PUBLISITAS
Journal of Social Sciences and Politics

Volume 13, Number 1, October 2026
P-ISSN: 2252-4150
E-ISSN: 2716-3474

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KWANDANG

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT KWANDANG COMMUNITY HEALTH CENTER

Yeca S. Rahman [1*], Sarfan Tabo [2], Jefri Polinggapo [3], Dikson Junus [4], Muh. Fachri Arsjad [5], Dewi Walahe [6]

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Gorontalo, Indonesia [1,2,3,4,5,6]
Corresponding author: yecarahman@gmail.com

ARTICLE INFO
Submitted:
July 1, 2026
Review:
October 7, 2026
Accepted:
October 30, 2026
Available online:
October 31, 2026

Article Citation (APA) : Rahman, Y., Tabo, S., Polinggapo, J., Junus, D., Arsjad, M., & Walahe, D. (2026). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS KWANDANG. Jurnal Publisitas, 13(1), 141-148. https://doi.org/10.37858/publisitas.v13i1.762

DOI:
https://doi.org/10.37858/publisitas.v13i1.762

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan memahami penerapan kepemimpinan transformasional, kondisi motivasi kerja pegawai, dan mekanisme yang dipersepsikan menghubungkan keduanya di UPTD Puskesmas Kwandang, Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan orientasi fenomenologis. Data diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap 11 informan, observasi partisipatif pasif, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis secara tematik dengan tahapan pengorganisasian/reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan dapat dibaca melalui empat dimensi Bass dan Avolio: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.* Informan menggambarkan sumber motivasi intrinsik berupa makna pelayanan, tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan mengembangkan kompetensi; sementara beban kerja dan perbedaan status kepegawaian tetap menjadi tantangan. Perhatian individual tampak menonjol dalam sejumlah pengalaman yang diceritakan informan, terutama terkait pengakuan dan dukungan personal. Namun, temuan ini merupakan interpretasi kualitatif dalam satu lokasi penelitian, bukan pengukuran komparatif atau pembuktian hubungan sebab-akibat. Path-Goal Theory digunakan sebagai lensa interpretatif tambahan untuk membahas dukungan pemimpin, kejelasan tujuan, pelibatan pegawai, dan hambatan kerja.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, Puskesmas, fenomenologi, Gorontalo Utara

ABSTRACT

This study explores transformational leadership practices, employee work motivation, and the perceived mechanisms linking them at UPTD Kwandang Community Health Center, North Gorontalo Regency. It uses a qualitative approach with a phenomenological orientation. Data were collected through in-depth interviews with 11 informants, passive participant observation, and document analysis, then examined thematically through data organization/reduction, display, and conclusion drawing. Findings are interpreted through Bass and Avolio's four dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Informants described intrinsic sources of motivation including the meaning of public service, responsibility, recognition, and opportunities to develop competence; workload and differences in employment status remained challenges. Individualized consideration appeared salient in several accounts, particularly those concerning recognition and personal support. This is a qualitative interpretation of one research site, not a comparative measurement or proof of causality. Path-Goal Theory was used as an additional interpretive lens to discuss leader support, goal clarity, employee participation, and work barriers.

Copyright © (2026) Jurnal Publisitas, P-ISSN: 2252-4150, E-ISSN: 2716-3474
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

Keywords: transformational leadership, work motivation, community health center, phenomenology, North Gorontalo

PENDAHULUAN

Primary Health Care (PHC) atau pelayanan kesehatan primer merupakan elemen utama dalam sistem kesehatan nasional yang berfungsi sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan layanan kesehatan kepada masyarakat. Di Indonesia, implementasi pelayanan kesehatan primer dijalankan melalui Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang berperan sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama. Puskesmas memiliki tanggung jawab penting dalam menyediakan berbagai layanan dasar, seperti imunisasi, pelayanan kesehatan ibu dan anak, perbaikan sanitasi lingkungan, pencegahan penyakit, serta layanan kesehatan umum lainnya (Aisyah et al., 2025).

Dalam era globalisasi dan transformasi sistem kesehatan yang semakin kompleks, organisasi pelayanan kesehatan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kualitas layanan yang optimal. Keberhasilan sebuah organisasi kesehatan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja pegawainya. Kepemimpinan transformasional telah diakui secara global sebagai pendekatan kepemimpinan yang paling efektif dalam lingkungan organisasi modern, terutama dalam sektor kesehatan yang menuntut adaptasi berkelanjutan terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat (Abu-Qutaish et al., 2025; Koumenta et al., 2024).

Menelaah hubungan kepemimpinan transformasional, motivasi, dan keterlibatan perawat di rumah sakit pemerintah (Arvaniti et al., 2024) membahas kepemimpinan transformasional dan hasil kerja pemimpin keperawatan; (Koumenta et al., 2024) menyajikan tinjauan sistematis tentang lingkungan kerja perawat dan hasil pasien; (Suririk et al., 2024) mengkaji kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Tondon; sedangkan (Komariah et al., 2025) membahas kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan kinerja perawat. Kajian motivasi tenaga kesehatan oleh (Khatimah, 2021; Rahmawati et al., 2021), dan (Umpung et al., 2020) menyoroti faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi di Puskesmas, sementara (Febriantina et al., 2025) menyajikan tinjauan literatur mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja. Literatur lain membahas kepemimpinan dalam organisasi publik (Fernandez et al., 2021), kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan (Gamaliel, 2024), serta kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas (Putri & Tamtomo, 2025). Studi-studi tersebut membantu menunjukkan relevansi topik, tetapi belum secara langsung menjelaskan pengalaman sehari-hari pegawai di Puskesmas Kwandang dan bagaimana praktik kepemimpinan dimaknai dalam situasi kerja setempat. Karena fokus, lokasi, dan tujuan penelitian berbeda, artikel ini tidak menyimpulkan bahwa penelitian sebelumnya sama sekali tidak ada, kontribusinya adalah memberikan uraian kontekstual tentang pengalaman informan di satu Puskesmas.

Puskesmas Kwandang berada di Kecamatan Kwandang, Kabupaten Gorontalo Utara. Peneliti merujuk Profil Puskesmas Kwandang Tahun 2024 untuk menjelaskan konteks organisasi, antara lain beban pelayanan, perbedaan insentif antara pegawai ASN dan non-ASN, keterbatasan sarana-prasarana, serta fungsi pelayanan yang beragam. Kondisi tersebut diperlakukan sebagai konteks organisasi yang perlu ditelaah, bukan bukti langsung bahwa motivasi seluruh pegawai rendah. Dalam artikel ini, persoalan organisasi dibedakan dari motivasi pegawai: beban kerja dan perbedaan status merupakan kondisi

struktural, sedangkan motivasi dipahami melalui pengalaman dan penuturan informan. Hubungan antara kondisi tersebut dan praktik kepemimpinan dianalisis sebagai mekanisme yang dipersepsikan informan, bukan sebagai hubungan kausal yang telah diukur.

Landasan konseptual penelitian ini menggunakan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (2006) sebagai kerangka utama untuk membaca perilaku pemimpin melalui empat dimensi: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Path-Goal Theory dari House (1971, 1996) digunakan sebagai lensa interpretatif tambahan untuk memahami bagaimana keteladanan, kejelasan tujuan, pelibatan pegawai, dan dukungan individual dapat dipersepsikan membantu pelaksanaan tugas. Integrasi ini merupakan strategi analisis konseptual; pemetaan antar-konsep tetap ditafsirkan berdasarkan data lapangan dan tidak diperlakukan sebagai hubungan satu-banding-satu yang telah diuji.

Berdasarkan perbandingan literatur yang dirujuk, celah penelitian artikel ini bersifat kontekstual dan interpretatif. Penelitian terdahulu yang dibahas berfokus pada rumah sakit, hasil kerja, atau hubungan antarvariabel, sedangkan artikel ini menelaah pengalaman pegawai dan praktik kepemimpinan dalam satu fasilitas kesehatan primer di Gorontalo Utara. Kebaruan yang ditawarkan bukan klaim bahwa belum pernah ada penelitian serupa di seluruh wilayah, melainkan pemaparan rinci tentang bagaimana empat dimensi kepemimpinan transformasional dimaknai dalam rutinitas kerja Puskesmas Kwandang, termasuk ketika pegawai menghadapi beban kerja dan perbedaan status kepegawaian. Penelitian bertujuan (1) mendeskripsikan penerapan kepemimpinan transformasional, (2) memahami kondisi motivasi kerja yang diceritakan informan, dan (3) menafsirkan mekanisme yang dipersepsikan menghubungkan praktik kepemimpinan dan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan orientasi fenomenologis untuk memahami makna pengalaman informan terkait praktik kepemimpinan dan motivasi kerja. Naskah skripsi menyebut paradigma fenomenologi, tetapi tidak menetapkan secara eksplisit jenis fenomenologi tertentu, karena itu artikel ini tidak mengklaim sebagai fenomenologi deskriptif atau interpretatif secara khusus. Fokus analisis diarahkan pada pengalaman yang diceritakan informan dan pola makna yang muncul dari data.

Penelitian dilaksanakan di UPTD Puskesmas Kwandang, Kecamatan Kwandang, Kabupaten Gorontalo Utara, Provinsi Gorontalo, pada Januari–Februari 2026. Sebanyak 11 informan dipilih secara purposif dan mencakup kepala puskesmas, kepala tata usaha, penanggung jawab klaster/lintas klaster, tenaga kesehatan/administrasi, serta pasien. Penelitian ini menyebut saturasi data sebagai prinsip penentuan jumlah informan, tetapi tidak menguraikan catatan proses saturasi secara bertahap, oleh karena itu, pernyataan ini perlu dipertahankan hanya jika peneliti dapat menunjukkan bahwa wawancara tambahan tidak lagi menghasilkan informasi substantif baru. Pasien digunakan sebagai sumber pelengkap untuk menggambarkan pengalaman pelayanan yang dapat diamati dari sisi penerima layanan, bukan sebagai sumber utama untuk menyimpulkan motivasi internal pegawai.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, observasi partisipatif pasif, dan studi dokumentasi. Analisis dilakukan secara tematik dengan langkah

pengorganisasian dan reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan pemeriksaan kesimpulan sebagaimana kerangka Miles dan Huberman (1994), tema ditafsirkan dengan merujuk pada empat dimensi (Bass & Avolio, 2006). Path-Goal Theory (House, 1971, 1996) digunakan setelah tema empiris diidentifikasi sebagai lensa interpretatif tambahan, bukan sebagai skema yang dianggap telah terbukti secara otomatis. Triangulasi sumber dan metode digunakan untuk membandingkan penuturan informan, hasil observasi, dan dokumen. Sebelum wawancara dilakukan, peneliti menjelaskan tujuan penelitian dan meminta kesediaan informan untuk berpartisipasi. Peneliti juga meminta izin kepada informan untuk merekam proses wawancara sebagai bahan pendukung dalam pengolahan dan analisis data. Untuk menjaga kerahasiaan identitas, nama informan dalam penyajian hasil penelitian disamarkan menggunakan inisial. Dari aspek perizinan, peneliti terlebih dahulu memperoleh surat permohonan izin penelitian dari fakultas, kemudian mengajukannya kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gorontalo Utara untuk memperoleh surat rekomendasi penelitian. Pelaksanaan penelitian selanjutnya mendapat persetujuan dari instansi yang menjadi lokasi penelitian, yaitu UPTD Puskesmas Kwandang. Perizinan tersebut merupakan bagian dari prosedur administratif penelitian dan tidak dinyatakan sebagai persetujuan etik formal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Puskesmas Kwandang didirikan pada tahun 1959 dan berkembang menjadi puskesmas penuh pada tahun 1964 dengan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan BKIA. Saat ini berstatus UPTD di bawah Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo Utara sejak 2022. Puskesmas ini melayani 7 desa di Kecamatan Kwandang dengan populasi 15.082 jiwa dan berperan ganda sebagai puskesmas perkotaan sekaligus pusat rujukan bagi puskesmas satelit di sekitarnya. Pada tahun 2019, Puskesmas Kwandang meraih akreditasi Paripurna dari Komisi Akreditasi Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama Kementerian Kesehatan RI, meningkat dari status Madya yang diperoleh pada tahun 2016.

Penerapan Kepemimpinan Transformasional di Puskesmas Kwandang

Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Dimensi *idealized influence* terwujud dalam kemampuan kepala puskesmas untuk tampil sebagai sosok panutan yang disegani oleh seluruh staf melalui konsistensi integritas, kedisiplinan, dan keselarasan antara ucapan dengan tindakan. Temuan wawancara mengungkapkan bahwa keteladanan kepala puskesmas menjadi standar moral yang dihayati secara organik oleh seluruh pegawai. Sebagaimana disampaikan oleh Informan IV (Penanggungjawab Klaster 3): "Yang paling memengaruhi semangat kerja saya adalah konsistensi beliau dalam menegakkan nilai-nilai pelayanan yang bermartabat... Standar tinggi yang dijaga dengan cara yang manusiawi adalah kombinasi yang paling efektif dalam memotivasi pegawai." Selain itu, kepala puskesmas secara konsisten memberikan kepercayaan dan otonomi kerja kepada staf, yang menumbuhkan rasa tanggung jawab mandiri yang lebih mengikat daripada pengawasan ketat.

Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Dimensi *inspirational motivation* termanifestasi melalui cara kepala puskesmas dalam menyampaikan visi pelayanan dengan narasi yang menyentuh dimensi kemanusiaan dari profesi kesehatan, bukan sekadar bahasa birokratis. Temuan lapangan menunjukkan

bahwa kepala puskesmas mampu memberikan motivasi yang bersifat personal maupun kolektif. Informan III (Penanggungjawab Klaster 2) menyebutkan momen yang paling berkesan, kepala puskesmas mengadakan syukuran sederhana saat program KIA berhasil mencapai zero kematian ibu untuk pertama kalinya, dengan menyebut nama setiap bidan yang berkontribusi, termasuk bidan desa yang bekerja di pelosok. Tindakan simbolik ini memenuhi defisit pengakuan yang selama ini dirasakan tenaga garis depan.

***Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)**

Dimensi *intellectual stimulation* diwujudkan melalui praktik kepala puskesmas yang secara aktif melibatkan pegawai dalam identifikasi masalah dan perumusan solusi, serta menghargai keahlian teknis spesifik setiap staf. Informan VI (Penanggungjawab Lintas Klaster) menyatakan bahwa keputusan farmasi selalu dikonsultasikan kepadanya sebagai apoteker, yang mencerminkan penghargaan terhadap kompetensi profesional. Informan II (Kepala Tata Usaha) mengisahkan pendekatan coaching kepala puskesmas, "Beliau tidak memberikan jawaban instan, tapi membantu saya menemukan cara berpikir yang lebih sistematis dalam menghadapi kompleksitas regulasi. Pendekatan coaching seperti itu jauh lebih berharga daripada sekadar memberikan solusi."

***Individualized Consideration* (Perhatian Individual)**

Perhatian individual tampak menonjol dalam sejumlah pengalaman yang disampaikan informan. Praktik yang diceritakan meliputi pengakuan atas kontribusi pegawai, dukungan pengembangan kompetensi, dan perhatian pemimpin terhadap pengalaman kerja tim. Kepala puskesmas menjelaskan penggunaan penilaian kinerja dan penghargaan formal, sedangkan informan pegawai menekankan pengakuan terhadap karya dan dukungan personal. Cerita pasien tentang pelayanan yang terasa manusiawi memberi konteks mengenai pengalaman layanan, tetapi tidak dengan sendirinya membuktikan motivasi internal pegawai.

Kondisi Motivasi Kerja Pegawai

Faktor Intrinsik

Informan menggambarkan motivasi intrinsik melalui rasa tanggung jawab terhadap masyarakat, makna pencapaian program, pengakuan atas kontribusi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi. Beberapa pencapaian program disebut sebagai sumber kebanggaan bersama. Karena penelitian ini bersifat kualitatif dan tidak menggunakan skala pengukuran motivasi, istilah “kategori tinggi” sebaiknya dipahami sebagai ringkasan interpretatif atas narasi informan, bukan skor atau kategori kuantitatif yang terukur.

Faktor Ekstrinsik

Kondisi ekstrinsik dalam narasi informan mencakup kompensasi, hubungan interpersonal, lingkungan kerja, beban tugas, dan perbedaan status ASN/non-ASN. Sejumlah informan menggambarkan hubungan kerja yang mendukung, sementara skripsi juga mengidentifikasi beban kerja yang besar dan persepsi ketidaksetaraan sebagai tantangan. Dengan demikian, pengalaman pegawai tidak sepenuhnya seragam: dukungan sosial dan makna pelayanan dapat menjadi sumber motivasi, tetapi tidak menghapus persoalan struktural yang perlu ditangani organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dibahas dalam skripsi, informan memaknai praktik kepemimpinan sebagai salah satu kondisi yang membantu mereka memahami makna pekerjaan, merasa diakui, dan terlibat dalam pemecahan masalah. Mekanisme yang muncul dari interpretasi data mencakup aspek kognitif (pemaknaan tugas dan tujuan), afektif (rasa dihargai dan kedekatan dengan organisasi), serta perilaku (kesediaan berinisiatif dan mengembangkan cara kerja). Karena desain penelitian tidak menguji hubungan kausal, mekanisme tersebut dilaporkan sebagai pola yang dipersepsikan dan ditafsirkan dari pengalaman informan.

Path-Goal Theory digunakan sebagai lensa interpretatif untuk membaca bagaimana perilaku pemimpin dapat membantu pegawai memahami tujuan, memperoleh dukungan, berpartisipasi dalam pemecahan masalah, dan menghadapi hambatan kerja. Pemetaan ini merupakan sintesis konseptual peneliti, bukan padanan satu-banding-satu yang secara eksplisit ditetapkan oleh House. Data tentang keteladanan, penyampaian visi, pelibatan pegawai, dan dukungan individual dapat dibaca berdekatan dengan fungsi-fungsi Path-Goal Theory, tetapi kesesuaian tersebut perlu dipahami sebagai interpretasi atas kasus Puskesmas Kwandang.

Di antara empat dimensi, *individualized consideration* tampak paling menonjol dalam bahan yang disajikan karena muncul melalui beberapa jenis pengalaman, penilaian dan penghargaan formal yang dijelaskan kepala puskesmas, pengakuan terhadap karya dan pengembangan profesional oleh pegawai, serta perhatian terhadap pengalaman tim setelah menghadapi situasi kerja berat. Namun, penetapan ini merupakan penilaian interpretatif berdasarkan kedalaman dan keragaman contoh yang tersedia, bukan hasil pemeringkatan kuantitatif. Data pasien mengenai pelayanan yang manusiawi hanya digunakan sebagai konteks pengalaman layanan dan tidak diperlakukan sebagai bukti langsung mengenai motivasi internal pegawai.

Tabel 1 Ringkasan Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Dimensi	Mekanisme Pengaruh	Dampak pada Motivasi
Idealized Influence	Keteladanan, konsistensi integritas, pemberian otonomi kerja	Komitmen intrinsik, keberanian mengambil inisiatif, identifikasi nilai organisasi
Inspirational Motivation	Artikulasi visi, penguatan makna pekerjaan, apresiasi kolektif	Keterlibatan kerja meningkat, resiliensi psikologis, kohesi tim
Intellectual Stimulation	Pelibatan dalam pengambilan keputusan, coaching, pengakuan keahlian teknis	Kreativitas, sense of ownership, kepuasan kerja meningkat
Individualized Consideration	Pengakuan personal, dukungan pengembangan, perhatian individual, reward psikologis	Motivasi intrinsik yang tampak kuat dalam narasi, loyalitas dan kepuasan kerja yang dipersepsikan (dimensi menonjol secara interpretatif)

Sumber: Analisis data lapangan, 2026

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan di UPTD Puskesmas Kwandang dapat dipahami melalui empat dimensi Bass dan Avolio: *idealized influence,*

inspirational motivation, intellectual stimulation, dan *individualized consideration.* Informan menggambarkan keteladanan pemimpin, penyampaian makna dan tujuan kerja, pelibatan pegawai dalam pemecahan masalah, serta perhatian terhadap kebutuhan individual. Narasi motivasi kerja memuat sumber intrinsik seperti tanggung jawab, makna pelayanan, pengakuan, dan pengembangan kompetensi. Pada saat yang sama, beban kerja dan perbedaan status kepegawaian tetap menjadi tantangan.

Dalam data yang dibahas, *individualized consideration* tampak menonjol karena beberapa informan menceritakan pengalaman pengakuan dan dukungan personal yang konkret. Temuan ini menunjukkan hubungan yang dipersepsikan informan antara praktik kepemimpinan dan motivasi kerja, tetapi tidak membuktikan pengaruh kausal secara statistik. Path-Goal Theory membantu memperluas interpretasi tentang dukungan, kejelasan tujuan, partisipasi, dan hambatan kerja; pemetaan tersebut tetap merupakan sintesis analitis yang perlu diuji lebih lanjut dalam konteks lain. Rekomendasi praktis dibatasi pada konteks Puskesmas Kwandang, terutama perlunya komunikasi dua arah, dukungan pengembangan kompetensi, pembagian beban kerja yang diperhatikan, dan mekanisme apresiasi yang transparan bagi pegawai dengan status berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Abu-Qutaish, R., Alosta, M. R., Abu-Shosha, G., Rayan, A., Al-Ghabeesh, S., Eshah, N. F., & Albashtawy, M. (2025). The relationship between transformational leadership, work motivation, and engagement among nurses in Jordanian governmental hospitals. *BMC Nursing*, *24*, 842. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03518-7

Aisyah, D. N., Setiawan, A. H., Mayadewi, C. A., Lokopessy, A. F., Kozlakidis, Z., & Manikam, L. (2025). Understanding Health Information Systems Utilization Across Public Health Centers in Indonesia: Cross-Sectional Study. *JMIR Medical Informatics*, *13*, e68613. https://doi.org/10.2196/68613

Arvaniti, A., Kalokairinou, A., Saridi, M., Fasoi, G., Chatzi, M., & Kolovos, P. (2024). Transformational leadership and its impact on job satisfaction and personal mastery for nursing leaders in healthcare organizations. *Healthcare*, *12*(21). https://doi.org/10.3390/healthcare12212135

Bass, B. M., & Avolio. (2006). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, *88*(2), 207–218.

Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliyah, K. A., Hanjani, A., & Febrila, Z. A. (2025). Kepemimpinan dan motivasi: Tinjauan literatur tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Journal of Student Research*, *3*(5), 34–44. https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3505

Fernandez, S., Cho, Y. J., & Perry, J. L. (2021). Exploring the Link between Integrated Leadership and Public Sector Performance. *Public Administration Review*, *81*(1), 1–13. https://doi.org/10.1111/puar.13262

Gamaliel, F. X. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya peningkatan mutu profesionalisme guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, *8*(2), 100–110. https://doi.org/10.26740/jdmp.v8n2.p100-110

House, R. J. (1971). *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*. Administrative Science Quarterly.

House, R. J. (1996). *Path-Goal Theory of Leadership: Lecture Notes*. University of Toronto.

Khatimah, K. (2021). Motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Panambungan Kota Makassar. *Jurnal Promotif Preventif*, *4*(1), 17–28. https://doi.org/10.47650/jpp.v4i1.248

Komariah, A., Fitri, R. U., Fiana, M., Maulana, N., & Budiman, M. A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, *7*(1), 553–560. https://doi.org/10.37287/jppp.v7i1.5524

Koumenta, T., Fasoi, G., Polikandrioti, M., Koutelekos, I., Toulia, G., Gerogianni, G., Margari, N., Zartaloudi, A., Stefanidou, I., Kolovos, P., & Dousis, E. (2024). The impact of transformational leadership in the nursing work environment and patients' outcomes: A systematic review. *Healthcare*, *11*(19), 2599. https://doi.org/10.3390/healthcare11192599

Putri, A. N., & Tamtomo, D. G. (2025). Factors influencing the health workers performance in community health center in Metro, Lampung. *[Journal of Health Policy and Management)*, *10*, 185–191.

Rahmawati, I., Nuraeni, T., & Supriyadi. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Cijaku. *Health Publica*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.37385/healthpublica.v1i1.248

Suririk, S. M., Marampa, A. M., & Ramba, D. (2024). Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Tondon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *5*(2), 8830–8838. https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5681

Umpung, F. D., Pertiwi, J. M., Ester, G., & Korompis, C. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara pada masa pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, *1*(2), 56–68. https://doi.org/10.35801/ijphcm.1.2.2020.31024