

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LEUWISARI KABUPATEN TASIKMALAYA

Tini Kartini

Agus Fatah Hidayat - Astri Siti Fatimah

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email : tinikartini2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi pelayanan kesehatan, khususnya di tingkat puskesmas. Teori gaya kepemimpinan transaksional dari Robbins (2008) menjadi landasan konseptual dalam mengkaji bagaimana praktik *contingent reward*, *management by exception active*, dan *management by exception passive* oleh pimpinan puskesmas berdampak pada kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan berbagai informan yang terdiri dari pimpinan dan staf pegawai Puskesmas Leuwisari, observasi terhadap interaksi kepemimpinan dan aktivitas kerja, serta analisis dokumen terkait kinerja pegawai. Analisis data dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan makna yang muncul dari data yang terkumpul.

Temuan utama penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi gaya kepemimpinan transaksional di Puskesmas Leuwisari, terutama melalui pemberian penghargaan atas pencapaian dan pengawasan aktif terhadap kinerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Namun, praktik *management by exception passive* juga teridentifikasi, yang dalam beberapa situasi kurang efektif dalam mendorong inisiatif dan pengembangan diri pegawai.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Leuwisari, terutama aspek *contingent reward* dan *management by exception active*. Meskipun demikian, penting bagi pimpinan untuk menyeimbangkan pendekatan transaksional dengan gaya kepemimpinan lain yang dapat lebih memberdayakan dan mengembangkan potensi pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Pegawai, Puskesmas, Kualitatif, Robbins (2008)

ABSTRACT

This qualitative study aims to understand and analyze the influence of transactional leadership style on employee performance at Puskesmas Leuwisari, Tasikmalaya Regency. The background of this research is based on the importance of effective leadership in enhancing organizational

performance in healthcare services, particularly at the primary healthcare center level. The concept of transactional leadership style by Robbins (2008) serves as the theoretical foundation for examining how the practices of contingent reward, active management by exception, and passive management by exception by the leadership of the Puskesmas impact employee performance.

The research method used is a case study with a qualitative approach. Data were collected through in-depth interviews with various informants consisting of the head and staff of Puskesmas Leuwisari, observations of leadership interactions and work activities, and document analysis related to employee performance. Thematic data analysis was employed to identify patterns and meanings that emerged from the collected data.

The main findings of this study reveal that the implementation of transactional leadership style at Puskesmas Leuwisari particularly through reward for achievement and active performance monitoring has a significant influence on employee motivation and performance in carrying out their duties. However, the practice of passive management by exception was also identified, which in some situations proved less effective in encouraging employee initiative and self-development.

The conclusion of this study indicates that the transactional leadership style positively contributes to employee performance at Puskesmas Leuwisari, especially in the aspects of contingent reward and active management by exception. Nevertheless, it is essential for leaders to balance the transactional approach with other leadership styles that can more effectively empower and sustainably develop employee potential.

Keywords: *Transactional Leadership Style, Employee Performance, Puskesmas, Qualitative, Robbins (2008)*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peranan krusial dalam keberhasilan setiap organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan. Di lingkungan yang dinamis dan penuh tekanan seperti Puskesmas, kepemimpinan yang efektif menjadi fondasi penting untuk memastikan kualitas pelayanan dan kinerja optimal dari para pegawai. Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang tinggi menjadi esensial dalam mencapai tujuan tersebut.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang banyak dikaji dan diterapkan adalah gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja dan kepatuhan terhadap aturan. Robbins (2008) dalam teorinya mengidentifikasi karakteristik utama gaya kepemimpinan transaksional meliputi *contingent reward* (imbalan kontingen), *management by exception active* (manajemen berdasarkan pengecualian aktif), dan *management by exception passive* (manajemen berdasarkan pengecualian pasif). Relevansi gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja pegawai terletak pada kejelasan ekspektasi, pemberian insentif yang terukur, dan koreksi yang tepat waktu terhadap penyimpangan kinerja.

Meskipun demikian, efektivitas gaya kepemimpinan transaksional dalam konteks Puskesmas

Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya perlu diteliti lebih lanjut. Diduga terdapat permasalahan kinerja pegawai yang mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan. Permasalahan tersebut dapat berupa tingkat kedisiplinan yang belum optimal, kualitas pelayanan yang bervariasi, atau kurangnya inisiatif dalam pengembangan diri. Pemilihan gaya kepemimpinan transaksional sebagai fokus penelitian didasarkan pada asumsi bahwa pemahaman

mendalam mengenai bagaimana transaksi antara pimpinan dan pegawai di Puskesmas Leuwisari berjalan akan memberikan wawasan berharga terkait dampaknya terhadap kinerja.

Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan yang berlokasi di wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan masyarakat, kinerja optimal dari seluruh pegawai di puskesmas ini sangatlah penting. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan Puskesmas Leuwisari memengaruhi kinerja para pegawainya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan puskesmas dalam mengevaluasi dan menyempurnakan praktik kepemimpinan yang ada demi peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan secara keseluruhan. Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya memengaruhi kinerja pegawai?, Tujuan dari penelitian adalah untuk memahami dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya.

Manfaat dari dilakukan Penelitian ini, dilihat dari Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan, khususnya dalam memperkaya pemahaman mengenai implementasi teori kepemimpinan transaksional dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Manfaat Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi pimpinan Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya dalam mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan guna mengoptimalkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan pembelajaran bagi organisasi pelayanan kesehatan lainnya dalam memahami dinamika kepemimpinan dan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi landasan atau inspirasi untuk penelitian lebih lanjut dengan fokus atau metode yang berbeda.

Penelitian ini secara spesifik akan berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, sebagaimana didefinisikan oleh teori Robbins (2008), terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam pengalaman dan perspektif pegawai terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Periode waktu pengamatan dan pengumpulan data akan dilaksanakan pada [sebutkan periode waktu jika sudah ditentukan].

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai merupakan konstruk multidimensional yang menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia. Berbagai ahli telah mendefinisikan kinerja dari perspektif yang berbeda namun saling melengkapi. Misalnya, Bernardin dan Russell (1993) mendefinisikan kinerja

sebagai catatan hasil yang dicapai dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Dengan kata lain, kinerja mencakup baik hasil kerja yang nyata maupun perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Dimensi-dimensi kinerja pegawai umumnya meliputi aspek-aspek seperti kualitas kerja yang mencerminkan ketelitian dan akurasi hasil kerja, kuantitas kerja yang mengukur volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan, pengetahuan pekerjaan yang menunjukkan pemahaman dan penguasaan terhadap tugas dan tanggung jawab, kemampuan bekerjasama dalam tim, inisiatif dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah, tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pegawai dipengaruhi

oleh berbagai faktor yang dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan individu, motivasi, kepribadian, dan pengalaman kerja, sementara faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, dukungan organisasi, teknologi, dan gaya kepemimpinan. Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan melalui berbagai metode, baik yang bersifat subjektif seperti penilaian oleh atasan dan rekan kerja, maupun objektif berdasarkan data kuantitatif seperti target penjualan, jumlah produk yang dihasilkan, atau tingkat kesalahan. Pemahaman yang komprehensif mengenai konsep kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya menjadi landasan penting dalam menganalisis dampaknya terhadap variabel lain seperti gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan secara umum dapat didefinisikan sebagai proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2018). Definisi ini menekankan pada pengaruh, kelompok, dan tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Berbagai teori mengenai gaya kepemimpinan telah berkembang seiring waktu, mencoba menjelaskan bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya. Beberapa teori gaya kepemimpinan yang relevan sebagai konteks meliputi teori *trait* yang berfokus pada karakteristik kepribadian pemimpin, teori perilaku yang mengidentifikasi tindakan atau perilaku spesifik pemimpin (misalnya, gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*), serta teori kontingensi yang menekankan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan bergantung pada situasi tertentu (misalnya, model kontingensi Fiedler dan teori jalur-tujuan House). Teori-teori ini memberikan kerangka pemahaman yang lebih luas mengenai berbagai pendekatan kepemimpinan sebelum fokus lebih dalam pada gaya kepemimpinan transaksional.

Stephen P. Robbins (1943-2015) adalah seorang akademisi terkemuka di bidang manajemen organisasi dan perilaku organisasi. Karyanya yang paling berpengaruh, "Organizational Behavior," pertama kali diterbitkan pada tahun 1979 dan telah menjadi buku teks standar di banyak universitas di seluruh dunia. Dalam karyanya, Robbins (2008) menguraikan secara komprehensif mengenai berbagai aspek perilaku organisasi, termasuk kepemimpinan. Menurut Robbins (2008), gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan persyaratan tugas. Karakteristik utama gaya kepemimpinan transaksional menurut Robbins (2008) meliputi tiga komponen utama. Pertama, *contingent reward* (imbalan kontingen) yaitu praktik memberikan penghargaan atau pengakuan kepada bawahan ketika mereka mencapai tujuan atau menunjukkan kinerja yang baik. Pemimpin menetapkan ekspektasi kinerja dan menjanjikan imbalan tertentu jika

ekspektasi tersebut terpenuhi. Kedua, *management by exception (active)* (manajemen berdasarkan pengecualian aktif) di mana pemimpin secara aktif memantau pekerjaan bawahan, mencari potensi penyimpangan dari standar atau kesalahan, dan mengambil tindakan korektif segera setelah masalah teridentifikasi. Pemimpin terlibat secara aktif dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan aturan dan prosedur. Ketiga, *management by exception (passive)* (manajemen berdasarkan pengecualian pasif) yang menunjukkan bahwa pemimpin hanya Campur tangan ketika masalah sudah menjadi serius atau standar kinerja tidak tercapai. Pemimpin cenderung pasif dan baru bertindak setelah terjadi kesalahan atau kegagalan yang signifikan. Gaya kepemimpinan transaksional memiliki beberapa kelebihan, seperti memberikan kejelasan mengenai harapan dan imbalan, serta dapat efektif dalam situasi yang stabil dan membutuhkan kepatuhan terhadap aturan. Namun, gaya ini juga memiliki kekurangan, di antaranya dapat kurang memotivasi untuk inovasi dan pengembangan diri pegawai di luar ekspektasi yang ditetapkan, serta cenderung fokus pada pemecahan masalah reaktif daripada proaktif. Beberapa kritik terhadap teori gaya kepemimpinan transaksional menyoroti bahwa gaya ini mungkin kurang efektif dalam membangun komitmen jangka panjang dan mengembangkan potensi kepemimpinan di tingkat

bawahan.

Masing-masing karakteristik gaya kepemimpinan transaksional memiliki potensi untuk memengaruhi berbagai dimensi kinerja pegawai. *Contingent reward* secara langsung dapat meningkatkan motivasi dan kualitas kerja pegawai karena adanya insentif yang jelas terkait dengan pencapaian tujuan. Ketika pegawai memahami bahwa kinerja yang baik akan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan hasil yang berkualitas. *Management by exception active* dapat memastikan bahwa standar kinerja dipenuhi dan kesalahan segera dikoreksi, yang berpotensi meningkatkan kuantitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Pemantauan aktif dan intervensi dini dapat mencegah masalah kinerja yang lebih besar. Namun, fokus yang berlebihan pada pengawasan aktif juga dapat menimbulkan persepsi kurangnya kepercayaan dan menghambat inisiatif pegawai. *Management by exception passive*, di sisi lain, cenderung memiliki pengaruh yang kurang positif terhadap kinerja. Keterlambatan intervensi hingga masalah menjadi serius dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja, penundaan penyelesaian tugas, dan kurangnya rasa tanggung jawab proaktif dari pegawai. Sintesis dari penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian mendukung adanya hubungan positif antara *contingent reward* dan kinerja, menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja. Penelitian lain menyoroti bahwa *management by exception active* dapat meningkatkan kepatuhan dan mengurangi kesalahan, namun *management by exception passive* seringkali dikaitkan dengan kinerja yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang menurun. Terdapat pula penelitian yang menemukan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan transaksional dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, jenis pekerjaan, dan karakteristik pegawai.

Berdasarkan teori gaya kepemimpinan transaksional dari Robbins (2008) dan konsep kinerja pegawai, kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dalam konteks Puskesmas Leuwisari. Variabel independen, gaya kepemimpinan transaksional, dioperasionalkan melalui tiga dimensinya: *contingent reward*, *management by*

exception active, dan *management by exception passive*. Variabel dependen, kinerja pegawai, akan diukur melalui dimensi-dimensi yang relevan dalam konteks Puskesmas Leuwisari, seperti kualitas pelayanan, kuantitas kerja, kerjasama tim, inisiatif, kedisiplinan (kehadiran dan ketepatan waktu), dan pengetahuan pekerjaan. Kerangka konseptual ini secara visual atau naratif akan menunjukkan bagaimana masing-masing dimensi gaya kepemimpinan transaksional diasumsikan memengaruhi berbagai dimensi kinerja pegawai di Puskesmas Leuwisari. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam persepsi dan pengalaman pegawai terkait hubungan ini melalui pendekatan kualitatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Leuwisari, Kabupaten Tasikmalaya, dengan fokus pada analisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai. Ruang lingkup penelitian mencakup dua variabel utama, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Variabel independen (X) adalah gaya kepemimpinan transaksional, yang mengacu pada teori Robbins (2008), terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *Contingent Reward* (pemberian penghargaan bersyarat), *Active Management by Exception* (manajemen dengan pengecualian aktif), dan *Passive Management by Exception* (manajemen dengan pengecualian pasif). Sementara itu, variabel dependen (Y) adalah kinerja pegawai yang diukur berdasarkan indikator dari Bangun (2018), meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efisiensi

sumber daya, dan tanggung jawab kerja.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Puskesmas Leuwisari. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi yang relevan, seperti laporan kinerja pegawai dan struktur organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Leuwisari yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: (1) kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin (dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju"); (2) wawancara semi-terstruktur untuk menggali informasi tambahan secara lebih mendalam; dan (3) dokumentasi guna memperoleh data sekunder sebagai pelengkap dan verifikasi hasil pengukuran.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Validitas instrumen diuji menggunakan teknik Pearson Product Moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Kriteria validitas: jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%, maka butir kuesioner dinyatakan valid.

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan teknik Cronbach's Alpha dengan rumus:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2_{total}} \right)$$

Instrumen dianggap reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,5$.

Data juga dianalisis dengan tabel frekuensi skor untuk melihat distribusi jawaban. Untuk pengujian hipotesis, digunakan beberapa teknik, yaitu:

1. Regresi Linier Sederhana untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

2. Koefisien Korelasi (r) untuk mengukur arah dan kekuatan hubungan antar variabel.

3. Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

4. Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh dengan rumus:

$$t = \frac{b}{SE_b}$$

Keputusan uji diambil berdasarkan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), di mana jika nilai p-value < 0,05 maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Leuwisari, Kabupaten Tasikmalaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang terdiri dari dimensi penghargaan bersyarat, manajemen dengan pengecualian aktif, dan manajemen dengan pengecualian pasif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, terdiri dari 72,5% perempuan dan 27,5% laki-laki. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis secara kuantitatif

dan kualitatif.

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional (Variabel X)

Secara keseluruhan, skor gabungan dari 10 indikator gaya kepemimpinan transaksional mencapai 1.595 dari nilai maksimal 2.000, yang masuk dalam kategori tinggi (79,7%). Analisis tiap dimensi menunjukkan bahwa:

- Penghargaan Bersyarat: Indikator ini memperoleh skor tinggi, khususnya pada pemberian penghargaan dalam bentuk materi (skor 168) dan kejelasan penghargaan (155). Ini menegaskan bahwa penghargaan menjadi faktor penting dalam memotivasi pegawai.
- Manajemen dengan Pengecualian Aktif: Dimensi ini berada pada kategori sangat tinggi (rata-rata skor 169), menunjukkan bahwa pengawasan langsung dan pemberian koreksi dari atasan diterima positif oleh pegawai.
- Manajemen dengan Pengecualian Pasif: Skor rata-rata sebesar 153, masuk dalam kategori tinggi, mengindikasikan bahwa peran pemimpin dalam memberikan solusi dan merespons masalah dipandang cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam keterlibatan kegiatan.

2. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Hasil rekapitulasi dari lima indikator menunjukkan total skor 800 dari 1.000, yang diklasifikasikan dalam kategori tinggi (80%). Indikator dengan skor tertinggi adalah tanggung jawab pegawai (175) dan ketepatan waktu penyelesaian tugas (169), menunjukkan komitmen kerja yang kuat. Sementara itu, aspek kualitas kerja masih berada di skor 137, menandakan perlunya peningkatan pada aspek mutu output kerja.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi dan uji-t menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t -hitung $>$ t -tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, sehingga Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan didukung dengan sejumlah data yang diperoleh dari analisis statistik untuk Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya. Gaya kepemimpinan transaksional dengan dimensi manajemen dengan pengecualian pasif kategori Tinggi skor 153 dengan indikator ikut serta kegiatan Kategori Sedang skor 133.

Oleh Karena Itu . maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya memiliki hubungan atau korelasi positif sebesar 0,869 dimana menunjukkan bahwa antara Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan positif yang kuat dimana kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional 75,5 % terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 75,5 %

Dengan gaya kepemimpinan transaksional yang bisa dipahami pegawai maka bisa meningkatkan kinerja pegawai, dimana dengan kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi apabila ditunjang dengan pemimpin yang mampu memberikan koreksi jika terjadi berbagai permasalahan juga dengan adanya pemberian solusi sehingga berbagai

terjadi berbagai permasalahan juga dengan adanya pemberian solusi sehingga berbagai permasalahan tersebut dapat segera terselesaikan. terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya, berikut beberapa saran praktis yang dapat diterapkan:

Kepala Puskesmas dapat lebih konsisten dan transparan dalam memberikan penghargaan dan sanksi, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan.

Perlu memperbaiki komunikasi dua arah, misalnya dengan melakukan diskusi rutin, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendengar masukan dari pegawai agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Leuwisari Kabupaten Tasikmalaya, terdapat beberapa saran teoritis yang dapat dijadikan dasar untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

Hasil penelitian ini dapat diuji kembali dalam berbagai tipe organisasi kesehatan, baik di tingkat

Puskesmas, rumah sakit daerah, maupun fasilitas kesehatan swasta, untuk melihat apakah gaya kepemimpinan transaksional tetap memiliki pengaruh yang signifikan dalam lingkungan yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, tetapi penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed-methods untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana pegawai merespons gaya kepemimpinan transaksional dan bagaimana dinamika kepemimpinan ini diterapkan dalam praktik sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Adair, John, 2007. *Leadership and Motivation: The Fifty-Fifty Rule and the Eight Key Principles of Motivating Others*. London: Kogan Page.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Ferdinand, A. 2014. *Metode penelitian manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, K. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. , 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2008. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2003. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Rahmawati, T., & Prasetyo, E. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi X. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(5), 122–132.

Anggraeni, D. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai: Studi di Institusi Kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 12(4), 67-80.

Firmansyah, I. 2019. Pengaruh kepemimpinan, realisasi anggaran, reinventing government dan pengendalian internal pemerintah terhadap kinerja operasional. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(3), 192–207.

Nurhidayah, R. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi X. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis.*, 15(5), 25–35.

