



Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Administrator Kesehatan

Effective Leadership Styles for Healthcare Administrators

Delima¹, Fitri Ayu Ramadhani¹, Nurul Fadia Amri², Muhammad Shofwan Rusdy Nasution³, Wasiyem^{4*}

¹⁻⁴Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*Corresponding Author: E-mail: wasiyem68@gmail.com

Artikel Review

Article History:

Received: 28 Nov, 2024

Revised: 7 Dec, 2024

Accepted: 19 Dec, 2024

Kata Kunci:

Administrator, Efektivitas
Kepemimpinan, Gaya
Kepemimpinan,
Transformasional,
Partisipatif, Situasional

Keywords:

Administrator, Leadership
Effectiveness, Leadership
Style, Transformational,
Participatory, Situational

DOI: 10.56338/jks.v7i12.6533

ABSTRAK

Kepemimpinan yang efektif merupakan elemen mendasar dalam keberhasilan organisasi, termasuk dalam bidang administrasi kesehatan. Administrator kesehatan memiliki tanggung jawab yang kompleks, mulai dari mengelola sumber daya manusia dan keuangan hingga memastikan keberlanjutan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif bagi administrator kesehatan serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan dalam organisasi kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode library research (studi pustaka) untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan yang efektif bagi administrator kesehatan, data diambil dari literatur ilmiah yang meliputi jurnal, buku, dan artikel terpercaya. Sampel literatur dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam administrasi kesehatan adalah kunci untuk mencapai kualitas pelayanan yang optimal. Gaya kepemimpinan seperti transformasional, partisipatif, dan situasional memberikan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan organisasi, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan tekanan eksternal. Kesimpulannya dengan pendekatan yang tepat, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, responsif, dan inovatif, sehingga organisasi kesehatan dapat terus memberikan pelayanan yang berkualitas meski di tengah tantangan yang kompleks.

ABSTRACT

Effective leadership is a fundamental element in the success of an organization, including in the field of health administration. Health administrators have complex responsibilities, ranging from managing human and financial resources to ensuring the sustainability of health services to the community. This study aims to identify the most effective leadership styles for health administrators and analyze the factors that affect the effectiveness of leadership styles in health organizations. This study uses the library research method to explore effective leadership styles for health administrators, data taken from scientific literature which includes journals, books, and trusted articles. Literature samples were selected by purposive sampling. The results show that effective leadership in health administration is the key to achieving optimal service quality. Leadership styles such as transformational, participatory, and situational provide flexibility in dealing with organizational challenges, such as resistance to change, limited resources, and external pressures. In conclusion, with the right approach, leaders can create an inclusive, responsive, and innovative work environment, so that health organizations can continue to provide quality services even in the midst of complex challenges.

PENDAHULUAN

Dinamisasi peradaban membuat permasalahan kesehatan yang dihadapi masyarakat akan semakin kompleks. Meningkatnya jumlah penduduk dan tingginya prevalensi penyakit akan

meningkatkan pula permintaan terhadap pelayanan kesehatan. Hal ini akan mengakibatkan kompetensi dan profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi pelayanan kesehatan (Mangkunegara, 2007). Kinerja menurut adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek-aspek kinerja yang dinilai meliputi mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja (Ristiyanti, 2006).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, termasuk dalam bidang administrasi kesehatan. Administrator kesehatan memegang peran penting dalam mengelola sumber daya, memberikan arahan strategis, serta memastikan pelayanan kesehatan berjalan secara efektif dan efisien (Heryana, 2024). Namun, berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya, perubahan kebijakan, dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan sering kali menjadi hambatan yang signifikan. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana menemukan gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk mengatasi tantangan ini serta mendukung pencapaian tujuan organisasi kesehatan (Erpendi, 2019).

Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Di samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah faktor kepemimpinan (Soliha & Hersugondo, 2018). Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan organisasi merupakan suatu kegiatan mengadakan perubahan secara berencana yang mencakup suatu diagnosa secara sistematis terhadap organisasi (Dirham, 2019). Seorang pemimpin harus ikut aktif dalam mengatur pelaksanaan kegiatan usaha pengembangan organisasi. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya atau pengelola dan komitmen pimpinan puncak organisasi.

Kepemimpinan yang efektif merupakan elemen mendasar dalam keberhasilan organisasi, termasuk dalam bidang administrasi kesehatan. Administrator kesehatan memiliki tanggung jawab yang kompleks, mulai dari mengelola sumber daya manusia dan keuangan hingga memastikan keberlanjutan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Sugiarti, 2023). Namun, dinamika perubahan dalam sektor kesehatan, seperti perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, dan tantangan epidemiologi, semakin meningkatkan tekanan terhadap administrator kesehatan untuk menunjukkan kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Permasalahan utama yang muncul adalah kurangnya pemahaman tentang gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam menghadapi tantangan ini, khususnya dalam konteks administrasi kesehatan yang unik.

Seorang pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi dan memotivasi timnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana menginspirasi anggotanya untuk mencapai potensi tertinggi. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memberikan motivasi dan dukungan kepada timnya (Nurwahidah et al., 2024). Dalam dunia yang terus berubah dan kompetitif, seorang pemimpin yang mampu beradaptasi dan mengatasi tantangan dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Soliha & Hersugondo, 2018). Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif. Seorang pemimpin yang baik harus dapat mengartikulasikan visi dan tujuan organisasi kepada timnya (Soliha & Hersugondo, 2018). Komunikasi yang baik juga mencakup mendengarkan dengan seksama dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Kepemimpinan adalah faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dalam bisnis atau organisasi. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, mengambil keputusan yang tepat, dan berkomunikasi dengan baik.

Kajian teoretis yang mendasari penelitian ini mencakup teori kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, dan model kompetensi kepemimpinan dalam organisasi kesehatan. Teori-teori ini memberikan wawasan tentang bagaimana pemimpin dapat menyesuaikan gaya mereka untuk

menghadapi berbagai situasi, memberdayakan tim, serta mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data. Selain itu, studi sebelumnya menunjukkan pentingnya keterampilan komunikasi, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan kolaboratif dalam meningkatkan efektivitas administrator kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif bagi administrator kesehatan serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan dalam organisasi kesehatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritik maupun praktis dalam bidang administrasi kesehatan, khususnya dalam upaya meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *library research* (studi pustaka) untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan yang efektif bagi administrator kesehatan (Harahap, 2014). Data diambil dari literatur ilmiah yang meliputi jurnal, buku, dan artikel terpercaya. Sampel literatur dipilih secara *purposive sampling* dengan kriteria relevansi, yaitu literatur yang membahas kepemimpinan, administrasi kesehatan, serta manajemen kesehatan yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir oleh pakar atau institusi bereputasi (Lenaini, 2021). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menelaah sumber-sumber literatur dari basis data akademik seperti PubMed, ScienceDirect, portal jurnal Indonesia, dan buku referensi akademik.

Proses analisis data menggunakan pendekatan analisis konten (*content analysis*), dimulai dengan membaca dan memahami literatur secara menyeluruh, mengidentifikasi tema-tema utama, dan menyintesis informasi dari berbagai sumber untuk memperoleh kesimpulan yang mendalam. Validasi data dilakukan melalui cross-referencing antar literatur untuk memastikan keakuratan dan kredibilitas hasil analisis. Penelitian ini memberikan dasar teoritis yang kuat tentang gaya kepemimpinan yang efektif bagi administrator kesehatan dengan memanfaatkan wawasan dari berbagai studi yang telah dipublikasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Administrasi Kesehatan Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim melalui visi yang jelas dan tujuan bersama. Dalam konteks administrasi kesehatan, gaya ini sangat relevan karena tenaga kesehatan sering kali menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Pemimpin transformasional mampu memberikan semangat kepada tim untuk tetap berkomitmen terhadap tujuan organisasi, seperti peningkatan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Selain itu, gaya ini mendorong pengembangan individu melalui pelatihan dan mentoring, sehingga setiap anggota tim dapat meningkatkan keterampilan mereka dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi.

Urgensi Kepemimpinan Transformasional amat gamblang memperlihatkan karakter dari kepemimpinan transformatif itu (Sofiah Sinaga et al., 2021) :

1. Fokus kepemimpinan transformatif pertama-tama terarah pada kepentingan bawahannya. Di sini animo utama dari pemimpin adalah perbaikan kondisi bawahan. Jadi ia membawa bawahan keluar dari kondisi keterpurukannya menuju kondisi yang lebih baik.
2. Pemimpin transformatif berupaya untuk memberikan perhatian pada nilai-nilai etis. Artinya, perhatian pemimpin transformatif juga terkait dengan perbaikan kualitas moralitas dan motivasi dari bawahan yang dipimpinnya.

3. Pemimpin transformatif tidak menggurui, melainkan mengaktifkan para pengikut untuk melakukan inovasi-inovasi untuk bangkit dari keterpurukannya.
4. Kepemimpinan transformatif mengandung muatan stimulasi intelektual. Dalam sistem seperti ini intensi penguasa adalah meningkatkan kesadaran pengikutnya akan masalah-masalah konkret dan memandang masalah itu dari perspektif yang baru
5. Kepemimpinan transformatif menghidupkan dialog dalam strata sosial lewat komunikasi politik yang sehat.

Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Dalam administrasi kesehatan, pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan didengar. Dengan melibatkan tim dalam merumuskan strategi atau kebijakan, pemimpin dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) di antara anggota tim, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap implementasi keputusan (Setiawan, 2017). Selain itu, pendekatan ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan karena masukan dari berbagai pihak memungkinkan solusi yang lebih holistik dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan.

Kepemimpinan partisipatif melibatkan metode kekuasaan dan perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan, melibatkan kekuasaan, seperti (Setiawan, 2017):

- a. Berbagi daya (*power sharing*)
- b. Empowerment (pemberdayaan)
- c. Proses saling mempengaruhi

Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah pendekatan yang fleksibel di mana gaya kepemimpinan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, karakteristik tim, dan situasi tertentu. Dalam administrasi kesehatan, gaya ini sangat efektif, terutama dalam menghadapi kondisi darurat, seperti wabah penyakit atau perubahan kebijakan kesehatan yang mendadak (Hidayat et al., 2019). Pemimpin situasional mampu menilai situasi dengan cepat dan mengadopsi pendekatan yang sesuai, baik itu otoritatif dalam situasi kritis atau kolaboratif saat membutuhkan inovasi. Fleksibilitas ini memungkinkan organisasi kesehatan tetap tanggap terhadap tantangan dan menjaga keberlanjutan operasionalnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Gaya Kepemimpinan

1. Kompetensi Administrator
Kompetensi administrator adalah fondasi utama yang menentukan efektivitas gaya kepemimpinan. Kemampuan manajerial, seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan, sangat diperlukan untuk memastikan semua aspek organisasi berjalan sesuai dengan tujuan. Selain itu, kemampuan komunikasi menjadi kunci untuk menyampaikan visi, memberikan arahan, dan membangun hubungan yang baik dengan anggota tim. Dalam administrasi kesehatan, seorang pemimpin harus mampu memotivasi tenaga kesehatan, menangani konflik, serta memastikan koordinasi antarunit berjalan lancar. Tanpa kompetensi ini, penerapan gaya kepemimpinan apa pun tidak akan efektif dan dapat menghambat kinerja organisasi.
2. Budaya Organisasi
Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini sangat memengaruhi implementasi gaya kepemimpinan karena menentukan tingkat penerimaan dan dukungan terhadap gaya yang diterapkan. Misalnya, dalam

organisasi kesehatan dengan budaya hierarkis yang kuat, gaya kepemimpinan partisipatif mungkin menghadapi resistensi. Sebaliknya, dalam budaya yang inklusif dan kolaboratif, gaya kepemimpinan transformasional atau partisipatif akan lebih mudah diterima. Pemimpin yang efektif harus memahami budaya organisasi mereka dan menyesuaikan pendekatan kepemimpinan agar sejalan dengan nilai-nilai tersebut, sehingga mampu mendorong perubahan tanpa menimbulkan konflik yang signifikan.

3. Kondisi Tim dan Sumber Daya

Struktur tim dan ketersediaan sumber daya juga berperan besar dalam menentukan efektivitas gaya kepemimpinan. Struktur tim yang jelas, seperti pembagian peran dan tanggung jawab, mendukung implementasi gaya kepemimpinan yang efektif karena memastikan setiap anggota tahu apa yang diharapkan dari mereka. Selain itu, ketersediaan sumber daya, baik finansial, fasilitas, maupun manusia, sangat menentukan keberhasilan dalam menerapkan strategi yang dirumuskan oleh pemimpin. Dalam administrasi kesehatan, misalnya, kurangnya tenaga kesehatan atau peralatan medis dapat menghambat upaya pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai. Oleh karena itu, pemimpin perlu memastikan pengelolaan sumber daya yang optimal untuk mendukung keberhasilan organisasi (Salam et al., 2018).

Tantangan dalam Menerapkan Gaya Kepemimpinan Efektif

1. Resistensi terhadap Perubahan

Resistensi terhadap perubahan merupakan tantangan signifikan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, terutama di sektor kesehatan. Hambatan ini sering kali bersifat psikologis, seperti ketakutan akan kegagalan, kehilangan kendali, atau ketidakpastian di antara tenaga kesehatan. Selain itu, struktur organisasi yang kaku atau birokrasi yang berlebihan juga dapat menghambat implementasi perubahan yang diperlukan. Misalnya, ketika seorang pemimpin mencoba menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi, tenaga kesehatan yang terbiasa dengan metode kerja tradisional mungkin menunjukkan sikap defensif. Untuk mengatasi hal ini, pemimpin perlu melibatkan tenaga kesehatan sejak awal proses perubahan, memberikan pelatihan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung adaptasi.

2. Keterbatasan Sumber Daya

Keterbatasan sumber daya, baik manusia, finansial, maupun fasilitas, menjadi hambatan besar dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan partisipatif atau transformasional, misalnya, memerlukan waktu dan investasi yang cukup untuk mendukung pengembangan individu dan pengambilan keputusan kolaboratif. Namun, di banyak organisasi kesehatan, pemimpin harus berhadapan dengan anggaran yang terbatas, jumlah tenaga kesehatan yang kurang memadai, atau infrastruktur yang tidak mendukung. Hal ini dapat menghambat pelaksanaan program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja tim. Pemimpin harus kreatif dalam mengelola sumber daya yang ada, seperti memanfaatkan teknologi atau menjalin kerja sama dengan pihak lain, untuk mengurangi dampak keterbatasan tersebut (Daulay & Pulungan, 2024).

3. Tekanan Lingkungan Eksternal

Tekanan dari lingkungan eksternal, seperti kebijakan pemerintah, regulasi kesehatan, atau perubahan kebutuhan masyarakat, dapat membatasi fleksibilitas seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Contohnya, kebijakan yang terlalu ketat atau sering berubah dapat mengurangi ruang gerak pemimpin untuk berinovasi atau mengambil keputusan yang sesuai dengan kondisi organisasi. Selain itu, tuntutan masyarakat yang meningkat terhadap pelayanan kesehatan berkualitas juga menjadi tantangan bagi pemimpin dalam memenuhi harapan tersebut dengan sumber daya yang ada. Pemimpin harus mampu menavigasi tekanan eksternal ini dengan berkomunikasi secara efektif dengan pemangku kepentingan, memahami kebijakan yang relevan, dan menyesuaikan strategi

kepemimpinan mereka agar tetap sejalan dengan perubahan lingkungan eksternal (Salam et al., 2018).

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang efektif dalam administrasi kesehatan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan seperti transformasional, partisipatif, dan situasional memberikan pendekatan yang beragam untuk menangani tantangan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional fokus pada inspirasi dan motivasi anggota tim melalui visi bersama, sedangkan kepemimpinan partisipatif menekankan pada keterlibatan anggota tim dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki. Sementara itu, kepemimpinan situasional menunjukkan fleksibilitas dalam menghadapi dinamika organisasi dan kebutuhan mendesak, seperti perubahan kebijakan atau kondisi darurat. Ketiga gaya ini memberikan kerangka kerja yang efektif untuk memastikan keberlanjutan dan efisiensi administrasi kesehatan.

Namun, penerapan gaya kepemimpinan ini tidak terlepas dari tantangan. Resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan tekanan lingkungan eksternal menjadi hambatan yang memerlukan strategi kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. Pemimpin yang efektif harus memiliki kompetensi yang memadai, memahami budaya organisasi, dan mampu mengelola tim serta sumber daya secara optimal untuk mengatasi hambatan tersebut. Dengan pendekatan yang tepat, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, responsif, dan inovatif, sehingga organisasi kesehatan dapat terus memberikan pelayanan yang berkualitas meski di tengah tantangan yang kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Dirham. (2019). Gaya Kepemimpinan yang Efektif. *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussines*, Vol. 2(No. 1), hlm.6-7. <http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&q=gaya+kepemimpinan&btnG=#3>
- Daulay, M. R., & Pulungan, H. R. (2024). Efektivitas dan Kualitas Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 120–147. <https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v2i1.668>
- Erpendi, E. (2019). Kepemimpinan Kharismatik Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Islam di Sekolah. *AL-LIQU: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 140–159. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v4i1.21>
- Harahap, N. (2014). Penelitian Kepustakaan. *Jurnal Iqra*, 08(1), 1–14. <https://media.neliti.com/media/publications/196955-ID-penelitian-kepuustakaan.pdf>
- Heryana, A. (2024). Kepemimpinan dan Administrator Kesehatan dalam Perspektif Ilmu Kesehatan Masyarakat. *Kepemimpinan Dan Administrator Kesehatan*, September. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36072.89605>
- Hidayat, N., Hamid, D., & Ruhana, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) KUC Malang). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, Vol 1. <https://media.neliti.com/media/publications/75665-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-situasional-d.pdf>
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis>
- Mangkunegara. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Jakarta
- Nurwahidah, I., Nisa, R., Nurjamaludin, & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449–456. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300>
- Ristiyanti. (2016). *Kepemimpinan*. Penerbit Andi: Jakarta

- Salam, J., Ikhtiar, M., Kesehatan Masyarakat, F., Makassar, U., Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, B., & Unhas, F. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo Relationship of Leadership Style on the Performance of Health Workers in Public Health Center Wara Selatan Palopo City. *Jurnal AKK*, 2(2), 29–34. <https://media.neliti.com/media/publications/8265-ID-hubungan-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-tenaga-kesehatan-di-puskesmas-wara-s.pdf>
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(3), 1–7. <https://media.neliti.com/media/publications/135983-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-partisipatif.pdf>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformatif. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Soliha, E., & Hersugondo. (2018). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 83–93. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=110046&val=550>
- Sugiarti, A. (2023). Urgensi Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Global Futuristik*, 1(1), 90–95. <https://doi.org/10.59996/globalistik.v1i1.122>