



Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Wasiyem¹ Najla Rifda Syafitri² Nazli Ba'iah Kudadiri³ Niswah Zhafira Komaruddin⁴
Revina Aulia Manurung⁵

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kota Medan,
Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3,4,5}

Email: wasiyem@uinsu.ac.id¹ nazlikudadiri01@gmail.com³
revinaauliamanurung@gmail.com⁵

Abstract

Leadership is a key aspect for managing the success of health services. A health service really requires maximum health personnel, therefore health organizations must have good work efficiency. Developing good work efficiency requires health workers who have good work skills, but developing good work results requires a strategy, and one example that can be implemented is by using leadership style methods. This research aims to convey where there is an important relationship between leadership style and the performance of health workers. The position of leader in an organization or agency plays an important role in success. The leader mentioned is an organizational leader who has a vision and mission that leads to the future and has characteristics that can be used as an example for the individuals he is leading. A leader must have an important role and be able to provide valuable support and be able to resolve challenges or problems that will occur. In this research, researchers used the Systematic Literature Review (SLR) method which focuses on examining all research. Information obtained from national journals using Google Scholar using the same keywords, namely "Leadership Style, Health Worker Performance, Relationships, Competence" using 15 articles starting from 2015-2024. So researchers can conclude that there is a relationship between leadership style and the performance of health workers.

Keywords: Leadership Style, Health Worker Performance, Relationships, Competence

Abstrak

Kepemimpinan adalah aspek utama untuk mengatur keberhasilan pelayanan kesehatan. Sebuah pelayanan kesehatan sangat memerlukan tenaga kesehatan yang maksimal, oleh karena itu organisasi kesehatan wajib mempunyai efisiensi kerja yang baik. Perkembangan efisiensi kerja yang baik memerlukan tenaga kesehatan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, akan tetapi dalam mengembangkan hasil kerja yang baik dibutuhkan adanya strategi, dan yang mampu dilaksanakan oleh salah satu contohnya dengan menggunakan metode gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menyampaikan dimana terdapat keterkaitan yang penting pada gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan. Posisi pemimpin pada suatu organisasi atau instansi berperan penting untuk kesuksesan. Pemimpin yang disebutkan adalah sosok pemimpin organisasi yang memiliki visi dan misi yang mengarah ke masa depan dengan memiliki sifat yang bisa dijadikan contoh untuk para individu-individu yang sedang dipimpinya. Seorang pemimpin wajib memiliki peran penting dan bisa memberi dukungan yang bernilai dan bisa menyelesaikan suatu tantangan maupun masalah yang akan terjadi. Didalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) yang berfokus untuk meneliti seluruh penelitian. Informasi yang didapatkan dari jurnal nasional dengan menggunakan Google Scholar dengan memakai kata kunci yang sama yaitu "Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tenaga Kesehatan, Hubungan, Kompetensi" dengan memakai artikel mulai dari tahun 2015-2024 sebanyak 15 artikel. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tenaga Kesehatan, Hubungan, Kompetensi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).



PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan mengacu pada keahlian seorang pemimpin dalam memengaruhi tim agar meraih tujuan. Pemimpin dalam lembaga dianggap menjadi pemimpin jika dapat mengarahkan dan membimbing karyawannya agar mendapatkan tujuan organisasi. Pemimpin organisasi akan lebih mungkin mencapai tujuannya jika mereka dapat mengatur dirinya dengan baik. (Kustiani et al., 2021). Menyamakan penilaian pada orang yang dapat mengubah perilaku dengan orang yang akan diubah sangat penting karena gaya seorang pemimpin adalah norma perilaku yang dimiliki seseorang ketika mencoba mengubah perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Masambe et al., 2015). Konsep kepemimpinan melampaui sekadar gaya yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam memahami konsekuensi, situasi, dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga akan berdampak pada sejauh mana pemimpin dapat menyelami potensi serta keberhasilan organisasi, serta kapasitas mereka untuk mengarahkan organisasi menuju perbaikan di tengah masyarakat. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pengelolaan pemerintahan yang efektif memerlukan pemimpin yang memiliki pengetahuan mendalam dan integritas tinggi untuk memengaruhi kinerja organisasi. Beberapa pemimpin mengembangkan gaya kepemimpinan ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang baru, berfokus pada penyediaan layanan terbaik serta peningkatan kinerja organisasi. (Fauzi et al., 2021). Konsep kepemimpinan tidak terbatas pada gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk memahami akibat, situasi, dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dapat mendorong sejauh mana mereka menguasai dalam hal utuh potensi dan keberhasilan organisasi tersebut, juga kemampuan mereka untuk membawakan organisasi pada hal yang lebih baik di masyarakat. Hal ini selaras pada opini dimana penerapan manajemen pemerintah memerlukan pemimpin melalui pengetahuan dan integritas luas agar mendorong kinerja organisasi. Sejumlah pemimpin membangun gaya kepemimpinan ini untuk menciptakan lingkungan kerja baru agar berfokus pada pemberian layanan primas serta meningkatkan kinerja organisasi. (Amir, 2021)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, selain kepemimpinan organisasi juga harus mempertimbangkan komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahannya. Manajer harus berkomunikasi secara intens dengan karyawan mereka untuk mengetahui masalah dan kekurangan mereka. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu berdiskusi dengan bawahannya juga dapat mengembangkan kinerja. (Amalia dan Mudayana, 2020). Komunikasi dan kepemimpinan adalah beberapa komponen yang dapat mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan yang baik sangat penting. Karyawan yang tidak memenuhi standar kualitas kerja terus dibiarkan tanpa teguran atau sanksi yang tegas, karyawan yang diberikan tugas dan tanggung jawab banyak menjadi kurang fokus pada tugas pimpinan. Mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, yang berdampak pada kinerja mereka. (Amalia dan Mudayana, 2020).

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dalam penelitian ini agar mengkaji semua penelitian yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan topik yang ditetapkan. Menetapkan topik penelitian, perumusan pertanyaan penelitian, pencarian literatur, penentuan kriteria inklusi dan eksklusi, penyeleksian literatur, dan penarikan kesimpulan adalah beberapa tahapan penelitian. Memanfaatkan mesin pencarian Google Scholar untuk mencari literatur. Untuk penelitian yang serupa, kata kunci yang digunakan adalah "Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tenaga Kesehatan, Hubungan, dan Kompetensi", dan periode pencarian artikel adalah dari tahun 2015 hingga 2024.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan telaah sistematis yang menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di berbagai institusi pelayanan kesehatan. Berdasarkan pencarian literatur menggunakan kata kunci "*Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tenaga Kesehatan, Hubungan, Kompetensi*" pada Google Scholar dan pembatasan rentang tahun 2013-2024, diperoleh beberapa hasil yang ada kaitannya:

No	Nama Peneliti	Sumber & Judul	Metode	Hasil
1.	(Kustiani et al., 2021)	Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (Jbmi) Judul: Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan	Jurnal ini merupakan penelitian Deskriptif kuantitatif melalui cara berganda. Dengan menggunakan sampel seluruh karyawan di KOPPAS "Citra Kartini" Senggreng Sumberpucung Kabupaten Malang berjumlah 39 karyawan	Gaya kepemimpinan memberikan dampak baik kepada keseriusan kerja karyawan, budaya organisasi memberikan dampak baik kepada komitmen kerja karyawan, penghargaan memberikan dampak baik terhadap tanggung jawab kerja karyawan, dan penghargaan adalah factor yang mempengaruhi tanggung jawab kerja karyawan.
2.	(Amalia dan Mudayana, 2020)	International Journal of Healthcare Research Judul: Hubungan Kepemimpinan dan Komunikasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta	Pada jurnal ini menggunakan metode kuantitatif serta konsep observasional analitik melalui konsep cross sectional agar memahami hubungan antara variable dependen dan variable independen.	Kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja yang berarti untuk memperoleh target pada sebuah lembaga tentunya wajib mempunyai kepemimpinan agar dapat membentuk Karyawannya maka bisa mewujudkan sebuah pencapaian yang baik dan dapat mewujudkan suatu target yang sudah ditentukan.
3.	(Nugraheni et al., 2023)	Jurnal Kesehatan Judul: Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri	Pada jurnal ini menggunakan metode cross sectional serta memakai total sampel berjumlah 43 responden (Nursalam, 2013).	Dengan adanya dorongan dari seorang pemimpin pada karyawannya hal itu dapat memberikan giat kerja serta semangat sehingga dapat mengembangkan kualitas kerjakaryawan.
4.	(Sitepu M et al., 2020)	Jurnal Ilmiah Kebidanan & Kespro Judul: Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Medan Tere Margareth	Pada jurnal ini memakai metode kuantitatif pada model survei analitik melalui desain cross sectional.	Hal ini mengungkapkan bahwa adanya hubungan didalam kepemimpinan dan kualitas kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Tere Margareth di Medan, $p = 0,012 < 0,05$
5.	(Darmin et al., 2024)	Jurnal Promotif Preventif Judul: Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat analitik observational deskriptif melalui	Penelitian ini mengungkapkan dimana hasil uji chi-square menunjukkan nilai signifikan probabilitas gaya kepemimpinan memiliki $p\text{-value} < \text{nilai-}\alpha = 0.05$. Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai

		Puskesmas Sangtombolang	pendekatan cross sectional study.	hubungan dengan kualitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sangtombolang Tahun 2023.
6.	(Hamidi, 2020)	Jurnal dimensi. judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Pada jurnal ini metode yang dipakai merupakan cross sectional, dan sampel yang terlibat dalam riset memiliki jumlah populasi penelitian, yaitu sejumlah 105 responden.	Kesimpulan pengujian hipotesis memperlihatkan yaitu jenis kepemimpinan memiliki dampak yang berarti pada performa, dan motivasi kerja juga berdampak signifikan pada performa. Secara bersamaan, jenis kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki dampak yang penting terhadap kualitas kerja.
7.	(Ramadhanti, 2023)	Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Judul: Teori Dan Jenis Gaya Kepemimpinan	Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif seperti riset pustaka dengan mengumpulkan data dan penulisan ilmiah yang berhubungan dengan kajian pustaka. Riset ini menggabungkan cara deskriptif dan kualitatif dengan memberikan data apa adanya tanpa penyesuaian atau pengolahan lebih lanjut. Metode yang digunakan pada jurnal ini yaitu tinjauan pustaka, mengeksplorasi gagasan dan pemahaman pada artikel, buku, makalah, dan studi terkait untuk menghasilkan informasi ilmiah.	Gaya kepemimpinan mampu mengelola dan memengaruhi kualitas kerja guru untuk meraih hasil yang baik. Hubungan antara pemimpin dan motivasi serta kinerja guru sangat berkaitan kuat (Aguswara & Rachmadtullah, 2017). Karakter seorang pemimpin yang memiliki kepribadian yang tidak sama mengakibatkan gaya kepemimpinan yang beragam untuk setiap eksekutif (Agus Jamaludin, 2017; Sukri, 2018).
8.	(Putri, 2021)	Jurnal Kesehatan Tambusai Judul: Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Tahun 2021	Jurnal ini menggunakan metode adalah deskriptif Corelasional memakai pendekatan corss sectional. Dengan menggunakan Populasi yaitu sebanyak 35 responden	Penelitian ini memiliki hubungan gaya kepemimpinan pada motivasi kerja pada perawat ruang rawat inap rumah sakit nur hidayah
9.	(Zendrato et al., 2022)	Jurnal Kesehatan Masyarakat Judul: Pengaruh	Pada jurnal ini menggunakan desain analitik, serta	Kesimpulan jurnal ini Mengungkapkan dimana adanya dampak dalam control internalistik dengan gaya

		Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Lotu Kabupaten Nias Utara	pendekatan cross ctional. Dengan Populasi yaitu sejumlah 96 orang serta sampel yang dipakai seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan metode Perolehan data dengan data sekunder dan primer. Serta Analisa data dengan uji regresi linier berganda	kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Lotu kabupaten Nias Utara.
--	--	--	---	--

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan dimana terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan. Penelaahan terhadap berbagai penelitian yang direview dapat membuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti keahlian komunikasi pemimpin, penghargaan terhadap staf, dan juga pendekatan yang mendorong motivasi, sangat berperan penting untuk mengembangkan kinerja tenaga kesehatan di sebuah organisasi pelayanan kesehatan. Sebagian temuan penting meliputi seperti Kepemimpinan yang baik dan sebuah Komunikasi Pemimpin yang mampu memotivasi dan juga berkomunikasi dengan baik bisa mengembangkan kinerja karyawan (Amalia dan Mudayana, 2020). Banyak Hubungan Statistis pada penelitian memperlihatkan dimana terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja, misalnya dengan $p\text{-value} < 0.05$, menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan terukur (Darmin et al., 2024; Sitepu M et al., 2020). Motivasi dan penghargaan Selain gaya kepemimpinan, faktor motivasi dan penghargaan juga penting dalam mempengaruhi komitmen dan kinerja tenaga kesehatan (Kustiani et al., 2021; Nugraheni et al., 2023). Secara keseluruhan, Penelitian ini menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan untuk mendorong peningkatan kinerja tenaga kesehatan, terlebih dengan menggunakan pendekatan yang menegaskan komunikasi, penghargaan, dan adaptasi terhadap kebutuhan karyawan.

Pembahasan

Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Tambunan (2015) mencakup: (a) Kepemimpinan otokratis atau diktatorial (autocratic Leadership), yang merupakan gaya kepemimpinan yang mengonsentrasikan kekuasaan dan berfokus pada kepuasan diri. Dalam tipe kepemimpinan ini, pemimpin memiliki wewenang dan tanggung jawab yang sepenuhnya berada di tangan mereka. Pemimpin dengan gaya ini cenderung enggan menerima kritik, saran, pendapat, atau keputusan dari individu baik di dalam maupun di luar organisasi. (b) Kepemimpinan militeris. Dalam jenis kepemimpinan ini, terlihat jelas adanya pemberian perintah untuk memobilisasi bawahan. Pemimpin dengan tipe ini cenderung sangat protektif terhadap wewenang dan posisi yang dimilikinya, selalu menginginkan penghargaan dan rasa hormat dari bawahannya, sehingga hal ini dapat menyebabkan kekakuan dan kurangnya komunikasi dengan mereka. (c) Kepemimpinan paternalistik; Pemimpin dalam kategori ini berusaha mencapai tujuan tersebut melalui peran kepemimpinannya. Ia berharap dapat memberikan harapan kepada para pengikutnya dan, jika memungkinkan, berperan sebagai "ayah" bagi mereka.

Pemimpin pada umumnya adalah individu yang lebih tua dan dihormati oleh kelompoknya. Proses pengangkatannya biasanya didasarkan pada pangkat, kasta, dan/atau garis keturunan pemimpin suku. (d) Kepemimpinan partisipatif, di sisi lain, merupakan jenis kepemimpinan yang mendistribusikan wewenang, di mana pemimpin terus melibatkan anggotanya melalui kerja sama. Sementara itu, gaya kepemimpinan. (e) Laissez-faire memberikan kebebasan sepenuhnya kepada individu untuk membuat keputusan dan melaksanakan tugas sesuai keinginan mereka. (f) Kepemimpinan yang bersifat bebas. Kepemimpinan ini berusaha menghindari kekuasaan dan tanggung jawab. Dalam konteks ini, pemimpin sangat bergantung pada kelompok itu sendiri untuk menetapkan tujuan dan menyelesaikan masalah. Peran yang dimainkan oleh manajer cukup kecil, dengan fokus hanya pada kebutuhan mereka sendiri. Tipe kepemimpinan seperti ini cenderung kurang efektif ketika menangani organisasi yang memiliki pesaing. (g) Kepemimpinan karismatik; Pada jenis kepemimpinan ini, karisma dipandang sebagai ciri khas seorang pemimpin. Karisma merupakan salah satu bentuk daya tarik interpersonal untuk meraih dukungan dan pengakuan. (h) Kepemimpinan demokratis adalah kecenderungan untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi dalam metode pelaksanaan pekerjaan dan penetapan tujuan, serta memanfaatkan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Pemimpin berusaha untuk mengajarkan dan mengembangkan inovasi serta kreativitas di antara bawahannya.

Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan bentuk umum dari perilaku kepemimpinan dan konsep kepemimpinan yang berfokus pada konteks sejarah, sebab-sebab kepemimpinan, persyaratan bagi pemimpin, serta tugas pokok, peran, dan etika kepemimpinan. Dapat disimpulkan bahwa teori kepemimpinan adalah salah satu cara untuk menjelaskan dan menginterpretasikan tentang pemimpin dan kepemimpinan (Sulhan, Ahmad., 2020). Teori tentang munculnya pemimpin dijelaskan dalam poin-poin berikut:

1. Teori Genetis. Teori genetik menyatakan bahwa "leaders are born and not made". Pemimpin muncul secara alami dan bukan merupakan hasil proses pendidikan. Teori ini menegaskan bahwa pemimpin dilahirkan dengan bakat kepemimpinan dan ditakdirkan untuk memimpin dalam berbagai situasi dan kondisi. Manusia dapat mengambil peran kepemimpinan sejak lahir atau sejak dalam kandungan. Dia bertekad untuk menjadi seorang pemimpin. Contohnya adalah para bangsawan abdi dalam Yogyakarta yang hanya keturunan sultan yang bisa menjadi sultan. Namun menurut pandangan Islam, teori genetika tersebut tidak sepenuhnya benar. Karena Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 78 mengatakan: "Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun, dan Dia memberikamu pendengaran, penglihatan, dan hati, agar kamu bersyukur." (QS.An-Nahl : 78)
2. Teori Sosial. Bertolak belakang dari teori pertama, teori sosial adalah teori yang memperkenalkan ungkapan "pemimpin itu dibentuk dan bukan dilahirkan." Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan, bukan secara alami. Setiap individu memiliki potensi untuk menjadi pemimpin dengan usaha dan pembelajaran, serta didorong oleh motivasi diri. Dalam konteks ajaran Islam, teori ini lebih dikenal karena anak yang lahir akan dipengaruhi oleh lingkungan keluarganya terlebih dahulu, kemudian oleh lingkungan sekitarnya. Rasulullah SAW bersabda: Artinya: "Setiap anak yang lahir itu pada dasarnya bersih hingga dia bisa berbicara. Kedua orang tuanyalah yang menjadikannya sebagai Yahudi, Nasrani, atau Majusi" (Hadits ini diriwayatkan oleh al-Baihaqi dan ath-Thabaranidalam al Mu'jamul Kabir).



3. Teori Ekologis. Teori ekologis mengakui kedua teori sebelumnya, yang menunjukkan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang efektif hanya jika sejak lahir memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut perlu dikembangkan melalui pendidikan yang terencana dan pengalaman yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan yang ada. Semua teori yang telah disebutkan dapat diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang berlaku; seseorang yang 'ditakdirkan' untuk menjadi pemimpin juga tidak akan berhasil jika tidak mengasah kemampuan kepemimpinan mereka, sementara bakat kepemimpinan pun tidak akan berarti apa-apa tanpa diberi kesempatan untuk memimpin. Menurut Ordway Tead, kemunculan seorang pemimpin dapat terjadi melalui tiga cara: membentuk diri sendiri, dipilih oleh kelompok, atau ditunjuk oleh atasan.

Pada studi sebelumnya, banyak perhatian diberikan pada hubungan langsung antara jenis kepemimpinan dan kinerja di lembaga tertentu, seperti puskesmas atau rumah sakit tertentu (contohnya, penelitian oleh Sitepu M et al. dan Salam J et al.). Penelitian ini menyajikan analisis menyeluruh dengan mengkaji berbagai studi yang relevan untuk memberikan gambaran yang lebih luas tentang bagaimana jenis kepemimpinan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan secara umum di berbagai lembaga kesehatan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya sering kali fokus pada satu organisasi atau tempat tertentu, dan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja. Dalam penelitian ini, kesimpulan yang dihasilkan lebih komprehensif dengan menekankan aspek-aspek penting seperti komunikasi pemimpin, motivasi, dan penghargaan, yang semuanya berperan dalam peningkatan kinerja tenaga kesehatan secara lebih luas. Dengan demikian, perbedaan utama antara jurnal ini dan penelitian sebelumnya adalah metode yang diterapkan (SLR), jangkauan yang lebih besar, serta upaya untuk menyusun kesimpulan berdasarkan analisis menyeluruh dari berbagai studi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan pentingnya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan. Gaya kepemimpinan yang efektif valid mempunyai peran signifikan dalam mengembangkan kinerja tenaga kesehatan dengan berbagai aspek, contohnya komunikasi yang baik, pemberian penghargaan, dan pendekatan yang mampu meningkatkan motivasi. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan pendekatan yang mendukung dapat mendorong motivasi kerja tenaga kesehatan, yang pada akhirnya memberikan hal yang positif pada kinerja mereka. Hasil penelitian juga memperlihatkan adanya hubungan statistik yang signifikan antara gaya kepemimpinan tertentu, contohnya kepemimpinan demokratis atau partisipatif, dengan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Namun demikian, aspek lain seperti pemberian reward dan motivasi kerja juga memberikan peran yang sangat penting dalam mendorong komitmen dan kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berbasis penghargaan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja tenaga kesehatan didalam sebuah lingkungan organisasi pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguswara, W. W., & Rachmadtullah. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. JPUD Jurnal Pendidikan Usia Dini, 11(2), 369-385. <https://doi.org/10.21009/JPUD.112.14>
- Amalia, M., Mudayana, A. (2020). Hubungan Kepemimpinan dan Komunikasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Seluruh Puskesmas Kota Yogyakarta. International Journal of Healthcare Research. 3(1). 25-32.



- Amir A, Lesmana O, Noerjoedianto D, Subandi A. Peran Kepemimpinan di Puskesmas terhadap Kinerja Organisasi dan Kualitas Pelayanan Kesehatan. *J Telenursing*. 2021;3(2):526–37.
- Azizah, R. N., & Abadi, A. P. (2022). Kajian Pustaka: Resiliensi Pembelajaran Matematika. *Didactical Mathematics*, 4(1), 104- dalam 110.
- Darmin, Ningsih SR, Asri A malik darmin, Adnan, Gufran. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Sangtombolang. 2024;7(2):362–71.
- Dr. Ahmad Sulhan, S.Ag, M. P. (2020). Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan Islam (M. P. Dr. Akmal Asyari (ed.); 1st ed.). Sanabil. www.sanabil.web.id
- Fauzi, W. N. A., Noviansah, A., & Mizaniya, M., Andrean, S., Ats-Tsaur, M. S. (2020). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Azkiya: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 2(2), 61–72. <https://doi.org/10.36088/islamika.v3i1.900>
- Hamidi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 2020; 9(1): 2085-9996.
- Kustiani, L., Widiawati, D., & Isnuwardiati, K. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(1), 19–33.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Nugraheni R, Cahyo E, Program S, S1 S, Masyarakat K, Ilmu I, et al. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Wilayah Utara Kediri. *JK J Kesehat*. 2023;1(4):542–50.
- Putri, S. S. I. R. R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Tahun 2021
- Ramadhanti I, Iskandar S. Teori Dan Jenis Gaya Kepemimpinan. *urnal Ilm Pendidik Dasar*. 2023;08(2548–6950):375–84.
- Sitepu M, Silalahi N, Hutabarat V. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Medan Tere Margareth. *J Penelit Kebidanan Kespro*. 2020;2(2):18–22.
- Zendrato, N., Nababan, D., Silitonga, E. M., Hidayat, W., Sitorus, M. E. J., & Pane, M. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Lotu Kabupaten Nias Utara. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 145–150.