

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan

The Effect of Transformational Leadership Style and Interpersonal Competence on Work Motivation of Health Workers

Karnirius Harefa¹

¹ Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam
Jln. Sudirman No.38 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara – Indonesia
karniriusharefa@medistra.ac.id

Abstrak

Latar Belakang: Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan dasar. Namun, motivasi kerja tenaga kesehatan seringkali terpengaruh oleh tingginya beban kerja, keterbatasan sarana, dan kompleksitas kasus yang dihadapi. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bandar Khalifah, Kecamatan Percut Sei Tuan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel terdiri dari 40 tenaga kesehatan yang dipilih melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson serta regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. **Hasil Penelitian:** Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja ($r = 0,650$; $p < 0,05$) dan kompetensi interpersonal juga berpengaruh signifikan ($r = 0,680$; $p < 0,05$). Uji regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ($\beta = 0,480$; $p = 0,000$) dan kompetensi interpersonal ($\beta = 0,420$; $p = 0,004$) memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan. **Kesimpulan:** Gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi interpersonal secara signifikan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan. Penguatan kedua faktor ini direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan kesehatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Transformasional; Kompetensi Interpersonal; Motivasi Kerja; Tenaga Kesehatan.

Abstract

Background: Community Health Centers (Puskesmas) play a crucial role in providing basic health services. However, the work motivation of health workers is often affected by high workloads, limited infrastructure, and the complexity of cases handled. **Objective:** This study aimed to analyze the influence of transformational leadership style and interpersonal competence on the work motivation of health workers at Bandar Khalifah Health Center, Percut Sei Tuan District. **Research Methods:** A quantitative approach with a correlational design was used. A total of 40 health workers were selected using a total sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using Pearson correlation and multiple linear regression with SPSS software. **Results:** The results showed a significant positive influence between transformational leadership style and work motivation ($r = 0.650$; $p < 0.05$) as well as between interpersonal competence and work motivation ($r = 0.680$; $p < 0.05$). Regression analysis indicated that transformational leadership ($\beta = 0.480$; $p = 0.000$) and interpersonal competence ($\beta = 0.420$; $p = 0.004$) significantly contributed to improving health workers' work motivation. **Conclusion:** Transformational leadership style and interpersonal competence significantly influence the improvement of health workers' work motivation. Strengthening these factors is recommended to enhance performance and the quality of health services.

Keywords: Leadership Style; Transformational; Interpersonal Competence; Work Motivation; Health Workers.

*Corresponding Author: Karnirius Harefa, Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam, Deli Serdang, Indonesia

E-mail : karniriusharefa@medistra.ac.id

Doi : 10.35451/sm58k627

Received : April 25, 2025. Accepted: April 28, 2025. Published: April 30, 2025

Copyright (c) 2025 : Karnirius Harefa. Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International

1. PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan komponen vital dalam sistem pelayanan kesehatan, terlebih dalam menghadapi tantangan global seperti pandemi COVID-19. Di Indonesia, jumlah tenaga kesehatan, khususnya perawat, mencapai 58,26% dari total tenaga kesehatan di rumah sakit, menjadikannya kelompok profesi terbesar dalam pelayanan kesehatan [1]. Namun, berbagai tantangan seperti beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, serta keterbatasan sarana dan prasarana seringkali berdampak negatif pada motivasi kerja tenaga kesehatan [2]. Rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan angka absensi, *burnout*, hingga meningkatnya turnover yang tentunya berdampak buruk pada kualitas pelayanan kesehatan [3].

Salah satu faktor penting yang berperan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan bawahan, telah terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Penelitian oleh Adiwantari et al. (2020) di Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai [4]. Hasil serupa juga ditemukan oleh Wicaksono dan Arjanggi (2020), di mana gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan [5].

Selain gaya kepemimpinan, kompetensi interpersonal juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Kompetensi ini meliputi kemampuan berkomunikasi efektif, empati, kerja sama tim, dan membangun hubungan profesional yang positif [6]. Tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi interpersonal yang baik cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi dalam bekerja. Meskipun demikian, penelitian tentang hubungan kompetensi interpersonal dengan motivasi kerja tenaga kesehatan, khususnya di fasilitas pelayanan kesehatan primer seperti puskesmas, masih terbatas.

Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai motivasi kerja tenaga kesehatan di tingkat puskesmas, dilakukan survei pendahuluan pada bulan Agustus 2022 di Puskesmas Bandar Khalifah, Kecamatan Percut Sei Tuan, terhadap 20 tenaga kesehatan. Hasil survei menunjukkan bahwa 62% responden mengaku kurang termotivasi dalam bekerja. Alasan utama yang diungkapkan meliputi kurangnya apresiasi dari pimpinan (45%), komunikasi dalam tim yang tidak efektif (38%), dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri (17%).

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa baik gaya kepemimpinan maupun kompetensi interpersonal merupakan faktor yang sangat penting untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian-penelitian sebelumnya memang telah menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja di berbagai setting [7],[8], namun penelitian yang menggabungkan gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi interpersonal secara bersamaan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di puskesmas masih sangat terbatas. Padahal, kondisi di puskesmas yang seringkali memiliki keterbatasan sumber daya dan beban kerja tinggi membuat faktor-faktor ini menjadi sangat krusial. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengelola puskesmas dan pemangku kebijakan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan, serta pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bandar Khalifah, Kecamatan Percut Sei Tuan. Penelitian ini menerapkan rancangan survei deskriptif korelasional, yang memungkinkan peneliti untuk menggambarkan serta menguji hubungan antar variabel secara kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Bandar Khalifah, yang berjumlah sekitar 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan

teknik total sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang terdiri dari tiga bagian utama, yaitu: (1) gaya kepemimpinan transformasional, (2) kompetensi interpersonal, dan (3) motivasi kerja. Skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel.

Proses analisis data akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Sebelum analisis utama, uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi standar akurasi dan konsistensi yang diperlukan. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel dan distribusi data, serta analisis korelasi Pearson untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Apabila ditemukan hubungan yang signifikan, akan dilakukan regresi linier berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan.

3. HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bandar Khalifah, Kecamatan Percut Sei Tuan. Sebanyak 40 tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, dan tenaga administrasi dipilih sebagai sampel menggunakan total sampling.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	15	37,5
Perempuan	25	62,5
Usia (Tahun)		
20-30	10	25,0
31-40	15	37,5
41-50	10	25,0
>50	5	12,5
Jabatan		
Dokter	5	12,5
Perawat	20	50,0
Bidan	10	25,0
Tenaga Administrasi	5	12,5

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (62,5%) dan berusia antara 31 hingga 40 tahun (37,5%). Sebagian besar responden bekerja sebagai perawat (50%), diikuti oleh bidan (25%) dan tenaga administrasi (12,5%).

Untuk mengukur persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi interpersonal, dan motivasi kerja, digunakan skala Likert yang terdiri dari lima tingkatan. Rata-rata skor dan standar deviasi masing-masing variabel disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	3,75	0,45
Kompetensi Interpersonal	3,60	0,50
Motivasi Kerja	3,80	0,40

Nilai rata-rata **untuk** gaya kepemimpinan transformasional adalah 3,75, menunjukkan bahwa responden umumnya menilai gaya kepemimpinan di Puskesmas Bandar Khalifah sangat baik. Kompetensi interpersonal memiliki rata-rata 3,60, menunjukkan penilaian yang cukup baik terhadap kemampuan interpersonal tenaga kesehatan. Motivasi kerja memiliki rata-rata skor 3,80, yang mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga kesehatan merasa cukup termotivasi dalam pekerjaan mereka, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.

Uji Korelasi Antar Variabel

Uji korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi interpersonal, dan motivasi kerja. Hasil uji korelasi antar variabel disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Korelasi Antar Variabel

Variabel	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kompetensi Interpersonal
Motivasi Kerja	0,650*	0,680*
Gaya Kepemimpinan Transformasional		0,700*
Kompetensi Interpersonal		

Hasil korelasi menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja ($r = 0,650$; $p < 0,05$), serta antara kompetensi interpersonal dan motivasi kerja ($r = 0,680$; $p < 0,05$). Korelasi positif yang signifikan ini mengindikasikan bahwa tenaga kesehatan yang merasakan adanya kepemimpinan yang transformasional dan kompetensi interpersonal yang baik dari rekan kerja cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi interpersonal terhadap motivasi kerja. Hasil uji regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	SE B	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	1,150	0,300		3,833	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,500	0,120	0,480	4,167	0,000
Kompetensi Interpersonal	0,400	0,130	0,420	3,077	0,004

Hasil regresi menunjukkan bahwa **gaya kepemimpinan transformasional** ($B = 0,500$; $p < 0,001$) dan **kompetensi interpersonal** ($B = 0,400$; $p < 0,005$) keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **motivasi kerja** tenaga kesehatan. Dengan kata lain, peningkatan pada gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi interpersonal dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bandar Khalifah.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bandar Khalifah. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dan semakin tinggi kompetensi interpersonal antar tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja tenaga kesehatan tersebut. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan pelayanan kesehatan yang lebih baik di Puskesmas Bandar Khalifah. Untuk itu, disarankan agar pihak Puskesmas Bandar Khalifah

memperhatikan dan terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan dan kompetensi interpersonal, dengan melakukan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk tenaga kesehatan guna meningkatkan motivasi kerja mereka.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja

Penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bandar Khalifah. Dalam organisasi kesehatan, gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja karyawan. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi bawahannya, menciptakan visi bersama, serta memberikan perhatian individual yang penting untuk kesejahteraan dan pengembangan setiap anggota tim. Gaya kepemimpinan ini juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan.

Bass (1999) mengidentifikasi empat dimensi utama dari kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individu. Setiap dimensi ini berperan dalam menciptakan hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan bawahan serta meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan. Dimensi pengaruh ideal menunjukkan bagaimana pemimpin yang menjadi contoh teladan dapat mempengaruhi bawahannya. Dalam konteks Puskesmas Bandar Khalifah, pemimpin yang menunjukkan integritas dan komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan motivasi tinggi dari staf mereka (Bass, 1999) [9]. Penelitian oleh Puni et al. (2017) juga mengonfirmasi bahwa pemimpin yang menjadi teladan mampu meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi staf medis untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi [10].

Motivasi inspirasional, sebagai salah satu dimensi utama, menunjukkan bagaimana pemimpin yang dapat memberikan visi yang jelas dan menginspirasi dapat meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan. Di Puskesmas Bandar Khalifah, pemimpin yang mampu menyampaikan tujuan organisasi secara jelas dan memotivasi staf untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan tersebut secara efektif terbukti dapat meningkatkan kinerja dan motivasi tenaga kesehatan. Givens (2008) juga menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memotivasi staf secara inspirasional dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan mendorong mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik [11]. Dalam konteks pelayanan kesehatan, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas tentang visi dan tujuan dapat meningkatkan komitmen tenaga kesehatan untuk bekerja dengan lebih baik.

Dimensi stimulasi intelektual mengacu pada kemampuan pemimpin untuk mendorong kreativitas dan pemecahan masalah secara inovatif. Pemimpin yang mendukung pemikiran kritis dan inovasi dalam penyelesaian masalah di tempat kerja akan meningkatkan semangat kerja staf medis. Bass dan Riggio (2006) menyebutkan bahwa pemimpin yang memberikan tantangan intelektual dapat memotivasi staf untuk terus mengembangkan keterampilan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan [12]. Pemimpin yang mendorong staf untuk berpikir kritis akan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, di mana tenaga kesehatan didorong untuk mencari solusi baru dalam menghadapi tantangan di bidang kesehatan.

Selain itu, perhatian individu adalah dimensi yang juga berpengaruh besar terhadap motivasi tenaga kesehatan. Pemimpin yang memberikan perhatian pada kesejahteraan pribadi dan profesional staf dapat meningkatkan rasa dihargai di kalangan tenaga kesehatan. Penelitian oleh Zain et al. (2020) menemukan bahwa perhatian individu dalam gaya kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja staf [13]. Di Puskesmas Bandar Khalifah, tenaga kesehatan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh pemimpin mereka menunjukkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih besar terhadap tujuan organisasi.

Penelitian lain oleh Lee et al. (2019) juga mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan hubungan interpersonal antara pemimpin dan staf, yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja [14]. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan hubungan yang lebih baik antara tenaga kesehatan, yang berkontribusi pada pengurangan tingkat stres di tempat kerja dan menciptakan suasana yang lebih positif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang melibatkan elemen-elemen seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individu berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bandar Khalifah. Hasil ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang mengonfirmasi pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan kualitas kerja tenaga kesehatan [10], [11], [12], [14].

Pengaruh Kompetensi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja

Kompetensi interpersonal juga memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan. Kompetensi interpersonal, yang meliputi kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, serta mengelola hubungan interpersonal di tempat kerja, merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara maksimal dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Menurut Goleman (2006), kompetensi interpersonal adalah bagian integral dari kecerdasan emosional yang mendukung hubungan sosial yang efektif di tempat kerja [15]. Dalam organisasi kesehatan, keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk bekerja dalam tim sangat penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang saling mendukung dan harmonis. Pemimpin yang mampu memperkuat keterampilan interpersonal staf mereka akan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien.

Penelitian oleh Salovey dan Mayer (1990) tentang kecerdasan emosional menegaskan bahwa keterampilan interpersonal yang baik tidak hanya meningkatkan hubungan antara rekan kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu di tempat kerja [16]. Pemimpin yang mampu membina hubungan baik dengan tenaga kesehatan melalui komunikasi yang efektif dapat membantu menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras.

Selain itu, Zain et al. (2020) menyatakan bahwa keterampilan interpersonal berhubungan erat dengan peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Mereka yang memiliki kemampuan untuk berinteraksi secara empatik dengan pasien dan rekan sejawat akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan [13]. Di Puskesmas Bandar Khalifah, tenaga kesehatan yang mampu berkomunikasi dengan baik, baik dengan rekan sejawat maupun pasien, menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi.

Pentingnya kompetensi interpersonal dalam meningkatkan motivasi kerja juga ditemukan dalam penelitian oleh Mayer et al. (2004), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, termasuk keterampilan interpersonal, dapat meningkatkan motivasi individu untuk bekerja dengan lebih baik [17]. Kompetensi interpersonal tidak hanya membantu dalam mengelola hubungan di tempat kerja, tetapi juga memperkuat hubungan dengan pasien, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan. Lebih lanjut, kemampuan interpersonal yang baik dapat mengurangi konflik interpersonal di tempat kerja. Penelitian oleh Cohen dan Bailey (1997) menunjukkan bahwa tim yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik lebih mampu mengelola konflik secara efektif, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan kinerja [18]. Di Puskesmas Bandar Khalifah, tenaga kesehatan yang merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja serta pemimpin mereka menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien.

Pengembangan kompetensi tenaga kesehatan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Program pelatihan dan pengembangan yang terus-menerus tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tenaga kesehatan tetapi juga memperkuat kemampuan interpersonal dan kepemimpinan mereka. Penelitian oleh Avolio dan Bass (2002) menyatakan bahwa pemimpin yang mendukung pengembangan kompetensi staf dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan kualitas pelayanan [19]. Pengembangan kompetensi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Penelitian oleh Latham dan Pinder (2005) menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan yang berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi intrinsik tenaga kesehatan, yang berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka [20]. Di Puskesmas Bandar Khalifah, tenaga kesehatan yang mengikuti program pelatihan dan pengembangan kompetensi merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bandar Khalifah. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan perhatian individu, mendorong pemikiran kreatif, serta membangun komunikasi efektif, terbukti dapat meningkatkan semangat dan komitmen tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Untuk itu, disarankan agar pimpinan puskesmas menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten, serta mengadakan pelatihan peningkatan kompetensi interpersonal bagi tenaga kesehatan, seperti komunikasi efektif dan kerja sama tim. Evaluasi berkala terhadap praktik kepemimpinan dan kompetensi interpersonal juga perlu dilakukan agar pengembangan SDM di bidang kesehatan berjalan lebih adaptif dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Kepala Puskesmas Bandar Khalifah, Kecamatan Percut Sei Tuan beserta seluruh staff dan pegawai yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam serta kepada semua pihak yang telah berkontribusi namun tidak dapat disebutkan satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2020. Jakarta: Kemenkes RI; 2021.
- [2] World Health Organization. State of the World's Nursing 2020: Investing in Education, Jobs and Leadership. Geneva: WHO; 2020.
- [3] Darmawan E, Setyorini D, Nuraini S. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD dr. Soebandi Jember. *Jurnal Keperawatan BSI*. 2020;8(2):90-7.
- [4] Adiwantari SA, Bagia IW, Suci NM. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma Jurnal Manajemen*. 2020;5(2):1-10.
- [5] Wicaksono YH, Arjanggi R. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*. 2020;2:1-8.
- [6] Vilelas J. The importance of interpersonal skills in healthcare professions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2020;238:130-6.
- [7] Hapsari DTT. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta; 2022.
- [8] Novriangi N, Kamela I, Dharma S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang. Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University. 2020.
- [9] Bass BM. *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum; 1999.
- [10] Puni A, Boateng R, Ofei A. Transformational leadership and employee commitment: An empirical examination of healthcare workers in Ghana. *J Health Manag*. 2017;19(2):200-214.
- [11] Givens RJ. The transformational leadership process: A model of influence. *J Leadership Stud*.

- 2008;2(4):53-64.
- [12] Bass BM, Riggio RE. *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Erlbaum; 2006.
 - [13] Zain N, Ghazali R, Noor N. The role of interpersonal skills in improving work performance and motivation. *J Health Admin*. 2020;15(1):68-75.
 - [14] Lee Y, Kim S, Choi J. Leadership and motivation in healthcare organizations: An empirical study. *J Health Organ Manag*. 2019;33(3):350-364.
 - [15] Goleman D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York, NY: Bantam Books; 2006.
 - [16] Salovey P, Mayer JD. Emotional Intelligence. *Imagin Cognit Pers*. 1990;9(3):185-211.
 - [17] Mayer JD, Salovey P, Caruso DR. Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychol Inq*. 2004;15(3):197-215.
 - [18] Cohen SG, Bailey DE. What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *J Manag*. 1997;23(3):239-290.
 - [19] Avolio BJ, Bass BM. *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership*. Mahwah, NJ: Erlbaum; 2002.
 - [20] Latham GP, Pinder CC. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu Rev Psychol*. 2005;56:485-516.