyawan yang menjadi penekanan dari teori kepemimpinan Teori situasional Hersey dan Blanchard dipresentasikan dalam Nursalam (2016). yaitu, pemimpin menunjukkan perilaku yang mendukung dan mengarahkan (Ero Haryanto, 2022).

Gaya kepemimpinan organisasi memiliki dampak yang signifikan pada seberapa baik kinerja bawahannya. Tidak jarang suatu fasilitas kesehatan berupa tempat untuk pelayanan kesehatan mengalami penurunan sehingga menyebabkan tempat pelayanan kesehatan tersebut tutup, hal yang paling besar atas penyebab terjadinya masalah tersebut adalah Gaya kepemimpinan yang tidak dapat mengontrol kinerja pegawai dimana pegawai tidak mendapatkan arahan yang tepat dari seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya. Pusat kesehatan adalah salah satu unit organisasi yang diawasi oleh seorang pemimpin. Tugas mengkoordinasikan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja jatuh ke puskesmas, unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten atau kota. Efektivitas seorang pemimpin dapat mempengaruhi seberapa baik bawahannya menjalankan tugasnya sejalan dengan visi dan tujuan Puskesmas. Organisasi dan semua orang di dalamnya harus beroperasi dengan integritas maksimal untuk memenuhi tuntutan saat ini. Demikian pula, Puskesmas, sebuah organisasi layanan kesehatan, berfungsi sebagai pelabuhan panggilan pertama masyarakat untuk layanan Kesehatan (Nova Adelina Saragih, 2022).

Karena motivasi kerja merupakan apa yang memacu seseorang untuk melakukan tugas yang di tentukan, motivasi dapat dianggap sebagai apa yang mendorong tindakan individu. Motivasi karyawan sangat penting karena memungkinkan mereka untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Motivasi individu dipengaruhi oleh variabel eksternal dan internal. Perspektif individu, harga diri, pencapaian, harapan, dorongan untuk memuaskan keinginan, dan kebahagiaan kerja semuanya berdampak pada variabel internal yang memotivasi orang untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi individu dapat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerjanya, sistem imunitas yang mereka dapatkan, jenis dan karakter pekerjaan yang mereka lakukan, dan kelompok kerja tempat mereka berada. Hubungan antara tujuan dan standar yang dipromosikan oleh para pemimpin dan menginspirasi anggota tim mereka untuk mengambil inisiatif dan mendorong mereka untuk bekerja keras dan efisien untuk mencapai tujuan juga disebut sebagai motivasi. (Siska Carolina, 2023).

Meningkatkan produktivitas karyawan akan mempersulit bisnis untuk bertahan di iklim komersial yang halus. Akibatnya, upaya dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ini adalah masalah manajemen yang sangat serius karena kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas orang yang dipekerjakannya. Karyawan berprestasi diharapkan untuk bergabung dengan bisnis atau lembaga pemerintah. Kehadiran karyawan berkinerja tinggi akan meningkatkan produktivitas total organisasi dan memungkinkan perdagangan internasional untuk lembaga atau organisasi. Untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan, khususnya yang menyangkut peningkatan kinerja karyawan, peran seorang pemimpin sangat penting. Hasil tugas yang dapat diselesaikan oleh satu orang atau sekelompok individu di dalam fasilitas atau pengaturan sesuai dengan peran dan kewajiban spesifik mereka untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kinerja karyawan. (Usman, 2019-2022)

Kinerja adalah hasil dari jumlah dan kaliber tenaga kerja yang diselesaikan karyawan saat memenuhi tugas yang diberikan. Kinerja tenaga kesehatan didefinisikan sebagai hasil tugas yang diselesaikan oleh anggota staf korporasi sesuai dengan kekuasaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam upaya memenuhi visi, misi, dan tujuan organisasi yang diamanatkan secara hukum sesuai dengan moralitas dan etika serta hukum. Menurut Gibson et al., ada tiga kategori variabel yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu di tempat kerja: usia, jenis kelamin, dan faktor lainnya; variabel individu mencakup kemampuan dan kemampuan individu. Di antara variabel psikologis adalah persepsi, sikap, motivasi, dan ciri-ciri kepribadian. Elemen organisasi seperti kompensasi, kepemimpinan, dan sumber daya dan desain pekerjaan (Kornelia Saiman, 2024).

Seorang pemimpin yang efektif harus berusaha untuk mengubah karakternya ketika dihadapkan dengan beragam keadaan dan persyaratan. Hal ini terjadi karena mengubah karakter seseorang adalah taktik yang digunakan untuk mengatasi masalah. Seseorang tidak akan pernah bisa memimpin tanpa mengembangkan etika yang kuat, ketekunan dalam menghadapi kesulitan, dan visi dan tujuan yang berbeda. Menurut Sutrisno, karyawan dengan motivasi rendah cenderung tidak berkinerja sebaik mereka yang memiliki motivasi yang kuat; Sebaliknya, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipastikan jika karyawannya menunjukkan motivasi yang besar. Temuan penelitian ini lebih lanjut dikuatkan oleh penelitian Rumaisha, yang mengklaim bahwa efektivitasnya. Kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan gaya kepemimpinan di mana pemimpin mendengarkan saran dari bawahannya dan menunjukkan kualitas pemain tim kolaboratif yang percaya diri dengan pengetahuannya dan dapat menghasilkan ide-ide segar untuk meningkatkan layanan kesehatan.. Gaya kepemimpinan di mana pemimpin memandang dirinya sebagai bagian dari kelompok dengan mendefinisikan nilai-nilai kelompok dan karakteristik seorang pemimpin yang dapat bekerja dengan kelompok, yaitu dengan menggunakan pengetahuannya yang ada dan mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan kemampuan kelompok untuk bekerja sama. Hal ini juga terkait dengan temuan studi Hifnie & Paria, Ini menunjukkan pengaruh penting gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap produktivitas pekerja. (Nopitasari, 2022)

Ada tiga filosofi kepemimpinan berbeda yang mungkin memengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi: filosofi otoriter, demokratis, dan kontrol bebas. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya yang menggunakan pendekatan kekuasaan untuk membuat keputusan. Pendekatan kolaboratif untuk pengambilan keputusan adalah ciri khas kepemimpinan demokratis. Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan kontrol bebas memberikan otoritas penuh kepada bawahan; Satu-satunya keterlibatan pemimpin adalah dalam memberikan informasi pendukung dan berpartisipasi ketika diminta untuk melakukannya oleh bawahan (Kornelia Saiman, 2024).

KESIMPULAN

Pemeriksaan setiap item mengungkapkan adanya hubungan antara kinerja tenaga kesehatan di puskesmas dengan gaya kepemimpinan kepala fasilitas. Agar petugas kesehatan di puskesmas berkinerja lebih baik, gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting. Tiga filosofi kepemimpinan biasanya diperiksa dalam pengaturan akademik: otoriter, demokratis, dan kontrol bebas. Studi menunjukkan bahwa efektivitas profesional kesehatan Filosofi kepemimpinan demokratis dan otoriter memiliki efek yang signifikan dan menguntungkan. Pada kinerja, gaya kepemimpinan yang dikendalikan secara bebas tidak selalu berdampak besar. Elemen penting lainnya yang mempengaruhi keberhasilan petugas kesehatan adalah motivasi mereka di tempat kerja. Pemimpin Puskesmas harus memahami dan mempraktikkannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terimakasih kepada semua orang yang membantu kami menulis jurnal, terutama teman-teman saya.. Saya harap pembaca menganggap jurnal ini bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, E., & Madina, S. N. 2021. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gunung Tua Tahun 2020. *Jurnal Pilar Kebidanan Namira Madina*, Vol. 7, NO 7
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (UPTD PUSKESMAS) PAGERAGEUNG KABUPATEN TASIKMALAYA. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 3085-3094.
- Hasna, R. R. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN)
- Intan Rahmayuni Syafitri, Sufyarma Marsidin S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *J Pendidikan dan Konseling*. 2022;4:1349–58.
- Laia, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 1-9.
- Maysarah, M., Haeruddin, M. I. M., Hasbiah, S., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ujung Jampea Kabupaten Kepulauan Selayar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(4), 1291-1306.
- Nudin, D. R., & Suhaimi, M. 2021. Komunikasi dalam Kepemimpinan. *Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Retnaningtyas, P. A., Hadiati, S., & Nasir, M. J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Budaya Organisasi di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Saiman, K., Sirait, R. W., & Regaletha, T. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Oesapa Kupang Tahun 2023. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 121-129.
- Siti, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Bebas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Berau (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Berau).
- Suryani, N. N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. puskesmas Klungkung I Kabupaten Klungkung. *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*, 5(2), 102200.
- Tunnufus, Z., & Maulana, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2).
- 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), 23-33.