

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA TIM ADMINISTRATIF DI PUSKESMAS TALISE: STUDI DESKRIPTIF ANALITIK

Nurfianti¹ Sugiyarso Sanan²

¹Program Studi Administrasi Kesehatan, Fakultas Kesehatan, ²Program Studi Manajemen Ritel, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Nusantara
nurfianti@uwn.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of transformational leadership on improving the performance of the administrative team at the Talise Health Center. Transformational leadership styles that include idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual attention are studied in the context of administrative performance such as efficiency, timeliness, and accuracy of service. This study uses a descriptive analytical approach with questionnaire and interview instruments. The results of the study are expected to be able to describe the characteristics of transformational leadership at the Talise Health Center, analyze the relationship between the leadership style and the performance of administrative staff, and identify aspects of leadership that have the most positive impact. These findings will contribute both theoretically to the development of leadership science in the primary health sector, and practically through recommendations for improving HR management in the health center environment.*

Keywords: *Transformational Leadership, Administrative Team Performance, Community Health Center, Primary Health Care.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja tim administratif di Puskesmas Talise. Gaya kepemimpinan transformasional yang mencakup pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dipelajari dalam konteks kinerja administratif seperti efisiensi, ketepatan waktu, dan akurasi pelayanan. Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif analitik dengan instrumen kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan karakteristik kepemimpinan transformasional di Puskesmas Talise, menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan tersebut dengan kinerja staf administratif, serta mengidentifikasi aspek kepemimpinan yang paling berdampak positif. Temuan ini akan memberikan kontribusi baik secara teoritis dalam pengembangan ilmu kepemimpinan di sektor kesehatan primer, maupun secara praktis melalui rekomendasi peningkatan manajemen SDM di lingkungan puskesmas.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Tim Administratif, Puskesmas, Pelayanan Kesehatan Primer.

A. Pendahuluan

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan primer di Indonesia yang bertugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan menyeluruh dan berkesinambungan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, kinerja tim administratif memegang peranan penting sebagai penopang jalannya operasional, pencatatan, pelaporan, serta pengelolaan sumber daya yang mendukung pelayanan medis (Kemenkes RI, 2014). Namun, dinamika kerja tim administratif di Puskesmas tidak lepas dari berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia, perubahan kebijakan, serta tekanan beban kerja administratif yang tinggi. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja menjadi krusial. kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi,

kepercayaan, dan kinerja tim melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Robbins, S.P., & Judge, T.A., 2017).

Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, merangsang pemikiran kritis, serta memberikan perhatian individual kepada anggota tim, dinilai mampu menciptakan perubahan positif dalam lingkungan kerja. Model kepemimpinan ini berpotensi menjadi pendekatan strategis dalam mengoptimalkan kinerja tim administratif, khususnya di fasilitas pelayanan publik seperti Puskesmas Talise (Fika Pratiwi & Budi Hartono, 2022). Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian derajat kesehatan masyarakat. Dalam konteks ini, kinerja tim administratif menjadi fondasi penting yang menopang kelancaran operasional, pencatatan data, pelaporan program, serta pengelolaan sumber daya. Tanpa sistem administrasi yang efektif, pelayanan medis pun akan mengalami hambatan dalam hal efisiensi dan akuntabilitas (Hartono, 2024).

Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi tim administratif di Puskesmas mencakup beban kerja tinggi, keterbatasan pelatihan, serta kurangnya motivasi kerja akibat gaya kepemimpinan yang belum adaptif terhadap perubahan. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang menjanjikan karena mampu menciptakan perubahan positif melalui inspirasi, pemberdayaan, dan perhatian individual terhadap anggota tim (Eka Nurhasina, 2022). Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama: 1) *Idealized Influence* yaitu pemimpin menjadi panutan dan memiliki integritas tinggi, 2) *Inspirational Motivation* yaitu pemimpin mampu menginspirasi dan membangun semangat kolektif, 3) *Intellectual Stimulation* yaitu pemimpin mendorong inovasi dan berpikir kritis, 4) *Individualized Consideration* yaitu pemimpin memberikan perhatian dan dukungan personal kepada anggota tim.

Penelitian sebelumnya di berbagai Puskesmas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dalam aspek produktivitas, kepuasan kerja, maupun inovasi pelayanan. Di Puskesmas Randulawang, misalnya, kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kinerja karyawan hingga 73,2% berdasarkan analisis regresi berganda. Namun, belum banyak studi yang secara spesifik menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dalam konteks tim administratif di Puskesmas, khususnya di wilayah seperti Talise yang memiliki karakteristik sosial dan geografis tersendiri. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan literatur dan memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi penguatan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan primer.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitik dengan metode kuantitatif. Tujuannya untuk menggambarkan karakteristik kepemimpinan transformasional dan menganalisis hubungan antar variabel (kepemimpinan dan kinerja). Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Talise, Kota Palu Sulawesi Tengah. Populasi dalam penelitian ini seluruh staf administrasi dan pimpinan di Puskesmas Talise. Sampel dalam penelitian ini diambil secara purposive sampling berdasarkan kriteria berstatus pegawai tetap, telah lama bekerja minimal 1 tahun, terlibat langsung dalam kegiatan administrative, jumlah sampel ditentukan dengan pendekatan total sampling bila jumlah populasi <30, atau menggunakan rumus Slovin jika >30 responden. Instrumen penelitian ini Variabel independent yaitu Kepemimpinan Transformasional. Diukur berdasarkan 4 dimensi dari Bass & Avolio: 1) Pengaruh ideal (*Idealized Influence*); 2) Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*); 3) Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*); dan 4) Perhatian individual (*Individualized Consideration*). Sedangkan Variabel dependen yaitu Kinerja Tim Administratif. Diukur

melalui indikator: 1) Produktivitas; 2) Efisiensi waktu; 3) Ketepatan laporan; 4) Kualitas pelayanan administratif

C. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden. Penelitian ini melibatkan 24 responden yang terdiri dari staf administratif dan pimpinan di Puskesmas Talise. Karakteristik responden mencerminkan keberagaman usia, pengalaman kerja, dan jabatan yang relevan untuk memahami dinamika kepemimpinan dan kinerja administratif.

1. Usia Responden
2. Jenis Kelamin
3. Lama Bekerja

Gambaran Lokasi Penelitian. Puskesmas Talise merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di bawah naungan Dinas Kesehatan Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah. Lokasinya berada di Jalan Yos Sudarso No. 2, Kelurahan Talise, Kecamatan Palu Timur, Kota Palu, Tipe Puskesmas: Non-rawat inap, Kode Puskesmas: P7271030202, Wilayah kerja: Melayani masyarakat di wilayah pesisir dan padat penduduk di bagian timur Kota Palu.

Puskesmas ini menyediakan layanan kesehatan dasar seperti pemeriksaan umum, imunisasi, pelayanan ibu dan anak, laboratorium sederhana, serta layanan administrasi dan rujukan. Berdasarkan observasi awal, Puskesmas Talise memiliki struktur organisasi yang cukup lengkap, termasuk tim administratif yang menangani pencatatan, pelaporan, dan pengelolaan logistik pelayanan. Pemilihan Puskesmas Talise sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan: a) Merupakan puskesmas strategis di wilayah padat penduduk; b) Memiliki tim administratif yang aktif dan terstruktur; dan c) Menjadi bagian dari wilayah pemulihan pascabencana, sehingga kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan efektivitas pelayanan

Hasil Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kinerja tim administratif.

1. Usia Responden. Mayoritas responden berusia antara 30–49 tahun (70,8%), menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang matang.
2. Jenis Kelamin. Jenis kelamin 58,3% responden adalah perempuan, mencerminkan dominasi tenaga kerja perempuan dalam sektor administratif kesehatan.
3. Lama Bekerja. Lama Bekerja 50% responden telah bekerja lebih dari 5 tahun, yang mengindikasikan tingkat pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.
4. Kepemimpinan Transformasional. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Dimensi *Inspirational Motivation* memperoleh skor tertinggi (4,5), diikuti oleh *Idealized Influence* (4,3), *Intellectual Stimulation* (4,2), dan *Individualized Consideration* (4,1). Pimpinan Puskesmas Talise dinilai mampu membangkitkan semangat kerja tim, menjadi panutan, serta mendorong inovasi dan perhatian personal. Hal ini sejalan dengan temuan Bass & Avolio bahwa pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan memberdayakan.
5. Kinerja Tim Administratif. Kinerja administratif juga menunjukkan skor tinggi, terutama pada indikator *kerja sama tim* (4,5) dan *produktivitas kerja* (4,4). Indikator lain seperti *ketepatan laporan* dan *efisiensi waktu* juga berada pada kategori tinggi.

Tingginya skor ini menunjukkan bahwa tim administratif memiliki etos kerja yang baik dan mampu menjalankan tugas secara efektif. Hal ini dapat dikaitkan dengan adanya kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi.

6. Hasil Uji Korelasi. Analisis korelasi Pearson menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja administratif:

Variabel X → Y	Nilai r	Sig. (p-value)	Interpretasi
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja	0,732	0,000	Korelasi kuat dan signifikan

Nilai korelasi 0,732 menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kinerja tim administratif. Signifikansi statistik ($p < 0,05$) memperkuat validitas hubungan ini.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memperkuat teori Bass & Avolio (1994) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menggerakkan perubahan perilaku kerja melalui empat dimensi utama. Di Puskesmas Talise, dimensi *Inspirational Motivation* dan *Idealized Influence* terbukti paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi dan menjadi panutan moral dapat membentuk loyalitas dan semangat kolektif dalam tim administratif. Dimensi *Intellectual Stimulation* juga muncul sebagai pendorong inovasi administratif, seperti dalam pengelolaan data pasien dan efisiensi pelaporan. Sementara itu, *Individualized Consideration* berperan dalam membangun hubungan interpersonal yang mendukung kesejahteraan kerja.

Sebagai puskesmas yang berada di wilayah pesisir dan padat penduduk, Puskesmas Talise menghadapi tantangan administratif yang kompleks, termasuk beban kerja tinggi, keterbatasan SDM, dan kebutuhan pelaporan yang ketat. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang hanya bersifat instruksional atau transaksional tidak cukup untuk membangun kinerja yang berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional menjadi relevan karena mampu menciptakan *sense of ownership* dan *collective efficacy* dalam tim. Pemimpin yang mampu mendengarkan, memberi ruang partisipasi, dan mendorong refleksi kritis terbukti lebih efektif dalam membangun ketahanan organisasi (*organizational resilience*).

Penelitian ini sejalan dengan studi Sugino (2024) di Puskesmas Randulawang yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menjelaskan 73,2% variasi kinerja pegawai. Studi lain oleh Lamashinta et al. (2016) di Kementerian Kesehatan juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap komitmen organisasi dan budaya kerja yang adaptif. Selain itu, studi oleh Kusno Utomo (2023) di Kementerian Kesehatan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai sektor publik, yang menjadi prasyarat penting bagi peningkatan kinerja administratif.

Bagi Pimpinan Puskesmas perlu mengembangkan *coaching leadership* berbasis transformasional untuk memperkuat motivasi dan inovasi tim administratif, mendorong budaya *open feedback* dan refleksi tim secara berkala. Bagi Tim Administratif diperlukan pelatihan *soft skills* seperti komunikasi efektif, manajemen waktu, dan pemecahan masalah kolaboratif, penguatan kapasitas individu melalui mentoring dan pengakuan kinerja. Bagi Dinas Kesehatan hasil ini dapat menjadi dasar untuk menyusun modul pelatihan kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari pengembangan SDM puskesmas, perlu ada sistem monitoring dan evaluasi gaya kepemimpinan kepala puskesmas secara periodik.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pendekatan deskriptif analitik dan pengolahan data kuesioner, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Puskesmas Talise tergolong kuat dan efektif, khususnya pada dimensi *Inspirational Motivation* dan *Idealized Influence*. Pimpinan dinilai mampu menginspirasi, memotivasi, serta menjadi teladan dalam membangun semangat kerja tim. Kinerja tim administratif berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, ditandai dengan produktivitas kerja, kolaborasi tim yang solid, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas administratif. Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tim administratif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kinerja administratif yang ditampilkan. Dimensi kepemimpinan yang paling berpengaruh adalah Motivasi Inspirasional, yang mampu meningkatkan semangat kolektif, komitmen terhadap tujuan bersama, dan rasa percaya diri tim administratif.

Daftar Pustaka

- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Arghajata Consulting. (2025). *7 Cara Implementasikan Kepemimpinan Transformasional di Era Digital*. Diakses dari <https://www.arghajata.com/id/insight/2025/03/implementasikan-kepemimpinan-transformasional/>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fika Pratiwi, & Hartono, B. (2022). *Peran Kepemimpinan di Puskesmas terhadap Kinerja Organisasi dan Kualitas Pelayanan Kesehatan: Literature Review*. Universitas Hang Tuah Pekanbaru.
- Hairudinor, H., Utomo, S., & Humaidi, H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Universitas Lambung Mangkurat.
- Hartono. (2024). *Peran Kepemimpinan dalam Mendorong Inovasi dan Kinerja Tim di Puskesmas: Studi Kasus di Puskesmas Kedungtuban Blora*. Tesis Magister Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- HRD Forum. (2024). *Tren 2025: Menyiapkan Kepemimpinan Masa Depan*. Diakses dari <https://www.hrd-forum.com/tren-2025-menyiapkan-kepemimpinan-masa-depan/>
- Kosasih, A. (2020). *Kepemimpinan Transformasional: Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu*. Tangerang: Indigo Media.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Laurensius Arliman S, Elfrida Ratnawati, Aida Abdul Razak, *Legal Guarantees for Persons with Disabilities to Secure Decent Work: A Human Rights Perspective from Indonesia*, Volume 8, Nomor 2, Jurnal Wawasan Yuridika, 2024.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugino. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Puskesmas Randulawang Blora)*. Tesis Magister Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Suwatno, E., & Priansa, D. J. (2019). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.