

PENELITIAN ASLI

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI FASILITAS PELAYANAN KESEHATAN: TINJAUAN LITERATUR

Fatimah Az Zahra Lubis¹, Khairunnisa¹, Wansyahira¹, Ulfa Naswa Pulungan¹, Azuhra Widriyani Panggabean¹, Wasiyem¹

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, 20353, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Tanggal Dikirim: 22 November 2025

Tanggal Diterima: 28 Desember 2025

Tanggal Dipublish: 29 Desember 2025

Kata kunci: Kepemimpinan Situasional; Kinerja Tenaga Kesehatan; Kualitas Pelayanan

Penulis Korespondensi:

Fatimah Az Zahra Lubis

Email: rara73341@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Kepemimpinan situasional merupakan pendekatan yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan keterampilan dan kesiapan pekerja kesehatan. Penerapan pendekatan ini sangat penting agar pekerja kesehatan merasa didukung sesuai dengan kebutuhan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kualitas layanan.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dan kinerja pekerja kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.

Metode: Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan analisis deskriptif dari berbagai artikel terkini.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan situasional yang fleksibel dan adaptif berdampak positif pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan kualitas layanan pekerja kesehatan.

Kesimpulan: Dengan pengembangan keterampilan kepemimpinan situasional, diharapkan efektivitas pekerja kesehatan dan produktivitas layanan dapat ditingkatkan di era yang dinamis ini.

Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat

e-ISSN: 2527-8185

Vol. 10 No. 2 Desember 2025 (Hal 146-156)

Homepage: <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMKM>

DOI: <https://doi.org/10.51544/jmkm.v10i2.6610>

How To Cite: Lubis, Fatimah Az Zahra, Khairunnisa, Wansyahira, Pulungan, Ulfa Naswa, Panggabean, Azuhra Widriyani, and Wasiyem. 2025. "Hubungan Kepemimpinan Situasional Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan: Tinjauan Literatur." *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat* 10 (2): 146–156. <https://doi.org/10.51544/jmkm.v10i2.6610>



Copyright © 2025 by the Authors, Published by Program Studi: Kesehatan Masyarakat Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indonesia. This is an open access article under the CC BY-SA Licence ([Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)).

1. Pendahuluan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan bakat seseorang dalam memanfaatkan kekuasaan mereka untuk menginspirasi Orang lain menjalankan tugas atau tanggung jawab tertentu dengan tujuan mencapai visi yang sama (Khaira et al., 2024). Kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kesiapan tenaga kesehatan, dengan cara menilai kemampuan dan keinginan mereka sebelum melaksanakan pendekatan ini melalui pelatihan, bimbingan, partisipasi, dan penugasan (Heryyanoor, 2020). Gaya kepemimpinan situasional didasarkan pada sebuah teori yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, yang menekankan pentingnya bagi seorang pemimpin untuk menyesuaikan diri metode kepemimpinan mereka sesuai dengan keadaan dan dinamika dalam suatu organisasi. Pendekatan ini bersifat adaptif dan mempertimbangkan tingkat kesiapan, kematangan, lingkungan, serta kemampuan bawahan. Menurut Hersey dan Blanchard, kepemimpinan situasional terdiri dari tiga unsur utama: pemimpin, bawahan, dan situasi. Ketiga unsur ini saling berkaitan dan menjadi landasan penting bagi kepemimpinan yang sukses, karena keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan mereka, tetapi juga seberapa baik metode kepemimpinan mereka diterapkan sesuai dengan kondisi, kebutuhan pengikut, dan konteks situasi (Setya Resmi et al., n.d.).

Dengan menerapkan berbagai pendekatan kepemimpinan adaptif, Pemimpin dapat menjamin bahwa setiap anggota tim merasakan didorong untuk melaksanakan tugas-tugas mereka sambil tetap menjaga standar pelayanan. Sebagai contoh, bagi tenaga kesehatan yang baru dan kurang berpengalaman, Pemimpin dapat menerapkan gaya yang lebih tegas untuk memberikan arahan yang jelas. Sebaliknya, bagi tenaga kesehatan yang sudah berpengalaman dan mandiri, pendekatan yang lebih memberi ruang akan lebih sesuai, memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan sendiri. Selain itu, kepemimpinan situasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karena anggota tim merasakan bahwa strategi ini digunakan disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif, di mana para pekerja kesehatan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka. Pada akhirnya, ini berdampak pada kualitas pelayanan diberikan kepada pasien, karena tenaga kesehatan bekerja dengan efektif (Putri et al., 2024).

Kinerja merujuk pada sejauh mana pencapaian berkaitan dengan penilaian seberapa efektif layanan kesehatan dalam mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Ini mencakup berbagai unsur yang menjelaskan seberapa baik sistem kesehatan memberikan layanan yang efektif, efisien, dan berkualitas tinggi. Beberapa parameter yang sering digunakan untuk mengevaluasi kinerja layanan kesehatan meliputi kemudahan akses, keamanan, keefektifan, efisiensi, kepuasan pasien, keadilan, dan keberlanjutan perawatan (Ananda et al., 2023). Kinerja tenaga kesehatan dan kualitas layanan adalah dua aspek yang saling berhubungan dalam konteks suatu organisasi, terutama dalam layanan publik seperti sektor kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan sangat terkait dengan seberapa efektif dan efisien operasi organisasi berlangsung, sementara kualitas layanan berkaitan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh masyarakat sebagai penerima layanan. Dalam sektor kesehatan, kinerja tenaga kesehatan tidak hanya mencakup tugas dan tanggung jawab administratif, tetapi juga kualitas interaksi dengan pasien (Rohimat, 2025).

Puskesmas sebagai lembaga pemerintah juga dapat mengalami perubahan dalam kinerja karyawan. Banyaknya program yang harus dilaksanakan oleh puskesmas mengharuskan semua tenaga kesehatan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Secara ideal, kinerja tenaga kesehatan dianggap baik jika memenuhi standar kuantitas, yaitu jumlah tugas yang diselesaikan sesuai dengan target, baik dalam hal kualitas, yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan baik, dan tepat waktu, yaitu sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan (Manumpil et al., 2022).

2. Metode

Studi ini memanfaatkan metode tinjauan pustaka dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menyelidiki keterkaitan antara kepemimpinan situasional dan kinerja tenaga kesehatan di fasilitas layanan kesehatan. Pencarian literatur dilakukan melalui basis data elektronik nasional, yaitu *Google Scholar*, dengan menggunakan kata kunci kepemimpinan situasional, kinerja tenaga kesehatan, dan fasilitas kesehatan. Artikel yang dicari dibatasi hanya pada publikasi yang dirilis dalam lima tahun terakhir agar data yang diperoleh relevan dan terkini.

Kriteria inklusi mencakup artikel penelitian asli yang membahas tentang kepemimpinan situasional dan kinerja tenaga kesehatan, yang dilaksanakan dalam konteks fasilitas kesehatan, tersedia dalam bentuk teks penuh, serta ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris. Kriteria eksklusi mencakup tulisan opini, editorial, atau tinjauan pustaka non-sistematis; artikel yang tidak secara langsung membahas hubungan antara kepemimpinan situasional dan kinerja tenaga kesehatan; serta artikel yang metode penelitiannya tidak jelas. Berdasarkan proses pemilihan ini, lima artikel ditemukan yang paling sesuai dengan tujuan penelitian. Pemilihan jumlah artikel ini didasarkan pada relevansi topik, kesesuaian dengan kriteria inklusi, serta jumlah penelitian yang terbatas yang secara khusus membahas kepemimpinan situasional dan kinerja tenaga kesehatan dalam konteks fasilitas kesehatan.

Selanjutnya, dilakukan penilaian kritis yang sederhana terhadap artikel-artikel dengan mengevaluasi kejelasan tujuan penelitian, kecocokan desain dan metode penelitian, serta kelengkapan penyajian hasil penelitian. Artikel yang memenuhi kriteria kualitas kemudian dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan temuan antar artikel untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang hubungan antara kepemimpinan situasional dan kinerja tenaga kesehatan.

3. Hasil

Bagian dari penelitian ini menyajikan hasil dari tinjauan pustaka terhadap lima artikel ilmiah yang relevan dan dapat dipercaya yang membahas hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dan kinerja pekerja kesehatan di fasilitas kesehatan. Artikel-artikel ini diterbitkan antara tahun 2023 dan 2025 serta menggunakan berbagai desain penelitian kuantitatif seperti survei, studi korelasional, pra-eksperimen, dan studi potong lintang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh dan hubungan yang positif serta signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat, dokter, dan staf rumah sakit. Selain itu, beberapa penelitian juga menyoroti pentingnya faktor pendukung seperti motivasi kerja, iklim organisasi, dan kompetensi manajerial dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan situasional. Ringkasan karakteristik penelitian dan temuan utama dari setiap artikel disajikan secara sistematis dalam

Tabel 1 di bawah ini.

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Desain Penelitian	Hasil
1.	Feby Ayu Putri, Munanda Andin, Nur Ashilah Syafa Rangkuti, Septiani Rizka Fadilla, Sultan Faqih Muhammad Lubis, Wasiyem, 2024	Strategi Kepemimpinan Situasional dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan: Studi Teori Hersey dan Blanchard	kuantitatif dengan desain survei	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan serta kinerja kerja di Rumah Sakit Anak dan Bersalin Muhammadiyah Tuban. Indikator variabel yang digunakan terbukti valid dan dapat diandalkan, serta model pengukuran dan struktural telah memenuhi standar indeks kecocokan. Koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen adalah 0,292 dan terhadap kinerja kerja sebesar 0,261, sementara motivasi kerja mempengaruhi komitmen sebesar 0,430 dan kinerja sebesar 0,346. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya mendukung keberhasilan organisasi rumah sakit.
2.	Conny Oktizulvia1, Asmawati, 2024	Peningkatan Pengetahuan Perawat Manajer Terhadap Gaya Kepemimpinan Situasional Untuk	penelitian kuantitatif dengan pendekatan pra-eksperimen menggunakan pre-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berbasis kuliah interaktif secara signifikan meningkatkan pemahaman manajer perawat tentang gaya kepemimpinan situasional. Sebelum

		Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang	test dan post-test	pelatihan, hanya 20% manajer perawat yang memiliki pengetahuan yang baik, sedangkan setelah pelatihan, angka ini meningkat menjadi 80%. Selain itu, kegiatan ini juga meningkatkan pemahaman serta kesiapan manajer perawat dalam menerapkan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi, seperti mengarahkan, membimbing, mendukung, dan mendelegasikan. Temuan ini mendukung pentingnya pelatihan dan pendidikan dalam meningkatkan kompetensi manajerial perawat untuk meningkatkan kinerja dan layanan keperawatan di rumah sakit.
3.	Vaulinne Basyir, Muhardi, Rachmat Suyanto, 2024	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dokter	Deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional.	Hasil dari penelitian jurnal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan iklim organisasi memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit Umum Dr. M. Djamil di Padang. Secara terpisah, koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan situasional adalah 0,152, yang artinya peningkatan dalam satu unit pada variabel ini akan meningkatkan kinerja dokter sebesar 0. 152, dengan nilai Sig. Selain itu, pengujian asumsi dasar seperti normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi menunjukkan

				bahwa data memenuhi kriteria untuk analisis regresi, sehingga model yang diterapkan sah dan dapat dipercaya. Temuan ini memperkuat hipotesis bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dokter, baik secara terpisah maupun bersamaan.
4.	Alita Dewi Percunda, Anisa Laras Afrianingrum, Adi Laksono, Agus Sulistyawan, Lovia Ayu Nenda Rifqy Putri, 2025	Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional Dengan Kinerja Pegawai RSM Ahmad Dahlan Kota Kediri	kuantitatif korelasi dengan desain cross sectional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan di Fasilitas Rawat Inap Rumah Sakit Ahmad Dahlan di Kota Kediri. Dari empat sub-variabel gaya kepemimpinan situasional, gaya "menjual" menunjukkan korelasi terkuat dengan kinerja karyawan. Sebagian besar responden adalah wanita berusia 20 hingga 35 tahun dengan pengalaman kerja 6 hingga 10 tahun. Temuan ini menekankan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen rumah sakit terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan para supervisor untuk mendukung peningkatan kinerja staf.
5.	Heryyanoor, Annisa Febriana 2023	Dampak Kepemimpinan Situasional	studi korelatif dengan pendekatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional

Manajer Keperawatan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit	cross sectional	yang diterapkan oleh kepala ruang dan perawat kepala (PPJA) memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Sebagian besar perawat menilai penerapan gaya kepemimpinan ini, yang menekankan konsultasi dan partisipasi, sebagai baik dan berdampak langsung dalam meningkatkan aspek-aspek kinerja seperti sikap peduli, kolaborasi, empati, kecepatan tanggap, kesopanan, dan ketulusan dalam bekerja. Ini sejalan dengan teori Hersey dan Blanchard (1988), yang menyatakan bahwa kepemimpinan situasional mengubah gaya kepemimpinan. dengan kemampuan dan keinginan staf, sehingga memungkinkan pemimpin memberikan arahan dan bimbingan yang tepat dalam melaksanakan tugas keperawatan.
--	-----------------	--

4. Pembahasan

Kepemimpinan merupakan komponen penting yang memiliki peranan besar dalam keberhasilan suatu organisasi. Beragam pendekatan telah dikembangkan untuk memahami bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi perilaku individu dan kelompok. Gaya kepemimpinan situasional yang diperkenalkan oleh Hersey dan Blanchard menekankan pentingnya kemampuan untuk beradaptasi dalam kepemimpinan. Teori ini menyatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dapat dianggap efektif di semua kondisi, dan para pemimpin harus menyesuaikan gaya mereka berdasarkan kemampuan, kesiapan, dan tingkat kematangan anak buah mereka (*Glints*) (Blog Manajemen Inovatif, Cerdas, dan Adaptif). Pendekatan ini sangat efektif di lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif, di mana kebutuhan tim dapat berubah secara signifikan seiring waktu Handayani, 2024).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja anggota di dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat memicu motivasi yang meningkatkan performa kerja. Namun, tidak semua pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan berbagai kondisi dan situasi. Hal ini mengakibatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak selalu efektif dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja (Devana et al., 2025). Gaya kepemimpinan situasional dianggap sebagai gaya yang paling tepat karena ditandai oleh ketegasan dan disiplin, namun tetap memperhatikan serta memahami kemampuan bawahan atau orang yang dipimpin dalam suatu aktivitas atau organisasi. Dalam kepemimpinan situasional, pemimpin harus menentukan langkah terbaik sesuai dengan kondisi yang ada, dan gaya kepemimpinan ini bergantung pada berbagai situasi (Hasanuddin, 2023).

Kinerja adalah ukuran seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja tenaga kesehatan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kesehatan dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika (Kornelia Saiman et al., 2024). Berdasarkan pengamatan yang cermat, terdapat sembilan karakteristik penting dalam seorang pemimpin yang berhasil meningkatkan motivasi karyawan sambil tetap memperhatikan faktor budaya, yaitu antusiasme, ketegasan, kepercayaan diri, integritas, kemampuan beradaptasi, ketahanan emosional, resonansi emosional, kesadaran diri, dan kerendahan hati. Gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan merupakan sebuah seni dan proses yang memengaruhi serta membimbing orang lain agar termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Oleh karena itu, penting untuk menyadari bahwa posisi kepemimpinan di sebuah organisasi sangat penting dan berpengaruh dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika gaya kepemimpinan efektif, kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan buruk, kinerja karyawan akan menurun (Darmin, 2024).

Motivasi kerja sangat penting bagi pekerja di sektor kesehatan yang harus berperan aktif dalam mencapai tujuan lembaga serta berfungsi sebagai penyedia layanan kesehatan, karena keberhasilan suatu layanan sangat bergantung pada tenaga kesehatan. Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, dijelaskan bahwa motivasi adalah penggerak yang sangat vital bagi produktivitas lembaga. Tanpa dorongan dari karyawan atau staf untuk bekerja

sama demi kepentingan institusi, maka sasaran yang telah ditetapkan tidak akan dapat tercapai. Selain itu, disebutkan bahwa penurunan motivasi kerja dapat berdampak pada kinerja perawat. Penurunan motivasi kerja juga bisa menyebabkan ketidakdisiplinan dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja mampu mendorong seseorang untuk memberikan yang terbaik. Orang-orang yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan akan berusaha semaksimal mungkin dalam tugas mereka dan menciptakan inovasi terbaru untuk mendukung pencapaian tujuan lembaga. Motivasi kerja dapat dianggap sebagai faktor penting dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Rahmawati, 2021). Kinerja tenaga kesehatan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi. Motivasi adalah salah satu aspek terpenting dalam meningkatkan semangat kerja perawat. Perawat yang kurang termotivasi cenderung bekerja dengan buruk, sedangkan perawat yang memiliki motivasi tinggi akan berkinerja baik. Motivasi adalah dorongan, penyebab, atau alasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, yang berarti kondisi yang mendukung perawat untuk bekerja (Hermawati, 2022).

Kepemimpinan dalam sektor kesehatan memiliki peran strategis yang sangat penting karena dapat mempengaruhi arah kebijakan, suasana kerja, pengambilan keputusan, serta kualitas hubungan antar tenaga kesehatan. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi staf, sehingga dapat menciptakan kerja sama yang baik dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan (Ayu, 2025). Dalam konteks rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya, kepemimpinan yang baik juga berkontribusi terhadap pembentukan budaya keselamatan pasien, peningkatan kinerja tenaga kesehatan, dan memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan (Molina & Hartono, 2025). Namun, pada beberapa indikator, khususnya kepuasan pasien, penerapan kepemimpinan situasional tidak selalu tercermin secara langsung. Hal ini tidak berarti bahwa hasil penelitian ini bertentangan dengan teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard, tetapi lebih menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan pasien bersifat tidak langsung. Dalam konteks layanan publik seperti pusat kesehatan masyarakat, pasien umumnya tidak berinteraksi secara langsung dengan pimpinan fasilitas kesehatan, sehingga persepsi mereka tentang kepuasan sangat dipengaruhi oleh pengalaman langsung mereka dengan tenaga kesehatan yang berada di garis depan layanan. Sementara itu, peran kepala pusat kesehatan masyarakat lebih dominan dalam pembuatan kebijakan internal, pengelolaan sumber daya, dan pengawasan kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, dampak kepemimpinan situasional terhadap kepuasan pasien terjadi melalui peningkatan kinerja dan perilaku tenaga kesehatan, bukan melalui interaksi langsung antara pemimpin dan pasien (Jumarni et al., 2025).

5. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari tinjauan pustaka, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan. Para pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kesiapan dan kebutuhan bawahannya dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan dalam bekerja, dan kualitas layanan yang diberikan. Penerapan kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kompetensi serta kinerja tenaga kesehatan, sehingga berpengaruh positif terhadap hasil layanan dan kepuasan pasien. Mengacu pada temuan ini, diperlukan upaya untuk memperkuat kebijakan manajerial di fasilitas kesehatan yang mendukung penerapan kepemimpinan situasional secara

konsisten. Para pemimpin fasilitas kesehatan diharapkan mendapatkan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan secara berkelanjutan, dengan fokus khusus pada peningkatan kemampuan mereka untuk beradaptasi, berkomunikasi, dan mengambil keputusan sesuai dengan situasi kerja dan karakteristik tenaga kesehatan. Penerapan kebijakan dan pelatihan kepemimpinan situasional diharapkan menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan serta kualitas layanan kesehatan secara terus-menerus.

6. Ucapan Terimakasih

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah berkontribusi dan mendukung dalam penulisan artikel ini, termasuk para penasihat kami serta semua sumber yang telah memberikan data dan referensi yang berkaitan. Kami berharap hasil dari penelitian ini akan bermanfaat dan menginspirasi pengembangan kepemimpinan di sektor kesehatan di masa yang akan datang.

7. Referensi

1. Ananda, R., Damayanti, R., & Maharja, R. (2023). Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Keperawatan Profesional (KEPO)*, 4(1), 9–17. <https://doi.org/10.36590/kepo.v4i1.570>
2. Ayu, D. P., & KM, S. (2025). BAB 4 Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Pelayanan Kesehatan. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 50.
3. Basyir, V., Muhandi, M., & Suyanto, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dokter. *Jurnal Integrasi Kesehatan & Sains*, 5(2), 117-123. <https://doi.org/10.29313/jiks.v5i2.11534>
4. Devana, S., Bukhori, M., & Murtianingsih, M. (2025a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi di SD SPK. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(3), 3560–3567. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i3.7026>
5. Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Sangtombolang, H., Rahayu Ningsih, S., Malik Darmin Asri, A., Kesehatan, F., Muhammadiyah Bima, U., Ilmu Kesehatan, F., Kesehatan dan Teknologi Graha Medika, I., Administrasi Kesehatan, P., Kesehatan dan Teknologi Buton Raya, I., & Tenggara, S. (2024). *JURNAL PROMOTIF PREVENTIF* (Vol. 7, Issue 2). <http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP>
6. Handayani, H. T. (2024). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KLASIK DAN SITUASIONAL. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(04), 417-425. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.21256>
7. Hasanuddin Banten, J. J. S. N., Jaya, P. C., & Serang, K. S. (2023). Penerapan Model Kepemimpinan Situasional Menurut Hersey Dan Blandhard Pada Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*, 6(01), 2523-2529.
8. Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, IWR, & Wibowo, TS (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5 (2), 2199-2209. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.815>
9. Jumarni, J., Said, S., Adri, K., & Mardhatillah, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Puskesmas terhadap Mutu Pelayanan dan Kepuasan Pasien di Puskesmas

Maiwa Kabupaten Enrekang. *GALENICAL : Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Mahasiswa Malikussaleh*, 4(4), 116–131.
<https://doi.org/10.29103/jkmm.v4i4.22789>

10. Kesehatan, P., Teori Hersey dan Blanchard, S., Ayu Putri, F., Andin, M., Ashilah Syafa Rangkuti, N., Rizka Fadilla, S., Faqih Muhammad Lubis, S., Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, P., Kesehatan Masyarakat, F., Penelitian, A., Kunci, K., & Situasional, K. (2024). Strategi Kepemimpinan Situasional dalam Meningkatkan Kualitas. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4889–4899.
<https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6771>
11. Khaira, N., Damayanti, E., Agustin, I., Octavia, R., Assyifa, V. N., & Agustina, D. (2024). LITERATURE REVIEW : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(4), 13037–13047. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i4.38038>
12. Kornelia Saiman, Rina Waty Sirait, & Tadeus A.L Regaletha. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Oesapa Kupang Tahun 2023. *Sehat Rakyat: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 121–129.
<https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v3i2.2368>
13. Manumpil, M. O., Kapantow, N. H., & Kaseke, M. M. (2022). Relationship between Competence, Motivation, and Leadership with Performance of Nutrition Workers at Public Health Centers. *E-CliniC*, 10(1), 106.
<https://doi.org/10.35790/ecl.v10i1.37591>
14. J. K., Rahmawati, M., Nurmawaty, D., & Vionalita, G. (2021). *Health Publica* FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS CIJAKU.
15. Molina, O., & Hartono, B. (2025). Studi Kasus : Evaluasi Kepemimpinan Budaya Organization Dalam Pelayanan Kesehatan Rawat Inap di RSUD Kabupaten Karimun. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(3).
<https://doi.org/10.31004/edp.v2i3.126>
16. Oktizulvia, C., & Asmawati, A. (2024). Peningkatan Pengetahuan Perawat Manajer Terhadap Gaya Kepemimpinan Situasional Untuk MENINGKATKAN Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Bidang Ilmu Keperawatan" Optimal"*, 22-27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15877359>
17. Percunda, A. D., Afrianingrum, A. L., Laksono, A., Sulistyawan, A., & Putri, L. A. N. R. (2025). Relationship between Situational Leadership Style and Employee Performance RSM Ahmad Dahlan Kediri City. *Miracle Journal of Public Health*, 8(1), 9-16. <https://doi.org/10.36566/mjph.v8i1.402>
18. Putri, F. A., Andin, M., Rangkuti, N. A. S., Fadilla, S. R., & Lubis, S. F. M. (2024). Strategi kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan: Studi teori Hersey dan Blanchard. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4889-4899.
19. Rohimat, A. (2025). Pengaruh Kinerja Karyawan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 3(2), 227–245.
<https://doi.org/10.55182/jimp.v3i2.702>
20. Setya Resmi, K., Imtistal Aminatul Latifah, B., & Sugeng Cahyono, A. (n). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Desa Sawo Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Implementation Of The Situational Leadership Style Of The Sawo Village Head In Improving Employee Performance.
<http://https://journal.unita.ac.id/index.php/dinamically/index>