



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1402-1409

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Awan di Kecamatan Awan Rante Karua

Lisyta Anitha To'alang, Djusniati Rasinan, Jerliyen Pramita Londong
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus
licyatoalang@gmail.com*, djusniatirasinan70@gmail.com, jerliyenp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Awan di Kecamatan Awan Rante Karua, Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana kepemimpinan diposisikan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai dan tenaga kesehatan Puskesmas Awan yang berjumlah 40 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh 35 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert, didukung oleh observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment, koefisien determinasi (r^2), dan uji t parsial untuk menguji signifikansi pengaruh variabel. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai korelasi antara kepemimpinan dan kinerja pegawai berada pada tingkat hubungan yang rendah, serta nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai relatif kecil. Uji t parsial menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, yang berarti kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Awan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, sistem organisasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pelayanan kesehatan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai di puskesmas memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif, tidak terbatas pada aspek kepemimpinan semata, tetapi juga mencakup pengelolaan sumber daya manusia dan organisasi secara menyeluruh.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Puskesmas; Pelayanan Kesehatan; Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memegang peranan strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat. Sebagai ujung tombak sistem kesehatan nasional, puskesmas dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, efektif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Kualitas pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai pelaksana utama pelayanan, baik tenaga kesehatan maupun tenaga pendukung lainnya. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan pasien, keselamatan pelayanan, serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi pelayanan kesehatan publik (World Health Organization [WHO], 2022).

Kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individual maupun faktor organisasional. Salah satu faktor organisasional yang banyak dikaji dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan perilaku bawahan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks puskesmas, peran kepemimpinan menjadi semakin penting karena pimpinan tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian target kinerja organisasi, tetapi juga terhadap pengelolaan pegawai dengan latar belakang profesi, tingkat pendidikan, dan karakteristik kerja yang beragam.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai (Yukl, 2020; Northouse, 2021). Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif cenderung mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Namun demikian, temuan empiris terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor pelayanan publik, masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah penelitian menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2019).

Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya pengaruh konteks organisasi terhadap efektivitas kepemimpinan. Puskesmas sebagai organisasi pelayanan publik memiliki karakteristik khusus, seperti keterbatasan sumber daya, tingginya beban kerja, serta tuntutan pelayanan yang bersifat rutin dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Kondisi tersebut dapat memengaruhi cara kepemimpinan dijalankan dan bagaimana pegawai merespons arahan serta kebijakan pimpinan. Oleh karena itu, kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai perlu dilakukan secara kontekstual agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan relevan dengan kondisi organisasi pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Urgensi Penelitian

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan akan bukti empiris yang mampu menjelaskan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas, khususnya di wilayah dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang spesifik. Pemahaman yang tepat mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, penyusunan kebijakan internal organisasi, serta pengembangan strategi peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Berdasarkan uraian latar belakang dan urgensi penelitian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada pertanyaan mengenai apakah kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Awan Kecamatan Awan Rante Karua berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan tingkat pertama.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik, sehingga hasil penelitian yang diperoleh bersifat empiris dan terukur (Sugiyono, 2022). Desain asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Awan yang berlokasi di Kecamatan Awan Rante Karua, Kabupaten Toraja Utara. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Puskesmas Awan merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki struktur organisasi formal dan sistem kepemimpinan yang jelas dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan, yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis dan penarikan kesimpulan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Awan Kecamatan Awan Rante Karua. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Penggunaan *sampling jenuh* bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kondisi kepemimpinan dan kinerja pegawai serta meminimalkan potensi bias dalam pengambilan sampel (Kuncoro, 2013).

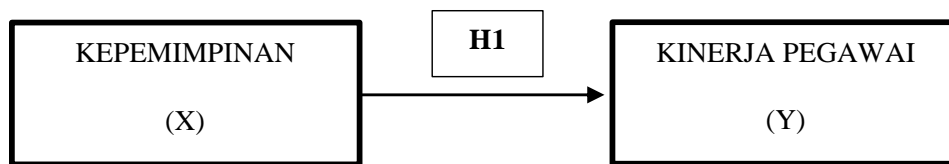
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel

kepemimpinan dan kinerja pegawai. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen institusi, laporan internal puskesmas, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku teks dan artikel jurnal ilmiah.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi kerja dan sistem kepemimpinan di lingkungan Puskesmas Awan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama pengumpulan data kuantitatif karena dinilai efektif dalam menjangkau data persepsi responden secara sistematis dan efisien (Sugiyono, 2017). Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian yang berkaitan dengan profil puskesmas dan jumlah pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik kuantitatif. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji parsial (uji t). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik guna menjamin ketepatan dan konsistensi hasil pengujian.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif, yang tercermin melalui kemampuan memberikan arahan, motivasi, komunikasi yang baik, serta keteladanan, diyakini mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, kepemimpinan diposisikan sebagai faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Awan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Konsepsi pribadi penulis, 2025

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Awan Kecamatan Awan Rante Karua.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Wahyuni (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik, di mana pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta dukungan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Sari et al. (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.

Selanjutnya, penelitian oleh Pratama dan Nugroho (2021) dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan menemukan bahwa kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara terbuka dan memberikan teladan dinilai mampu meningkatkan disiplin kerja dan tanggung jawab pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rahayu dan Setiawan (2022) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas, terutama dalam aspek kualitas pelayanan dan kerja sama tim.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh pegawai Puskesmas Awan Kecamatan Awan Rante Karua. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 35 eksemplar dan seluruhnya kembali serta dapat diolah, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 orang. Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% menunjukkan partisipasi responden yang sangat baik dan mendukung kelayakan data untuk dianalisis lebih lanjut.

Responden penelitian merupakan pegawai yang aktif bekerja di Puskesmas Awan dengan berbagai latar belakang jabatan. Pemilihan pegawai sebagai responden bertujuan untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan.

3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|-----------|-------------|
| 1 | Laki-laki | 14 | 40% |
| 2 | Perempuan | 21 | 60% |
| | Total | 35 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, responden perempuan mendominasi dengan persentase 60%, sedangkan responden laki-laki sebesar 40%. Kondisi ini mencerminkan karakteristik tenaga kesehatan di puskesmas yang umumnya didominasi oleh perempuan, khususnya pada profesi perawat dan bidan.

3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah | Persentase |
|----|--------------|-----------|-------------|
| 1 | 20–30 tahun | 12 | 34,3% |
| 2 | 31–40 tahun | 15 | 42,9% |
| 3 | 41–50 tahun | 8 | 22,8% |
| | Total | 35 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2025

Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 31–40 tahun, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang relatif memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan.

3.1.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X)

Tabel 3. Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan (X)

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Pemimpin memberikan arahan kerja yang jelas | 11% | 17% | 29% | 26% | 17% |
| 2 | Pemimpin memberikan motivasi kerja | 14% | 20% | 23% | 26% | 17% |
| 3 | Pemimpin bersikap adil kepada pegawai | 9% | 23% | 31% | 23% | 14% |
| 4 | Pemimpin terbuka terhadap masukan | 14% | 20% | 29% | 23% | 14% |
| 5 | Pemimpin memberi teladan kerja | 11% | 26% | 26% | 23% | 14% |

Sumber: Data primer diolah, 2025

Distribusi jawaban menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap kepemimpinan cenderung berada pada kategori netral hingga setuju, namun belum menunjukkan dominasi penilaian sangat positif.

3.1.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Pekerjaan diselesaikan sesuai target | 6% | 14% | 20% | 37% | 23% |
| 2 | Kualitas kerja sesuai standar | 9% | 11% | 26% | 31% | 23% |
| 3 | Kehadiran kerja konsisten | 6% | 9% | 20% | 37% | 28% |
| 4 | Kerja sama antar pegawai baik | 3% | 11% | 20% | 40% | 26% |

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Awan berada pada kategori cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal.

3.1.6 Uji Validitas Instrumen

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------|-------|-------------|---------|------------|
| Kepemimpinan | X1–X5 | 0,612–0,781 | 0,334 | Valid |
| Kinerja | Y1–Y4 | 0,645–0,803 | 0,334 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2025

Seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dinyatakan valid.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Uji Korelasi Pearson

Rumus:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{6.070. -1.595.076}{\sqrt{(1.591.590 - 1.527.696)(1.727.915 - 1.666.681)}}$$

$$r = \frac{44.807}{\sqrt{63.894 \times 61.234}}$$

$$r = \frac{44.807}{\sqrt{99.802.428}}$$

$$r = \frac{44.807}{233,3}$$

$$r = 0,192$$

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Pearson

| | | X | Y |
|---|---------------------|------|------|
| X | Pearson Correlation | 1 | .192 |
| | Sig. (2-tailed) | | .270 |
| | N | 35 | 35 |
| Y | Pearson Correlation | .192 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .270 | |
| | N | 35 | 35 |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2025

Hasil perhitungan diperoleh nilai $r = 0,218$, yang menunjukkan hubungan lemah dan positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.

3.2.2 Koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \times 100\% = (0,218)^2 \times 100\% = 4,75\%$$

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .192 ^a | .037 | .008 | 3.23057 |

a. Predictors: (Constant), X

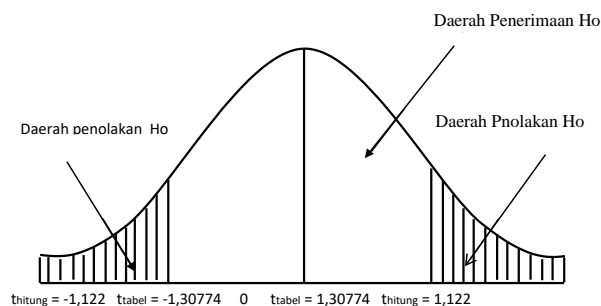
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2025

Artinya, kepemimpinan hanya menjelaskan 4,75% variasi kinerja pegawai, sedangkan 95,25% dipengaruhi faktor lain.

3.2.3 Uji t (Parsial)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diperoleh t hitung = 1,287, sedangkan t tabel = 2,034 ($\alpha = 0,05$). Karena t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.



Gambar 2. Kurva Uji Signifikan

Sumber: Data diolah, 2025

3.3 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Awan Kecamatan Awan Rante Karua. Nilai korelasi yang rendah serta koefisien determinasi yang kecil mengindikasikan bahwa kepemimpinan bukan faktor dominan dalam menentukan kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan memiliki hubungan positif, pengaruhnya relatif lemah dan tidak signifikan secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sedarmayanti (2019) yang menyatakan bahwa pada organisasi sektor publik, kinerja pegawai sering kali lebih dipengaruhi oleh faktor sistem kerja, beban tugas, ketersediaan sarana, dan regulasi birokrasi dibandingkan gaya kepemimpinan. Dalam konteks puskesmas, pegawai cenderung bekerja berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) yang ketat, sehingga ruang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menjadi terbatas.

Secara teoretis, temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada konteks organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Awan perlu difokuskan pada perbaikan sistem kerja, fasilitas pendukung, dan pengelolaan beban kerja, bukan hanya pada aspek kepemimpinan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Awan Kecamatan Awan Rante Karua. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, namun hubungan tersebut berada pada tingkat yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan hubungan searah antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, kekuatan hubungan tersebut relatif lemah. Hasil pengujian statistik melalui uji korelasi Pearson dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai sangat kecil. Selanjutnya, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel serta tingkat signifikansi berada di atas batas yang ditentukan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak, sedangkan hipotesis nol (H_0) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Awan tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Faktor-faktor tersebut dapat meliputi sistem kerja yang berlaku, standar operasional prosedur (SOP), beban kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, serta karakteristik pekerjaan di sektor pelayanan kesehatan yang cenderung bersifat rutin dan terikat regulasi. Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada konteks organisasi. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen Puskesmas Awan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya melalui perbaikan gaya atau pola kepemimpinan, tetapi perlu didukung oleh perbaikan sistem kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi secara menyeluruh. Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya: Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu puskesmas dengan jumlah responden yang relatif kecil serta penggunaan satu variabel independen, sehingga belum mampu menjelaskan secara komprehensif faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas objek dan jumlah responden penelitian agar hasil yang diperoleh lebih generalizable dan mendalam.

Referensi

1. Alamsyah, D., & Muliawati, T. (2020). Kepemimpinan dan kinerja pegawai sektor kesehatan. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan*, 5(1), 55–66.
2. Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
3. Guzzo, R. F., Abbott, J., & Madera, J. M. (2021). A micro-level view of corporate social responsibility: A hospitality management systematic literature review. *Cornell Hospitality Quarterly*, 62(1), 13–32. <https://doi.org/10.1177/193896520906821>
4. Handoko, T. H. (2019). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
5. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
6. Kuncoro, M. (2013). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi* (4th ed.). Erlangga.
7. Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
8. Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
9. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
10. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
11. Pratama, R., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 24(2), 85–94.
12. Putri, D. A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 45–56.

13. Rahayu, S., & Setiawan, D. (2022). Kepemimpinan dan kinerja pegawai puskesmas: Peran kualitas pelayanan dan kerja sama tim. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(2), 123–134. <https://doi.org/10.14710/jmki.10.2.123-134>
14. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
15. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
16. Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2018). The science of training and development in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
17. Sari, N. P., Ahmad, R., & Lestari, D. (2020). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(3), 201–213.
18. Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
19. Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
20. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
21. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
22. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
23. Thoaha, M. (2019). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Rajawali Pers.
24. Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
25. Wirawan. (2020). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
26. World Health Organization. (2022). *Primary health care systems (PHC): Operational framework*. World Health Organization.
27. Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
28. Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.