Jurnal Sinergi Kesehatan Indonesia Volume 4 Nomor 2 (2026)
Jurnal homepage: https://jski.lenteramitralestari.org/index.php/jski/index

ORIGINAL ARTICLE

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA KLINIK DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI KLINIK PRATAMA SUKASADA MEDIKA BULELENG

The Relationship Between the Transformational Leadership Style of the Clinic Head and Healthcare Workers' Performance at Sukasada Medika Primary Clinic, Buleleng

Ni Putu Ari Purnami[1]*, I Wayan Septa Wijaya[1], Nyoman Tri Maryanthi[1]

[1]Program Studi Sarjana Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan, Psikologi, Teknik dan Komputer, Universitas Triatma Mulya, Badung, Bali, Indonesia

**Korespondensi: 221326101@triatmamulya.ac.id*

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 21 Agustus 2026

Revisi: 7 September 2026

Disetujui: 18 September 2026

Kata Kunci:

Kepemimpinan transformasional;

Kinerja tenaga kesehatan;

Klinik pratama.

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja Tenaga Kesehatan merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung mutu pelayanan kesehatan. Kepemimpinan transformasional dapat mendukung kinerja melalui keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Studi pendahuluan di Klinik Pratama Sukasada Medika menemukan adanya kendala komunikasi, evaluasi berkala, pembinaan, dan apresiasi kinerja. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala klinik dengan kinerja tenaga kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika Buleleng. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah 25 tenaga kesehatan yang dipilih menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–4. Gaya kepemimpinan transformasional dinilai melalui empat dimensi, sedangkan kinerja tenaga kesehatan dinilai berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Analisis dilakukan secara deskriptif dan menggunakan regresi logistik. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan (p=0,027; OR=2,997). Tenaga kesehatan yang memiliki persepsi baik terhadap gaya kepemimpinan transformasional memiliki peluang 2,997 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala klinik dengan kinerja tenaga kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika Buleleng.

DOI: 10.55887/JSKI.v4i2.65

Ciptaan disebarluaskan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Jurnal Sinergi Kesehatan Indonesia Volume 4 Nomor 2 (2026)
Jurnal homepage: https://jski.lenteramitralestari.org/index.php/jski/index

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 21 August 2026
Revised: 7 September 2026
Accepted: 18 September 2026

Key Words:
Transformational leadership;
Health worker's performance;
Primary clinic.

ABSTRACT

Background: *Healthcare workers' performance is an important component of healthcare quality. Transformational leadership may support performance through role modelling, motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Preliminary findings at Sukasada Medika Primary Clinic indicated issues involving communication, periodic evaluation, staff guidance, and recognition of performance.* ***Objective:*** *To determine the relationship between the clinic head's transformational leadership style and healthcare workers' performance at Sukasada Medika Primary Clinic, Buleleng.* ***Methods:*** *This quantitative correlational analytic study used a cross-sectional approach. The study included all 25 healthcare workers through total sampling. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a 1–4 Likert scale. Transformational leadership was assessed through four dimensions, while performance was assessed through work quality, quantity, timeliness, responsibility, and teamwork. Data were analyzed descriptively and using logistic regression.* ***Results:*** *The results showed that transformational leadership style had a positive and significant relationship with healthcare workers' performance (p=0.027; OR=2.997). Healthcare workers who had a positive perception of transformational leadership were 2.997 times more likely to demonstrate good performance.* ***Conclusion:*** *There was a positive and significant relationship between the clinic head's transformational leadership style and the performance of healthcare workers at Sukasada Medika Primary Clinic, Buleleng.*

DOI: 10.55887/JSKI.v4i2.65

Ciptaan disebarluaskan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Pelayanan kesehatan yang berkualitas bergantung pada kinerja tenaga kesehatan sebagai pelaksana pelayanan. Kinerja yang baik dapat mendukung efektivitas pelayanan, kepuasan pasien, dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, lingkungan kerja, sistem manajemen, komunikasi, dan kepemimpinan (Pamungkas et al., 2024; Ramadhan et al., 2021).

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam organisasi pelayanan kesehatan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional berupaya menginspirasi dan memotivasi bawahannya, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan individu. Dimensi kepemimpinan transformasional meliputi pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized consideration) (Akhmad et al. 2024).

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi pelayanan kesehatan berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat komitmen tenaga kesehatan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, arahan yang jelas, penghargaan, dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi dapat mendorong tenaga kesehatan untuk melaksanakan tugas secara optimal. Sebaliknya, kurangnya dukungan dan komunikasi antara pimpinan dengan tenaga kesehatan berpotensi menimbulkan penurunan motivasi, rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, serta ketidakkonsistenan dalam pencapaian target pelayanan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu aspek manajerial yang penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja tenaga kesehatan.

Dalam konteks klinik pratama sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, kepala klinik memiliki peran strategis dalam mengarahkan, mengoordinasikan, membina, dan mengevaluasi kinerja tenaga kesehatan. Karakteristik organisasi klinik yang relatif lebih sederhana dibandingkan rumah sakit memungkinkan terjadinya interaksi yang lebih langsung antara pimpinan dan tenaga kesehatan. Kondisi tersebut menjadikan kemampuan kepala klinik dalam membangun komunikasi, memberikan motivasi, mengembangkan potensi individu, serta menciptakan kerja sama tim sebagai aspek penting dalam mendukung pencapaian standar pelayanan. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja tenaga kesehatan, baik dari aspek kualitas kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, maupun efektivitas pelaksanaan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan pengamatan awal dan data internal Klinik Pratama Sukasada Medika sebagaimana tercantum dalam skripsi, sebanyak 25% tenaga kesehatan belum konsisten mencapai target pelayanan dan 30% staf menyatakan komunikasi dengan pimpinan belum optimal, terutama terkait evaluasi dan arahan kerja. Wawancara awal terhadap 10 tenaga kesehatan juga menunjukkan adanya kebutuhan terhadap evaluasi berkala, apresiasi kinerja, dan pembinaan dari kepala klinik.

Penelitian terdahulu telah membahas kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan pada konteks rumah sakit dan puskesmas (Rahmawati, 2022; Sulastri & Siregar, 2021). Namun, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada konteks rumah sakit dan puskesmas, sedangkan kajian pada fasilitas pelayanan kesehatan tingkat klinik pratama masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala klinik dengan kinerja tenaga kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika Buleleng.

TUJUAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala klinik dengan kinerja tenaga kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika Buleleng.

METODE

Desain

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif analitik korelasional dengan pendekatan cross-sectional.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Klinik Pratama Sukasada Medika, Kabupaten Buleleng, Bali. Pengumpulan data dilakukan pada April 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan di klinik sebanyak 25 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel melalui teknik total sampling.

Instrumen

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–4. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan transformasional kepala klinik, yang diukur melalui idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Variabel dependen adalah kinerja tenaga kesehatan, yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Berdasarkan hasil uji instrumen yang tercantum dalam naskah, seluruh item dinyatakan valid; nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,857 untuk gaya kepemimpinan transformasional dan 0,913 untuk kinerja tenaga kesehatan.

Analisis data

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial menggunakan regresi logistik dengan tingkat signifikansi 0,05. Interpretasi hasil regresi mengacu pada nilai signifikansi (p-value), odds ratio (Exp(B)), serta kelayakan model. Penelitian dilaksanakan setelah memperoleh izin penelitian dan persetujuan etik dengan nomr : 005/EA/UNTRIM-KEPK/V/2026 sebagaimana dinyatakan dalam naskah skripsi. Responden diberikan penjelasan mengenai penelitian dan diminta memberikan informed consent. Kerahasiaan identitas dan data responden dijaga.

HASIL

Penelitian melibatkan 25 tenaga kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan jenis pekerjaan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=25)

Variabel	*Frequency*	*Percent (%)*
Jenis Kelamin		
Laki-laki	8	32
Perempuan	17	68
Usia		
Usia ≥ 25 tahun	18	72
Usia < 25 tahun	7	28
Masa Kerja		
>3 tahun	10	40
≤ 3 tahun	15	60
Pekerjaan		
Admin	4	16
Staf	3	12

Perawat	11	44
Apoteker	1	4
Bidan	1	4
Analis	1	4
Ahli Gizi	1	4
Dokter Umum	2	8
Dokter Gigi	1	4

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (68%), sedangkan laki-laki sebanyak 8 orang (32%). Mayoritas responden berusia ≥25 tahun sebanyak 18 orang (72%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja ≤3 tahun sebanyak 15 orang (60%). Berdasarkan pekerjaan, responden paling banyak berprofesi sebagai perawat, yaitu 11 orang (44%).

Uji Kelayakan Model Regresi Logistik

Nilai -2 Log Likelihood menurun dari 34,296 pada model awal menjadi 29,594 setelah variabel gaya kepemimpinan transformasional dimasukkan. Hasil Omnibus Tests of Model Coefficients menunjukkan nilai Chi-square sebesar 4,702 dengan p=0,030 (<0,05), yang menunjukkan bahwa model dengan prediktor lebih baik dibandingkan model yang hanya menggunakan konstanta, sehingga model regresi logistik dinyatakan signifikan.

Koefisien Determinasi

Nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,230. Nilai ini merupakan ukuran pseudo-R^2 pada regresi logistik dan menunjukkan kemampuan penjelasan model yang terbatas; angka tersebut tidak sebaiknya ditafsirkan secara harfiah sebagai persentase kausal pengaruh variabel.

Tabel 2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Step 1[a]	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.098	.497	4.873	1	.027	2.997
	Constant	-44.221	20.326	4.733	1	.030	.000
a. Variable(s) entered on step 1: Gaya Kepemimpinan Transformasional.							

Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional bernilai positif (B=1,098) dengan p=0,027 (<0,05), sehingga terdapat hubungan positif dan signifikan dengan kategori kinerja tenaga kesehatan. Nilai Exp(B)=2,997 menunjukkan bahwa responden dengan persepsi baik terhadap kepemimpinan transformasional memiliki odds 2,997 kali untuk berada pada kategori kinerja baik dibandingkan responden dengan persepsi kurang baik. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala klinik dengan kinerja tenaga kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 25 tenaga kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika, diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001 (p<0,05) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,903. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di

Klinik Pratama Sukasada Medika. Dengan demikian, hipotesis alternatife (Ha) diterima, yang berarti terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala klinik dengan kinerja tenaga kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala klinik, maka semakin meningkat pula kinerja tenaga kesehatan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,903 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan transformasional akan meningkat sebesar 0,903 satuan. Hubungan positif tersebut mengindikasi bahwa kepala klinik yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individu, dan stimulasi intelektual kepada tenaga kesehatan dapat mendorong peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama tenaga kesehatan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Wahyuni (2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong pengembangan potensi bawahan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mampu membangun hubungan interpersonal yang baik dengan bawahannya. Dalam konteks pelayanan kesehatan, kepala klinik yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mempu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, memberikan motivasi kerja, serta meningkatkan rasa tanggung jawab tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada pasien. Kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan komunikasi antar tenaga kesehatan sehingga koordinasi pelayanan menjadi lebih efektif.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan berdasarkan kondisi karakteristik responden. Mayoritas responden berusia lebih dari 25 tahun (72%) dan sebagian besar berprofesi sebagai perawat (44%). Kelompok usia produktif tersebut umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memahami pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala klinik dan merasakan dampaknya terhadap pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari tiga tahun (60%), yang menunjukan bahwa keberadaan pemimpin yang mampu memberikan arahan, pembinaan, dan motivasi menjadi faktor penting dalam membantu proses adaptasi serta meningkatkan kinerja tenaga kesehatan yang relative masih baru berkerja di Klinik Pratama Sukasada Medika.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan kondisi awal yang ditemukan peneliti pada saat studi pendahuluan. Sebelumnya ditemukan bahwa sebagian tenaga kesehatan merasa komunikasi dengan pimpinan belum berjalan optimal, kurangnya evaluasi berkala, serta minimnya apresiasi terhadap kinerja staf yang menyebabkan motivasi kerja menurun. Dengan adanya penerapan kepemimpinan transformasionalyang lebih baik, permasalahan tersebut dapat diminimalkan melalui peningkatan komunikasi, pemberian motivasi, penghargaan terhadap kinerja, serta keterlibatan tenaga kesehatan dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastri & Siregar (2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasinal berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui peningkatan motivasi dan loyalitas kerja. Penelitian Rahmawati (2022), juga menunjukkan bahwa pemimpin dengan gaya transformasional mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui peningkatan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Sofiah, et.al (2021), menyatakan bahwa organisasi pelayanan kesehatan yang menerapkan kepemimpinan transformasional memiliki tingkat kepatuhan terhadap standar operasional prosedur yang lebih baik dibandingkan organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi antara teori dan penelitian terdahulu bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Selain analisis regeresi linear sederhana, penelitian ini juga menggunakan analisis regresi logistik. Hasil analisis menunjukkan nilai Odds Ratio (OR) sebesar 2,997. Hal ini berarti tenaga kesehatan yang memiliki persepsi baik terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala klinik memiliki peluang hampir tiga kali lebih besar untuk menunjukkan Kinerja yang baik dibandingkan tenaga kesehatan yang memiliki persepsi kurang baik terhadap gaya kepemimpinan kepala klinik.

Nilai koefisien determinasi sebesar 37,2% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Walaupun demikian, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan sehingga diperlukan perhatian dari pihak manajemen klinik untuk meningkatkan faktor-faktor pendukung lainnya. Temuan ini semakin memperkuat bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berhubungan secara statistic dengan kinerja tenaga kesehatan, tetapi juga memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan peluang terciptanya kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dipahami bahwa keberhasilan pelayanan kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika tidak hanya ditentukan oleh kompetensi tenaga kesehatan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan kepala klinik dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Kepala klinik yang mampu menjadi teladan, memberikan inspirasi, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu tenaga kesehatan akan mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala klinik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika. Oleh karena itu, kepala klinik diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional guna mendukung terciptanya pelayanan kesehatan yang berkualitas dan profesional.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Klinik Pratama Sukasada Medika Buleleng yang telah memberikan izin dan mendukung pelaksanaan penelitian, serta seluruh tenaga kesehatan yang telah bersedia menjadi responden. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan Universitas Triatma Mulya atas bimbingan dan dukungan selama proses penelitian.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala klinik dengan kinerja tenaga kesehatan di Klinik Pratama Sukasada Medika Buleleng (B=1,098; p=0,027; OR=2,997). Responden dengan persepsi baik terhadap gaya kepemimpinan transformasional memiliki odds 2,997 kali untuk berada pada kategori kinerja baik dibandingkan responden dengan persepsi kurang baik. Nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,230 menunjukkan daya penjelasan model yang terbatas. Karena penelitian menggunakan pendekatan cross-sectional, hasil menunjukkan hubungan dan tidak membuktikan sebab-akibat.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmad, F., Masbukhin, A., Terbuka, U., Selatan, T., Abidin, A. A., Terbuka, U., Selatan, T., Raharjo, S. H., Terbuka, U., Selatan, T., Utami, S., Ningrum, D., Terbuka, U., & Selatan, T. (2024). Transformasional Kepala Sekolah Di Yogyakarta. Jurnal Program Studi Pgmi, 11, 204–219.

Amira, A. P., Nasution, E. M., Nurhidayah, N., Rahma, S., Mariani, T., & Gurning, F. (2024). Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Labuhan Ruku Kec. Telawi, Kab. Batu-Bara. El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(1), 94–100.

Dewi, N. N. D. S. (2020). Hubungan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Tanggungan Bpjs Di Klinik Bhayangkara Polda Bali. Jurnal Medika : Karya Ilmiah Kesehatan, 5(2). Https://Doi.Org/10.35728/Jmkik.V5i2.104

Pamungkas, I., Kharismasyah, A. Y., Widhiandono, H., & Purwidianti, W. (2024). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Dan Employee Engagement : Peran Ocb Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 10(1), 36–52. Https://Doi.Org/10.32528/Jmbi.V10i1.1249

Rahmawati, D. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 25(1), 45–54.

Ramadhan, F., Muhafidin, D., & Miradhia, D. (2021). Kualitas Pelayanan Kesehatan Puskesmas Ibun Kabupaten Bandung. Jane - Jurnal Administrasi Negara, 12(2), 58. Https://Doi.Org/10.24198/Jane.V12i2.28684

Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, 1(7), 840–846. Https://Doi.Org/10.59141/Cerdika.V1i7.123

Sulastri, E., & Siregar, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Medan. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 9(2), 101–110.

Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 55–64.

Widiya Nofitasari, A. W. (2021). Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interventing (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai), 6(1), 131–143.