

Analisis Kinerja Berdasarkan Budaya Kerja Dan Kepepmimpinan Transformasional (Studi Pada Pegawai Puskesmas Gayamsari Kota Semarang)

Performance Analysis Based on Work Culture and Tranformational Leadership (Study of Gayamsari Health Center Employees, Semarang City)

Muhammad Vieri Ardianza, Ratih Sari Wardani, Heni Rusmitasari

Universitas Muhammadiyah Semarang

Corresponding author : ardianza0604@unimus.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pelayanan di fasilitas kesehatan tingkat pertama seperti Puskesmas. Berbagai faktor internal organisasi, termasuk budaya kerja dan gaya kepemimpinan, berperan besar dalam membentuk kualitas kinerja tersebut. Budaya kerja yang positif dan gaya kepemimpinan transformasional diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Puskesmas Gayamsari. Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Gayamsari berjumlah 54, dengan perhitungan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 54 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk variabel budaya kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji hubungan menggunakan *Spearman Rho*. Kinerja, budaya kerja dan kepemimpinan transformasional sama-sama baik 100% (p Value = 0,001) dan terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai (p Value = 0,001). Budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Gayamsari Semarang.

Kata Kunci : Kinerja, Budaya Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Abstract

Employee performance is one of the important factors that determines the success of services in first-level health facilities such as Community Health Centers. Various internal organizational factors, including work culture and leadership style, play a major role in shaping the quality of performance. A positive work culture and transformational leadership style are believed to be able to create a conducive work environment, increase motivation and encourage employee productivity. The aim of this research is to determine the relationship between work culture and transformational leadership style on the performance of the Gayamsari Community Health Center. This type of research is observational analytic with a cross sectional design. The research population was all 54 employees at the Gayamsari Community Health Center, with a saturated sample calculation so that the total sample was 54 people. Data collection used questionnaires for work culture variables, transformational leadership style and employee performance. Data analysis was carried out univariate and bivariate with a relationship test using *Spearman Rho*. Performance, work culture and transformational leadership are both 100% good (p value = 0.001) and there is a relationship between transformational leadership style and employee performance (p value = 0.001). Work culture and transformational leadership style have a significant relationship to employee performance at the Gayamsari Semarang Community Health Center.

Keywords : Performance, Work Culture, Transformational Leadership

PENDAHULUAN

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Suwanto & Prasetyo, 2022). Kinerja karyawan puskesmas merupakan kemampuan seseorang karyawan Puskesmas dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu di dalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan puskesmas, sehingga pegawai Puskesmas dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik agar kepuasan dari masyarakat tetap terjaga (Hernawan, 2020). Penelitian lain terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penelitian yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai puskesmas. Penelitian yang menyatakan bahwa produktivitas kerja perawat di RS Bhayangkara Palembang dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Menangani masyarakat yang datang berkunjung, para karyawan harus terampil dan mampu untuk melaksanakan tugas pelayanannya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya [1].

Kinerja memiliki tiga variabel yang mempengaruhinya yaitu pertama, variabel individual yang meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga dan tingkat sosial, serta demografis (umur, status perkawinan, dan jenis kelamin). Kedua, variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Ketiga, variabel organisasional yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan, supervisi, dan kontrol [2].

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu pekerjaan adalah budaya kerja, dimana factor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis dapat diartikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena diformulasikan secara formal dalam bebrbagi peraturan. Sumber daya manusia merupakan factor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing pekerja. Oleh karena itu semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Data tentang budaya kerja di Indonesia pada tahun 2022 menunjukkan bahwa 74.1% akuntabel dan 69.4% kolaboratif, dan kinerja di Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja pegawai adalah 100% [3].

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin dalam membangun budaya kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, tetapi juga memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan bersama. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan menjadi faktor kunci yang memengaruhi dinamika kerja di organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang terbukti efektif dalam mendorong perubahan positif adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini memiliki keterkaitan erat dengan pembentukan budaya kerja yang kuat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. [4]

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional fokus pada pengembangan visi bersama, pemberdayaan karyawan, dan peningkatan kinerja melalui motivasi intrinsik. Budaya kerja, atau budaya organisasi, mencakup nilai, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Pada penelitian menyatakan bahwa usia pemimpin yang lebih matang cenderung memiliki pengalaman yang lebih banyak, yang memungkinkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dengan lebih efektif, serta tidak ada dampak langsung usia karyawan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Namun, karyawan yang lebih muda cenderung lebih responsif terhadap pendekatan inovatif dan inspiratif dibandingkan karyawan yang lebih tua. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan terhadap semua kelompok usia, meskipun efeknya mungkin berbeda dalam intensitas. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan ini bersifat universal dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Kepemimpinan transformasional adalah strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, sementara usia memengaruhi bagaimana pemimpin dan karyawan merespons gaya ini, dampak keseluruhan tetap positif dan efektif pada lintas generasi. [5]

Penelitian lain mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui berbagai strategi yang berfokus pada peningkatan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu langkah penting adalah memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala agar individu dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Selain itu, penciptaan budaya kerja yang positif dengan komunikasi yang efektif serta sistem penghargaan yang adil dapat mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Evaluasi dan umpan balik yang konstruktif juga berperan dalam mengidentifikasi kelemahan serta memberikan solusi yang tepat untuk perbaikan. Dengan kombinasi strategi ini, diharapkan kinerja individu maupun organisasi dapat meningkat secara optimal [6].

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan. Hal ini berdampak positif pada kinerja karyawan, yaitu menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempromosikan nilai-nilai seperti inspirasi dan motivasi, yang mendukung terciptanya budaya yang berorientasi pada karyawan. Dan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja yang positif saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan cenderung menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan [7].

Pada kinerja organisasi didapatkan bahwa kinerja Puskesmas mengalami peningkatan, namun variable penilaian kinerja belum memenuhi kriteria. Kemudian, didapatkan bahwa faktor motivasi dan kepemimpinan dinilai paling berpengaruh dalam pencapaian kinerja Puskesmas tersebut. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan dan kinerja Puskesmas ($p=0,05$). Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin dan keterampilan, faktor sistem dan faktor situasional atau lingkungan. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja [8].

METODE

Jenis Penelitian ini adalah penelitian observasional analitik dengan desain penelitian cross-sectional. Observasional analitik merupakan penelitian untuk menganalisis suatu hubungan antar variabel tanpa adanya intervensi. Penelitian cross-sectional merupakan penelitian dimana pengukuran dilakukan sekali atau satu waktu untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Uji bivariat dilakukan dengan uji Spearman Rho. Metode survey yang digunakan yaitu menggunakan instrument kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh pakar ahli. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Gayamsari yang berjumlah 54 pegawai Sedangkan sampel penelitian ditentukan menggunakan Teknik sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau populasi sama dengan sampel Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari budaya kerja meliputi: berintegrasi, kolaborasi, akuntabilitas, inovatif dan berkeadilan dan gaya kepemimpinan transformasional meliputi Idealized Influence (pengaruh Ideal), Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual) dan Individual Consideration (perhatian Individu). Sedangkan untuk variabel terikat yaitu kinerja pegawai meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Penelitian ini telah mendapatkan izin ethical clearance dengan No : 0054/KEPK-FKM/UNIMUS/2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum sampel

Penelitian dilakukan bulan April 2025 di salah Puskesmas di Semarang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 82 responden. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan melakukan survey kuesioner terhadap pegawai. Sampel ini menggunakan semua pegawai ASN dan PPPK.

Hasil Penelitian

Analisis Univariat

Distribusi Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik	f	Standar Deviasi
Usia (tahun)		
Muda	0	0
Dewasa	54	100
Lansia	0	0
Pendidikan		
SMA	5	9,3
D3	19	35,2
S1 / D4	30	55,6
S2	-	
Jenis Kelamin		
Laki- Laki	18	33,8
Perempuan	36	66,7
Total	54	100

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi seluruh responden berusia dewasa 54 responden (100%), sebagian besar pendidikan responden adalah S1/D4 yaitu 30 responden (55,6%), sebagian besar berpendidikan SMA (9,3%) DAN sebagian besar jenis kelamin responden adalah perempuan yaitu 36 responden (66,7%) Deskriptif klasifikasi kadar asam urat

Tabel 4.2 Distribusi Kinerja Pegawai, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Puskesmas Gayamsari

Variabel	f	%	Standar Deviasi	Minimal	Maksimal
Kinerja Pegawai			74,24 + 7,03	65	85
Kinerja Baik	54	100			
Kinerja Kurang	0	0			
Budaya Kerja			106,86 + 10,17	93	120
Budaya Kerja Baik	54	100			
Budaya Kerja Kurang Baik	0	0	9,3		
Kepemimpinan Transformasional			82,17 + 7,79	73	95
Baik	54	100			
Kurang Baik	0	0			

Tabel 4.2 rata-rata skor kinerja pegawai adalah 74,24 dengan skor minimal adalah 65 skor maksimal adalah 7,03, serta seluruh responden memiliki kinerja yang baik. Pada variabel budaya kerja dijelaskan bahwa rata-rata skor budaya kerja adalah

10,17 dengan skor minimal adalah 93 dan skor maksimal adalah 120, serta seluruh responden memiliki budaya kerja yang baik 54 responden (100%). Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dijelaskan bahwa rata-rata skor gaya kepemimpinan adalah 7,79 dengan skor minimal adalah 73 dan skor maksimal adalah 95. serta seluruh responden memiliki skor pernyataan gaya kepemimpinan transformasional yang baik 54 responden (100%).

Analisis Bivariat

Distribusi hasil normalitas

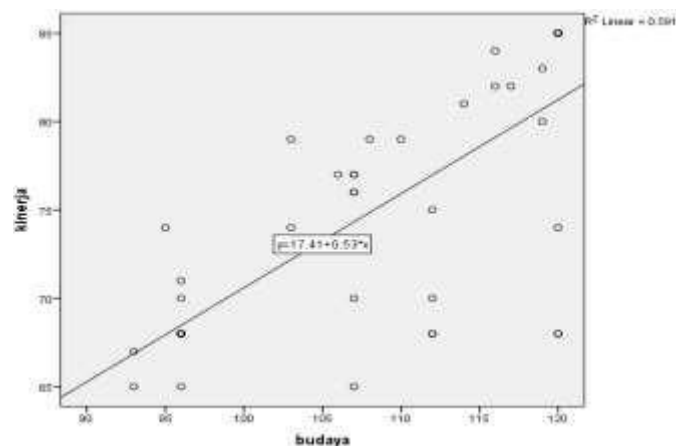
Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Normalitas	Keterangan
Kinerja	0,001 (<0,05)	Tidak Normal
Budaya Kerja	0,001 (<0,05)	Tidak Normal
Kepemimpinan Transformasional	0,001 (<0,05)	Tidak Normal

Hasil uji normalitas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa hasil uji statistik menggunakan Kolmogorov Smirnov Lilliefors Significanp Correction menunjukan bahwa data berdistribusi secara tidak normal yaitu $p < 0,05$. Sehingga analisis data menggunakan uji korelasi Spearman Rho.

a. Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Gayamsari Kota Semarang

Tabel 4.4 Koefisien korelasi sebesar 0,747 dan membentuk data sebaran positif dengan kekuatan hubungan kuat, artinya semakin tinggi budaya kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang ditunjukkan pada gambar diagram scatter berikut

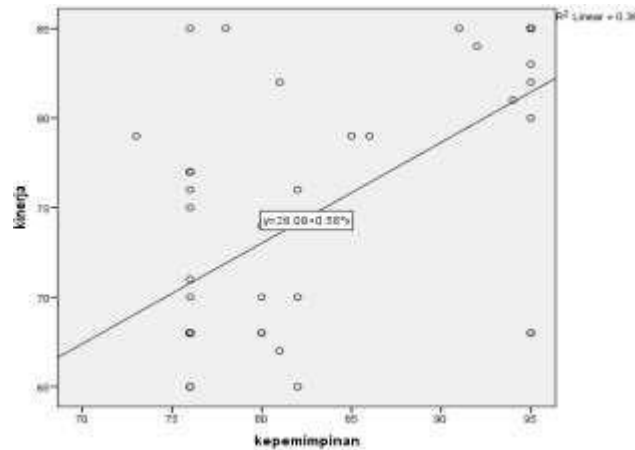


Tabel 4.4. hasil Diagram Scatter Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Gayamsari Kota Semarang

Hasil uji statistik Rank Spearman uji hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai didapatkan (p value 0,000) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai.

b. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Gayamsari Kota Semarang

Tabel 4.5 Koefisien korelasi sebesar 0,537 menunjukkan kekuatan cukup kuat, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi kinerja pegawai, yang ditunjukkan pada gambar 2 berikut:



Tabel 4.5 Diagram Scatter Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Gayamsari Kota Semarang.

Hasil uji statistik Spearman Rho uji hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai didapatkan (p value 0,001) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai puskesmas. Budaya kerja adalah sekumpulan nilai, sikap, kebiasaan, norma, dan perilaku yang dianut dan diterapkan secara bersama oleh individu dalam suatu lingkungan kerja. Budaya kerja membentuk cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi di antara pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan standar atau indikator yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi tempatnya bekerja.

Budaya kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan etos kerja pegawai di Puskesmas. Ketika nilai-nilai seperti integritas, kerja sama atau kolaborasi, akuntabilitas, inovatif, berkeadilan dan orientasi pada pelayanan tertanam kuat dalam budaya kerja, maka secara otomatis akan membentuk lingkungan kerja yang positif,

produktif, dan efisien. Dalam konteks Puskesmas, sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan tingkat primer, budaya kerja yang baik menciptakan semangat kolektif dan kinerja yang lebih baik untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Budaya kerja yang baik akan membuat pelayanan lebih tepat, sehingga masyarakat merasa puas dan kepercayaan publik meningkat. Budaya kerja sama antarprofesi, seperti dokter, bidan, perawat, dan tenaga administrasi, juga mempercepat penyelesaian tugas dan meminimalisir kesalahan layanan. Nilai integritas membuat pegawai bekerja dengan jujur, tidak menunda pekerjaan, dan menghindari tindakan tidak etis, yang semuanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Budaya kerja juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai karena mereka merasa dihargai, saling mendukung, dan bekerja dalam suasana yang kondusif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua responden budaya kerja baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan responden pada beberapa dimensi budaya kerja yaitu aspek berintegritas meliputi jujur dan dapat dipercaya, konsisten dan berani menegakkan keadilan, tulus melayani, memenuhi komitmen, berdedikasi tinggi. Pada aspek kolaborasi, meliputi saling percaya, menghormati, produktif dan kreatif dalam penanganan konflik, mampu melakukan coaching dan mentoring. Pada aspek akuntabilitas, meliputi bertanggung jawab, profesional, transparan, cermat dan dapat diandalkan. Serta sebagian besar setuju pada aspek inovatif meliputi menyukai tantangan, berfikir diluar kebiasaan, kreatif dan visioner, menerima masukan atau kritik dan ide-ide baru serta menciptakan ide baru, dan pada aspek berkeadilan yang meliputi objektif, proporsional, mengedepankan kesetaraan, kesamaan hak dan mendorong kemajuan bersama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai puskesmas. Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin berperan menginspirasi, memotivasi, dan membangkitkan semangat bawahannya untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional berfokus pada perubahan positif, pengembangan potensi individu, dan penciptaan visi bersama yang mendorong inovasi serta kinerja tinggi dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena mampu membentuk lingkungan kerja yang positif, mendorong semangat kerja, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama. Melalui empat dimensi utamanya, yaitu pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual

(intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized consideration), pemimpin transformasional mampu meningkatkan kapasitas, kepercayaan diri, serta inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugasnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua responden gaya kepemimpinan transformasional semua baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan reponden pada dimensi gaya kepemimpinan transformasional yaitu aspek (Idealized Influence (pengaruh Ideal) meliputi pemimpin adalah role model saya, memberikan petunjuk penyelesaian pekerjaan, menanamkan rasa bangga selama bergabung serta pemimpin mendapatkan rasa hormat dari pegawai. Pada aspek motivasi inspirasi, meliputi pemimpin memberikan motivasi pada saya, menumbuhkan rasa percaya diri saya, memberikan motivasi pada saya, membangkitkan antusiasme saya dan melakukan komunikasi tentang pekerjaan. Pada aspek stimulasi intelektual, meliputi pemimpin mendorong saya untuk berkeaktivitas, berinovatif, menyelesaikan pekerjaan secara logis dan menyelesaikan masalah dari berbagai sudut. Pada aspek perhatian individu meliputi pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya, memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan saya, memberikan nasihat bagi pengembangan diri saya, serta memperlakukan pegawai sebagai individu yang memiliki kemampuan dan aspirasi yang berbeda

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan. Serta penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak baik dan signifikans terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian yaitu Terdapat hubungan budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai Puskesmas Gayamsari Kota Semarang. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Semarang yang telah memberikan dukungan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik. Selanjutnya peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abadiyah, A. K. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 19-29.
<https://scholar.archive.org/work/v5lbi5qmwra4lck3ly3cjqqzbe/access/wayback/http://jurnaltrend.com/index.php/trend/article/download/177/132>.
- [2] Bagag, R. (2025). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

-
- Karyawan Pt Karya Abadi Makmur (Snapy) Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 229-239.
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1369>.
- [3] Curado, C., & Santos, R. (2022). Transformational leadership and work performance in health care: the mediating role of job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 35(2), 160-173. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LHS-06-2021-0051..>
- [4] Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482..>
- [5] Hamidah, C., & Awalya, N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=ite&authtype=crawler&jrnl=26864916&AN=183714475&h=B1EikWoe%2FJh9IxvllcxvLNknSPL62rCSAlz4N1PeRqATA%2BUUPBsm9fqD49xx%2BBJXmGz1wBOU38IHgdLUa38jkQ%3D%3D&crl=c>
-