

**STUDI PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI TERHADAP  
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI PUSKESMAS  
CAKRANEGARA TAHUN 2024**

*A Study of The Influence of Transformational Leadership on Human  
Resource Performance at Cakranegara Public Health Center In 2024*

Abiburrahman<sup>1</sup>, Muhammad Habibullah Aminy<sup>2</sup>, Lale Ajeng Khalifatun  
Wardani<sup>3</sup>, I Made Putu Sudiarta Hartawan<sup>4</sup>, Syatriawan Perdana Putra<sup>5</sup>,  
Slamet Mardiyanto Rahayu<sup>6</sup>, Fathurrahman<sup>7</sup>, Suhartati<sup>8</sup>, Novi Sri Rahmi<sup>9</sup>,  
Januari Lesmana<sup>10</sup>, Isti Dari Sofianti<sup>11</sup>, Amirudin<sup>12</sup>, Abdul Aziz  
Fatriyawan<sup>13</sup>, Nurfaidah<sup>14</sup>, Muhammad Aditya rachman<sup>15</sup>

<sup>1,4,5,8,9,10,11,12,13,14</sup>Akademi Administrasi Rumah Sakit Mataram, Nusa  
Tenggara Barat, Indonesia

<sup>2,3,6,7</sup>Universitas Islam Al-Azhar, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

<sup>15</sup>Universitas Bima Internasional MFH, Mataram, Nusa Tenggara Barat,  
Indonesia

<sup>2</sup>Email: [habibamin22@gmail.com](mailto:habibamin22@gmail.com)

<sup>3</sup>Email: [laleajeng26@gmail.com](mailto:laleajeng26@gmail.com)

<sup>6</sup>Email: [slamet.mardiyantorahayu84@gmail.com](mailto:slamet.mardiyantorahayu84@gmail.com),

<sup>7</sup>[fathurrahmanmaksi@gmail.com](mailto:fathurrahmanmaksi@gmail.com)

<sup>15</sup>Email: [adityarachman226@gmail.com](mailto:adityarachman226@gmail.com)

**Abstract**

Transformational leadership has a positive and significant effect on human resource performance at the Cakranegara Community Health Center. This is evidenced by a significance value of 0.000 ( $<0.05$ ) and a regression coefficient value of 0.598, indicating that increasing the application of a transformational leadership style can significantly improve HR performance. Furthermore, the R-Square value of 0.503 indicates that more than half of the variation in HR performance can be explained by this leadership style. The remaining 49.7% is likely influenced by other factors such as intrinsic motivation, work environment, reward system, and individual competence. The higher the level of application of transformational leadership, characterized by inspiration, individual attention, subordinate empowerment, and intellectual stimulation, the higher the employee performance. This finding reinforces the importance of the role of leaders in creating a productive, supportive, and directed work environment in achieving optimal health service goals at the community health center.

**Keywords:** Leadership, Performance, Community Health Center, Human Resources

**Abstrak**

**Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Puskesmas Cakranegara.** Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,598, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja SDM secara nyata. Selain itu, nilai R-Square sebesar 0,503 menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi kinerja SDM dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan ini. Sisanya, sebesar 49,7%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kompetensi individu. Semakin tinggi tingkat penerapan kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan adanya inspirasi, perhatian individual, pemberdayaan bawahan, dan stimulasi intelektual maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Temuan ini menguatkan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, suportif, dan terarah dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang optimal di puskesmas.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja, Puskesmas, Sumber Daya Manusia

**PENDAHULUAN**

Kepemimpinan (*leadership*) sebagai bentuk kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi. Pemimpin berfungsi untuk memberi inspirasi ke pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri pegawai itu sendiri dan berkemampuan memiliki pengaruh secara mendalam. Mereka bekerja secara kolaboratif untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mengkomunikasikan visi dan misi organisasi kepada pegawai. Sehingga dapat berimplikasi dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Zamroji, 2020).

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional menunjukkan kepemimpinan yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Ada hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi ada juga yang menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Purwati dkk., 2019).

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penelitian (Yanti & Mursidi, 2021) yang menyatakan apabila kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transaksional dengan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2017).

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam rumah sakit. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya rumah sakit. Pegawai menjadi

bagian yang tidak terpisahkan dari rumah sakit, karena melayani pasien tidak hanya bantuan fisik tetapi dari aspek psikologis juga diberikan. Kinerja pegawai di rumah sakit diperlukan untuk menentukan prestasi pegawai dalam mendukung langkah rumah sakit untuk maju sesuai dengan tujuan organisasi yang tertuang dalam rencana organisasi di rumah sakit. Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Delanggu Klaten, Jawa Tengah menilai dan melakukan evaluasi kinerja perawat berdasarkan standar kinerja pegawai. Rumah Sakit ini menuntut untuk memiliki kinerja yang baik dan terus mengevaluasi hasil kinerja perawatnya berdasarkan standar kinerja dengan realisasi capaian kinerja pegawai (Irawan, 2016).

Studi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di puskesmas sangat relevan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia. Puskesmas, sebagai lembaga pelayanan kesehatan tingkat pertama, memiliki peran penting dalam menciptakan masyarakat yang sehat dan sejahtera. Keberhasilan puskesmas tidak hanya bergantung pada fasilitas kesehatan dan peralatan medis yang ada, tetapi juga pada kualitas SDM yang terlibat, baik dalam memberikan pelayanan medis maupun non-medis. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu, memiliki potensi untuk meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan kinerja pegawai. Pemimpin transformasional dapat mengubah cara berpikir dan bertindak bawahan, dengan memberikan visi yang jelas, meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan, serta mengembangkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Shevila, 2024).

Studi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di puskesmas sangat relevan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia. Puskesmas, sebagai lembaga pelayanan kesehatan tingkat pertama, memiliki peran penting dalam menciptakan masyarakat yang sehat dan sejahtera. Keberhasilan puskesmas tidak hanya bergantung pada fasilitas kesehatan dan peralatan medis yang ada, tetapi juga pada kualitas SDM yang terlibat, baik dalam memberikan pelayanan medis maupun non-medis. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu, memiliki potensi untuk meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan kinerja pegawai. Pemimpin transformasional dapat mengubah cara berpikir dan bertindak bawahan, dengan memberikan visi yang jelas, meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan, serta mengembangkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks puskesmas, pemimpin yang transformasional dapat memberikan arahan dan pembinaan kepada SDM, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien (Shevila, 2024).

Namun, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM di berbagai sektor, penelitian mengenai hal ini di puskesmas masih terbatas. Oleh karena itu, studi ini

bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja SDM di puskesmas, baik dari segi motivasi, produktivitas, maupun kualitas pelayanan (Novitasari dkk., 2018).

Dengan memahami pengaruh kepemimpinan transformasional, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan strategi manajerial di puskesmas, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. pengaruh kepemimpinan transformasional, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan strategi manajerial di puskesmas, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam rumah sakit.

Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya rumah sakit. Pegawai menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari rumah sakit, karena melayani pasien tidak hanya bantuan fisik tetapi dari aspek psikologis juga diberikan. Kinerja pegawai di rumah sakit diperlukan untuk menentukan prestasi pegawai dalam mendukung langkah rumah sakit untuk maju sesuai dengan tujuan organisasi yang tertuang dalam rencana organisasi di rumah sakit. RSUD Labuang Baji Makassar menilai dan melakukan evaluasi kinerja perawat berdasarkan standar kinerja pegawai. Rumah Sakit ini menuntut untuk memiliki kinerja yang baik dan terus mengevaluasi hasil kinerja perawatnya berdasarkan standar kinerja dengan realisasi capaian kinerja pegawai (Kusumadewi dkk., 2023).

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa di Puskesmas Cakranegara memiliki total pegawai sejumlah 88 pegawai dengan rincian adalah: 40 pegawai PNS, 37 pegawai non ASN dan 11 ASN. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian studi tentang pengaruh kepemimpinan transformasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

## **METODE**

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif mengajukan pertanyaan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia di Puskesmas Cakranegara Tahun 2024. Populasi dalam penelitian adalah Pegawai Puskesmas Cakranegara. Kuisisioner pada peneliti disusun berdasarkan indikator dari variabel yang di teliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana, adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Alat analisis yang umum digunakan dalam regresi sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di Puskesmas Cakranegara. Hal ini dibuktikan dengan uji T yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,598. Artinya, setiap peningkatan dalam praktik kepemimpinan transformasional akan berdampak positif pada peningkatan kinerja SDM.

Nilai R-Square sebesar 0,503 juga memperkuat hasil ini, yang menunjukkan bahwa 50,3% variabel kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional. Sisanya, sebesar 49,7%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kompetensi individu.

Alasan mengapa hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM adalah karena nilai signifikansi (p-value) dari uji T sebesar 0,000 berada jauh di bawah ambang batas 0,05, yang berarti secara statistik hubungan antara kedua variabel bukanlah hasil dari kebetulan semata. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memang berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja SDM di Puskesmas Cakranegara.

Berdasarkan indikator validitas dan reliabilitas, semua item pertanyaan untuk variabel X (kepemimpinan transformasional) dan Y (kinerja SDM) dinyatakan valid dan reliabel. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur secara akurat dan konsisten kedua variabel tersebut.

### **Kepemimpinan yang Menginspirasi dan Memberi Teladan**

Pemimpin transformasional di Puskesmas Cakranegara mampu menjadi role model atau panutan, yang secara psikologis meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pegawai. Hal ini meningkatkan motivasi intrinsik mereka dan berdampak pada kinerja kerja yang lebih baik.

### **Motivasi dan Visi yang Jelas**

Kepemimpinan transformasional menciptakan suasana kerja yang inspiratif, karena pemimpin mampu menyampaikan visi organisasi secara jelas dan membangkitkan semangat kerja pegawai. Ini sesuai dengan indikator "motivasi yang menginspirasi" dalam variabel X penelitian.

### **Stimulasi Intelektual dan Pemberdayaan**

Pemimpin mendorong inovasi serta memberi ruang bagi staf untuk berpendapat dan berkembang. Pemberdayaan bawahan ini membuat pegawai

merasa dihargai dan memiliki kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja.

### **Pendekatan Individual yang Efektif**

Dengan memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi masing-masing individu, pemimpin membangun ikatan yang kuat dengan staf. Ini mendorong loyalitas dan komitmen kerja yang lebih tinggi, dua aspek penting dalam produktivitas dan efisiensi kerja.

### **Konteks Lokal yang Mendukung**

Berdasarkan karakteristik responden (mayoritas usia produktif dan berpendidikan), gaya kepemimpinan transformasional sangat cocok diterapkan di lingkungan Puskesmas Cakranegara. Ini memperkuat pengaruh positif terhadap pencapaian kinerja.

### **KESIMPULAN**

**Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di Puskesmas Cakranegara.** Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,598, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja SDM secara nyata. Selain itu, nilai R-Square sebesar 0,503 menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi kinerja SDM dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan ini. Sisanya, sebesar 49,7%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kompetensi individu. Semakin tinggi tingkat penerapan kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan adanya inspirasi, perhatian individual, pemberdayaan bawahan, dan stimulasi intelektual maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Temuan ini menguatkan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, suportif, dan terarah dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang optimal di puskesmas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armiyanti, Armiyanti. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9 (2): 1061-1070.
- Anggraini, Fitria Dewi Puspita. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6 (4): 6491-6504.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18 (3): 19-31.

- Irawan, R. R. (2016). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PTPN VIII Subang. *Disertasi*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Faradillah, Nadiya Alfiriska. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Belajar terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran PAI Siswa SMP Maarif 1 Metro Utara. *Disertasi*. Metro: IAIN Metro.
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma* , 1 (2) |: 316-325.
- Harmita. (2024). Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Pemimpin Transformasi Dan Motivasi Intrinsik. *Disertasi*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Hartono. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Mendorong Inovasi Dan Kinerja Tim Di Puskesmas: Studi Kasus Pada Puskesmas Kedungtuban Blora. *Disertasi*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Marnilin, F., Mutmainah, I., Yulia, I. A., & Mahfudi, A. Z. (2023). Pengaruh Perceived Value Terhadap Kepuasan Implementasi Program MBKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11 (1): 1-10.
- Miharja, Shandy Aditia, Novi Ruhkviyanti. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank Danamon Bandung Timur. *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (e-Journal)*, 12 (1): 315-331.
- Noeraini, Irma Ayu, Sugiyono. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan hargaterhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5 (5).
- Novitasari, Dwi, Fidiastuti Fidiastuti. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi pada Puskesmas Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo). *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 5 (1): 17-31.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice (7th ed.)*. Sage publications.
- Purwaningsih, E. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Puskesmas Sambong Melalui Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi. *Tesis*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.

- Setyawati, Ria. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap tingkat kepuasan konsumen. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19 (1): 57-63.
- Shevila, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Di Kota Padang Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Mediasi. *Disertasi*. Padang: Universitas Andalas.
- Sitanggang, Sardo Raja Soduguan. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemahaman Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Polsek Cisarua. *Disertasi*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1 (2): 24-36.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement?. *The Leadership Quarterly*, 22 (1): 121-131.
- Zamroji, M. (2020). The Nature Of Leadership. *ZAHRA: Research and Tought Elementary School of Islam Journal*, 1 (2): 46-57.