

Determinan Kepemimpinan Transformasional dan Tata Kelola terhadap Kinerja Manajerial Puskesmas di Kabupaten Majene

Determinants of Transformational Leadership and Governance on the Managerial Performance of Community Health Centers

Muhammad Hosni Mubarak¹, Achmad Mawardi Shabir², Nurgadima A. Djalaluddin³, Rusda Ananda⁴, Masniati⁵, Muhammad Taufik Page⁶, Sri Wanty⁷

Program Studi Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sulawesi Barat

INFO ARTIKEL

Article History

Received : 02 Juni 2026

Revised : 02 Juni 2026

Accepted : 28 Juni 2026

Published: 30 Juni 2026

Kata kunci:

Kepemimpinan transformasional, tata kelola, kinerja manajerial, puskesmas, akuntabilitas

Keyword:

Transformational leadership, governance, managerial performance, community health center, accountability

ABSTRAK

Pendahuluan: Kepemimpinan dan tata kelola merupakan fondasi penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan primer yang bermutu. Penelitian ini bertujuan menganalisis determinan kepemimpinan transformasional dan penerapan prinsip tata kelola yang baik terhadap kinerja manajerial puskesmas.

Metode: Penelitian kuantitatif dengan desain potong lintang (cross-sectional) dilaksanakan pada 92 tenaga kesehatan di puskesmas wilayah Kabupaten Majene yang dipilih secara proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur tervalidasi, kemudian dianalisis secara univariat, bivariat (uji chi-square), dan multivariat menggunakan regresi logistik berganda.

Hasil: analisis bivariat menunjukkan kepemimpinan transformasional, akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi berhubungan signifikan dengan kinerja manajerial ($p < 0,05$). Analisis multivariat menetapkan kepemimpinan transformasional sebagai determinan paling dominan (AOR=4,82; IK95%: 1,93–12,04), diikuti akuntabilitas (AOR=3,57; IK95%: 1,48–8,61). Kedua variabel mampu menjelaskan 62,4% variasi kinerja manajerial.

Kesimpulan: Disimpulkan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional kepala puskesmas yang dipadukan dengan tata kelola akuntabel berperan menentukan kinerja manajerial puskesmas.

ABSTRACT

Introduction: Leadership and governance constitute essential foundations for achieving quality primary health care. This study aimed to analyze the determinants of transformational leadership and good governance principles on the managerial performance of community health centers.

Methods: A quantitative study with a cross-sectional design was conducted on 92 health workers in community health centers across Majene Regency, selected through proportionate stratified random sampling. Data were collected using a validated structured questionnaire and analyzed through univariate, bivariate (chi-square test), and multivariate multiple logistic regression.

Results: Bivariate analysis revealed that transformational leadership, accountability, transparency, and participation were significantly associated with managerial performance ($p < 0.05$). Multivariate analysis identified transformational leadership as the most dominant determinant (AOR=4.82; 95%CI: 1.93–12.04), followed by accountability (AOR=3.57; 95%CI: 1.48–8.61). Both variables explained 62.4% of the variation in managerial performance.

Conclusion: It is concluded that strengthening the transformational leadership of health center heads combined with accountable governance is decisive for managerial performance.

Corresponding Author:

Muhammad Hosni Mubarak

Email : mhosnimubarak@unsulbar.ac.id

Alamat Institusi: Jl. Prof. Dr. Baharuddin Lopa, Talumung, Majene, Sulawesi Barat

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dan tata kelola (leadership and governance) merupakan salah satu dari enam blok bangunan sistem kesehatan yang menentukan keberhasilan pencapaian cakupan kesehatan semesta (WHO, 2022), tata kelola yang lemah dan kepemimpinan yang tidak responsif kerap menjadi akar rendahnya mutu pelayanan di fasilitas kesehatan tingkat pertama pada negara berkembang.

Pada tingkat nasional, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan primer yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perorangan secara menyeluruh dan berkesinambungan (Kemenkes RI, 2019). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 30 Tahun 2022 menegaskan pentingnya indikator nasional mutu pelayanan kesehatan yang menuntut kinerja manajerial puskesmas yang akuntabel. Namun, persoalan rendahnya produktivitas tenaga kesehatan, lemahnya pencatatan dan pelaporan, serta keterbatasan kapasitas manajerial kepala puskesmas masih menjadi isu utama yang memengaruhi kualitas pelayanan (Putra, 2024).

Studi terdahulu oleh Wasiyem (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong pemberdayaan pegawai melalui pemberian kepercayaan dan tanggung jawab sehingga menumbuhkan rasa memiliki yang memperkuat kinerja organisasi kesehatan. Sejalan dengan itu, Setyaningrum dan Rahmawati (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas. Penelitian Patarru', Nursalam dan Has (2020) juga menegaskan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Pada dimensi kepemimpinan, penerapan prinsip tata kelola yang baik (good governance) berupa transparansi, akuntabilitas, responsivitas, dan partisipasi terbukti berhubungan dengan mutu pelayanan publik di puskesmas (Nuraeni dkk., 2024). Mulkhadimah (2022) menemukan bahwa akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik di puskesmas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial puskesmas tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara gaya kepemimpinan dan kualitas tata kelola yang dijalankan.

Secara teoretis, kepemimpinan transformasional dijelaskan oleh Bass dan Avolio (1994) melalui empat dimensi utama yang dikenal sebagai Four I's, yaitu idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (perhatian individual). Keempat dimensi tersebut menjelaskan mekanisme seorang pemimpin membangun kepercayaan, menumbuhkan motivasi intrinsik, serta mendorong inovasi dan pengembangan kapasitas bawahan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap efektivitas manajerial organisasi. Sejalan dengan itu, prinsip tata kelola yang baik merujuk pada kerangka yang dikembangkan oleh United Nations Development Programme (UNDP, 1997), yang mencakup partisipasi, supremasi hukum, transparansi, responsivitas, orientasi konsensus, kesetaraan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, serta visi strategis. Kerangka teoretis ini menjadi landasan konseptual dalam penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan transformasional, empat dimensi tata kelola yang relevan pada konteks puskesmas, dan kinerja manajerial.

Di wilayah Kabupaten Majene, capaian kinerja manajerial puskesmas masih bervariasi seiring dengan keberagaman kapasitas kepemimpinan dan penerapan tata kelola pada masing-masing fasilitas. Kesenjangan tersebut menimbulkan pertanyaan empiris mengenai determinan mana yang paling menentukan kinerja manajerial puskesmas. Berdasarkan kajian secara simultan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan prinsip tata kelola dengan pendekatan analisis multivariat di wilayah ini masih terbatas, sehingga menjadi celah yang penting untuk diteliti.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan empat dimensi tata kelola terhadap kinerja manajerial puskesmas melalui pendekatan analisis multivariat, yang belum banyak dilakukan pada konteks fasilitas kesehatan tingkat pertama di wilayah

Kabupaten Majene. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menganalisis kepemimpinan atau tata kelola secara terpisah, penelitian ini mengintegrasikan kedua konstruk tersebut dalam satu model analisis untuk mengidentifikasi determinan yang paling dominan, sehingga memberikan kontribusi empiris sekaligus praktis bagi perumusan kebijakan penguatan kapasitas manajerial puskesmas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan kepemimpinan transformasional dan penerapan prinsip tata kelola yang baik terhadap kinerja manajerial puskesmas di Kabupaten Majene, serta mengidentifikasi faktor yang paling dominan melalui analisis multivariat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain potong lintang (cross-sectional) yang dilaksanakan pada Februari–April 2026 di puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Majene. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan yang menjalankan fungsi manajerial dan teknis pada puskesmas terpilih. Besar sampel dihitung menggunakan rumus estimasi proporsi dan diperoleh 92 responden, yang dipilih dengan teknik proportionate stratified random sampling berdasarkan jenis puskesmas. Kriteria inklusi mencakup tenaga kesehatan dengan masa kerja minimal satu tahun, sedangkan responden yang sedang menjalani tugas belajar dikecualikan.

Variabel bebas terdiri atas kepemimpinan transformasional dan empat dimensi tata kelola yaitu akuntabilitas, transparansi, responsivitas, dan partisipasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja manajerial puskesmas. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert yang telah diuji validitas ($r > 0,361$) dan reliabilitas (Cronbach's $\alpha > 0,70$). Setiap variabel dikategorikan menjadi baik dan kurang berdasarkan nilai median. Analisis data dilakukan secara univariat untuk distribusi frekuensi, bivariat dengan uji chi-square pada tingkat kemaknaan 5%, serta multivariat menggunakan regresi logistik berganda metode backward untuk menentukan determinan dominan. Seluruh pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26, dengan variabel yang memiliki nilai $p < 0,25$ pada analisis bivariat diikutsertakan sebagai kandidat pada tahap awal pemodelan multivariat. Penelitian telah memperoleh persetujuan etik dan setiap responden menandatangani lembar persetujuan setelah penjelasan (informed consent).

HASIL

Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (66,3%), berada pada kelompok usia 31–40 tahun (43,5%), berpendidikan diploma (47,8%), dan memiliki masa kerja lebih dari lima tahun (58,7%).

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden (n=92)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	33,7
	Perempuan	61	66,3
Usia	≤30 tahun	26	28,3
	31–40 tahun	40	43,5
	≥41 tahun	26	28,2
Pendidikan	Menengah	18	19,6
	Diploma	44	47,8
	Sarjana	30	32,6
Masa Kerja	≤5 tahun	38	41,3
	>5 tahun	54	58,7

Sumber: Data Primer, 2026

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa 51,1% responden menilai kepemimpinankepala puskesmas tergolong transformasional baik, sedangkan kinerja manajerial yang baik dicapai oleh 54,3% responden. Hasil analisis bivariat dengan uji chi-square disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hubungan Variabel Bebas dengan Kinerja Manajerial Puskesmas

Variabel	Kinerja Baik n(%)	Kinerja Kurang n(%)	p-value
Kepemimpinan transformasional baik	38 (80,9)	9 (19,1)	0,001
Akuntabilitas baik	34 (72,3)	13 (27,7)	0,002
Transparansi baik	30 (66,7)	15 (33,3)	0,012
Responsivitas baik	27 (60,0)	18 (40,0)	0,214
Partisipasi baik	31 (64,6)	17 (35,4)	0,028

Sumber: Data Primer, 2026 (uji chi-square, $\alpha=0,05$)

Sebanyak empat variabel berhubungan signifikan dengan kinerja manajerial puskesmas ($p<0,05$), yaitu kepemimpinan transformasional, akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi, sedangkan responsivitas tidak menunjukkan hubungan yang bermakna ($p=0,214$). Keempat variabel yang signifikan selanjutnya disertakan dalam analisis multivariat regresi logistik berganda dengan hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Multivariat Regresi Logistik Berganda

Variabel	Koef. B	p-value	AOR	IK 95%
Kepemimpinan transformasional	1,573	0,001	4,82	1,93–12,04
Akuntabilitas	1,272	0,005	3,57	1,48–8,61
Transparansi	0,419	0,398	1,52	0,58–3,99
Constant	-2,041	0,000	0,13	–

Sumber: Data Primer, 2026 (Nagelkerke $R^2 = 0,624$)

Hasil analisis multivariat menunjukkan dua variabel yang secara konsisten menjadi determinan kinerja manajerial puskesmas, yaitu kepemimpinan transformasional dan akuntabilitas. Kepemimpinan transformasional merupakan determinan paling dominan dengan nilai AOR=4,82 (IK95%: 1,93–12,04), yang berarti responden yang menilai kepemimpinan kepala puskesmas tergolong transformasional baik berpeluang 4,82 kali lebih besar memiliki kinerja manajerial yang baik dibandingkan responden pada kelompok sebaliknya. Akuntabilitas menempati determinan kedua dengan AOR=3,57 (IK95%: 1,48–8,61). Nilai Nagelkerke R^2 sebesar 0,624 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 62,4% variasi kinerja manajerial puskesmas.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai determinan paling dominan terhadap kinerja manajerial puskesmas. Hal ini dapat dijelaskan karena pemimpin transformasional mampu membangun visi bersama, menstimulasi pemikiran inovatif, serta memberikan perhatian individual yang menumbuhkan motivasi dan komitmen pegawai dalam menjalankan fungsi manajerial. Merujuk pada kerangka Four I's Bass dan Avolio (1994), dimensi idealized influence dan inspirational motivation tampak paling relevan pada konteks penelitian ini karena kepala puskesmas yang dipersepsikan sebagai teladandan mampu mengomunikasikan visi kerja secara meyakinkan cenderung memperoleh kepercayaan yang lebih tinggi. Kepala puskesmas yang menerapkan gaya ini cenderung mendorong keterlibatan tim dalam perencanaan, monitoring, dan evaluasi program, sehingga proses manajerial berjalan lebih efektif.

Hasil ini sejalan dengan kajian Wasiyem (2024) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong pemberdayaan dan rasa memiliki pegawai di puskesmas. Penelitian Setyaningrum dan Rahmawati (2020) juga memperkuat temuan ini dengan membuktikan pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas. Demikian pula,

tinjauan oleh Sari dan Maulana (2025) terhadap sejumlah artikel menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan baik secara individu maupun tim.

Secara mekanistik, kepemimpinan transformasional diyakini bekerja melalui jalur psikologis berupa peningkatan efikasi diri, keterikatan kerja (work engagement), dan rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya termanifestasi dalam kualitas perencanaan, koordinasi, dan pengendalian program kesehatan di tingkat puskesmas. Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja manajerial tidak bersifat langsung semata, melainkan turut ditopang oleh proses psikososial di tingkat individu dan tim yang perlu menjadi perhatian dalam desain program pengembangan kepemimpinan di puskesmas.

Akuntabilitas sebagai determinan kedua menunjukkan bahwa kejelasan pertanggungjawaban kinerja dan pengelolaan sumber daya berkontribusi pada efektivitas manajerial puskesmas. Dalam kerangka tata kelola UNDP (1997), akuntabilitas merupakan salah satu pilar utama yang memastikan setiap pemegang kewenangan bertanggung jawab kepada publik maupun institusi atasannya atas keputusan dan penggunaan sumber daya yang dikelola. Temuan ini selaras dengan Mulkhadimah (2022) yang menemukan pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan terhadap kinerja pelayanan publik puskesmas, serta Nuraeni dkk. (2024) yang menekankan peran prinsip tata kelola dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang baik. Penerapan indikator nasional mutu sebagaimana diatur dalam regulasi turut mendorong budaya akuntabilitas yang menopang kinerja manajerial.

Dominasi kepemimpinan transformasional dan akuntabilitas dibandingkan dimensi tata kelola lainnya turut mengindikasikan bahwa pada konteks organisasi publik seperti puskesmas, aspek relasional-kepercayaan (kepemimpinan) dan aspek pertanggungjawaban-kinerja (akuntabilitas) merupakan dua sisi yang saling melengkapi: kepemimpinan yang kuat menggerakkan motivasi kerja, sedangkan akuntabilitas menjaga agar motivasi tersebut terarah pada capaian kinerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat maupun Dinas Kesehatan sebagai instansi pembina.

Berbeda dengan dugaan awal, responsivitas tidak menunjukkan hubungan yang bermakna dengan kinerja manajerial. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh persepsi responden yang menempatkan responsivitas lebih sebagai aspek pelayanan langsung kepada masyarakat (misalnya kecepatan merespons keluhan pasien) dibandingkan fungsi manajerial internal seperti perencanaan anggaran, pengelolaan logistik, atau pelaporan kinerja program. Kemungkinan lain adalah adanya tumpang tindih konseptual antara responsivitas dan partisipasi pada instrumen penelitian, sehingga varians yang dijelaskan oleh responsivitas sebagian telah terserap oleh variabel partisipasi dan akuntabilitas dalam model multivariat. Keunikan temuan ini menggarisbawahi bahwa tidak seluruh dimensi tata kelola memberikan kontribusi setara terhadap kinerja manajerial, sebagaimana juga ditemukan dalam beberapa studi yang melaporkan pengaruh gaya kepemimpinan dan tata kelola yang tidak selalu signifikan pada aspek tertentu.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan pentingnya mengintegrasikan pelatihan kepemimpinan transformasional ke dalam program pengembangan kapasitas kepala puskesmas, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan berbasis kompetensi, mentoring terstruktur, dan penilaian kinerja 360 derajat, yang dipadukan dengan penguatan sistem akuntabilitas berupa standar operasional prosedur pertanggungjawaban kinerja yang jelas dan sistem pelaporan yang transparan. Dinas Kesehatan Kabupaten Majene dapat memanfaatkan temuan ini sebagai dasar penyusunan peta jalan pengembangan kepemimpinan bagi kepala puskesmas, termasuk penetapan kriteria kepemimpinan transformasional sebagai salah satu indikator dalam proses rekrutmen dan promosi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, desain potong lintang (cross-sectional) tidak memungkinkan penarikan simpulan kausal antara kepemimpinan transformasional, tata kelola, dan kinerja manajerial. Kedua, pengukuran seluruh variabel menggunakan kuesioner self-report berpotensi

menimbulkan bias persepsi dan common method bias. Ketiga, cakupan wilayah penelitian yang terbatas pada satu kabupaten membatasi generalisasi temuan pada konteks puskesmas dengan karakteristik geografis, sumber daya, dan beban kerja yang berbeda.

Penelitian mendatang disarankan menggunakan desain longitudinal atau pemodelan persamaan struktural (structural equation modeling) dengan cakupan wilayah yang lebih luas untuk menguji mekanisme mediasi antara kepemimpinan, tata kelola, dan kinerja manajerial puskesmas, serta mempertimbangkan triangulasi metode kualitatif untuk menggali secara mendalam pengalaman kepala puskesmas dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dan praktik akuntabilitas pada konteks pelayanan kesehatan primer.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan transformasional merupakan determinan paling dominan terhadap kinerja manajerial puskesmas, diikuti oleh akuntabilitas, dengan kedua variabel mampu menjelaskan 62,4% variasi kinerja manajerial. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional kepala puskesmas yang dipadukan dengan tata kelola yang akuntabel berperan menentukan dalam meningkatkan kinerja manajerial puskesmas di Kabupaten Majene.

Berdasarkan simpulan tersebut, disarankan: (1) bagi Dinas Kesehatan, menjadikan penguatan kepemimpinan transformasional dan sistem akuntabilitas kinerja sebagai prioritas kebijakan melalui pelatihan kepemimpinan berkelanjutan dan penerapan sistem pertanggungjawaban kinerja yang terukur; (2) bagi kepala puskesmas, mengembangkan praktik kepemimpinan yang partisipatif, transparan, dan berorientasi pada pemberdayaan staf guna mendukung capaian kinerja manajerial; dan (3) bagi peneliti selanjutnya, menggunakan desain longitudinal dan pemodelan multivariat lanjutan untuk mengonfirmasi hubungan kausal antarvariabel serta menguji generalisasi temuan pada wilayah lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Majene seluruh kepala puskesmas di Kabupaten Majene, dan tenaga kesehatan yang telah berpartisipasi, serta Program Studi Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat atas dukungan terhadap pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kementerian Kesehatan RI. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2022 tentang Indikator Nasional Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Mulkhadimah, A. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Puskesmas saat Pandemi Covid-19. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 20(3), pp. 66–78. <https://doi.org/10.46730/jiana.v20i3.8072>
- Nuraeni, N., Nurhazizah, R., Nursahwa, S. & Apriliani, A. (2024). Menciptakan Good Governance melalui Pelayanan Kesehatan kepada Masyarakat. *Karimah Tauhid*, 3(2), pp. 2412–2423. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.12005>

- Patarru', F., Nursalam & Has, E.M.M. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 11(3), pp. 381–384. <https://doi.org/10.33846/sf11411>
- Putra, S.P. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM, Gaya Kepemimpinan dan Teknologi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Meninting. *Nusantara Hasana Journal*, 3(11), pp. 45–56.
- Sari, D.P. & Maulana, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat: Scoping Review. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 7(1), pp. 145–158.
- Setyaningrum, R. & Rahmawati, I. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), pp. 12–22.
- Syatriani, S., Amaliah, A.R. & Alfiana, N. (2023). Hubungan Tata Kelola (Good Governance) dengan Kinerja Tenaga Kesehatan pada Era Pandemi Covid-19 di Puskesmas Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mitrasehat*, 12(2), pp. 273–281. <https://doi.org/10.51171/jms.v12i2.345>
- United Nations Development Programme (UNDP). (1997). Governance for Sustainable Human Development: A UNDP Policy Document. New York: UNDP.
- Wasiyem, W. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Puskesmas. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), pp. 4521–4530.
- World Health Organization. (2022). *Health Systems Governance for Universal Health Coverage*. Geneva:WHO Press. Tersedia di: <https://www.who.int/health-topics/health-systems-governance> [Diakses 20Maret 2026].