

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang membantu organisasi mampu berjalan lancar dan berkembang dalam jangka panjang (Ongkowidjojo et al., 2025). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting di dalam organisasi karena seluruh proses, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan bergantung pada individu yang terlibat. Kualitas SDM menjadi kunci keberhasilan organisasi, termasuk organisasi publik, sebab kompetensi dan kinerja yang baik pada tingkat individu akan berpengaruh langsung pada tercapainya tujuan organisasi. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, kebutuhan akan SDM yang berkualitas semakin penting karena pelayanan yang diberikan akan berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat. Pelayanan publik mencakup berbagai bidang seperti administrasi, pendidikan, sosial, hingga kesehatan yang semuanya menuntut SDM yang mampu bekerja sesuai standar pelayanan. Salah satu bentuk pelayanan publik di bidang kesehatan adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di wilayah setempat. Puskesmas memiliki peran untuk menyelenggarakan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM). Dalam melaksanakan fungsinya, puskesmas memberikan

pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk mencegah, menyembuhkan penyakit, dan mengurangi penderitaan akibat penyakit, serta memulihkan kesehatan perorangan. Puskesmas berperan sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan kesehatan pertama di masyarakat, sehingga puskesmas harus dapat menyelenggarakan atau memberikan pelayanan yang terbaik untuk semua masyarakat. Salah satu puskesmas yang ada di Kabupaten Kebumen yaitu Puskesmas Kebumen II.

Puskesmas Kebumen II terletak di Jl. Kejayan no 14, Jatisari, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen yang telah memperoleh akreditasi “paripurna”. Pencapaian ini menjadi dorongan bagi puskesmas untuk terus mempertahankan serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Selain memperoleh akreditasi “paripurna”, Puskesmas Kebumen II juga memperoleh penghargaan, diantaranya Peringkat 1 Penilaian Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas se-Kabupaten Kebumen tahun 2024 dengan perolehan nilai 4,52 kategori A “Pelayanan Prima” dan Predikat Penilaian Kepatuhan Penyelenggaraan Pelayanan Publik tahun 2023 dengan nilai 95,47. Puskesmas Kebumen II menyelenggarakan berbagai pelayanan yang terbagi dalam beberapa klaster, mulai dari klaster 1, klaster 2, klaster 3, klaster 4, dan lintas klaster. Klaster 1 terbagi menjadi 8 komponen yaitu manajemen inti puskesmas, manajemen sumber daya manusia, manajemen sarana prasarana dan perbekalan kesehatan, manajemen ketatausahaan, manajemen keuangan dan aset, manajemen pemberdayaan masyarakat, manajemen data dan

informasi, dan manajemen mutu pelayanan kesehatan. Adapun klaster 2 meliputi layanan kesehatan ibu dan kesehatan anak, sedangkan klaster 3 meliputi layanan kesehatan usia dewasa, kesehatan lanjut usia, penyakit tidak menular, dan kesehatan jiwa. Sementara klaster 4 meliputi layanan surveilans (pengendalian penyakit menular) dan kesehatan lingkungan, serta lintas klaster meliputi promosi kesehatan, farmasi, laboratorium, rawat jalan dan rawat inap, serta kesehatan gigi dan mulut.

Adanya berbagai jenis klaster yang dijalankan, pegawai di Puskesmas Kebumen II memiliki peran penting dalam menentukan reputasi dan kualitas puskesmas. Semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, maka semakin tinggi tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan di Puskesmas Kebumen II. Salah satu hal yang memiliki peran penting dalam menilai kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh suatu instansi yaitu 'Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)'. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan *instrument* evaluasi untuk mengukur mutu layanan publik berdasarkan persepsi masyarakat (Mozin et al., 2025). Penilaian IKM dilakukan oleh masyarakat (pasien) melalui survei kepuasan yang disusun berdasarkan pedoman survei kepuasan masyarakat, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai gambaran tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima.

**Tabel I- 1**  
**Hasil Penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)**  
**Puskesmas Kebumen II tahun 2024-2025**

Periode	Nilai	Kategori
Triwulan IV tahun 2025	94,57	A = Sangat Baik
Triwulan III tahun 2025	96,06	A = Sangat Baik
Triwulan II tahun 2025	98,43	A = Sangat Baik
Triwulan I tahun 2025	83,68	B = Baik
Triwulan IV tahun 2024	90,10	B = Baik
Triwulan III tahun 2024	86,31	B = Baik
Triwulan II tahun 2024	84,79	B = Baik
Triwulan I tahun 2024	84,55	B = Baik

*Sumber : Puskesmas Kebumen II, 2024-2025*

Berdasarkan tabel I-1 hasil penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di Puskesmas Kebumen II pada tahun 2024-2025, capaian layanan secara keseluruhan berada pada kategori “baik” hingga “sangat baik”. Meskipun terdapat fluktuasi nilai antar triwulan, tetapi tren nilai IKM cenderung meningkat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proses pelayanan yang diberikan oleh para pegawai telah mampu memenuhi rasa percaya masyarakat terhadap pengguna layanan, sehingga dapat menjadi indikasi awal bahwa penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kebumen II berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Mozin et al., (2025) bahwa IKM memiliki fungsi strategis dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap lembaga publik dan tingginya kepuasan masyarakat menunjukkan adanya kepercayaan terhadap integritas dan kualitas pelayanan. Penilaian terhadap pelayanan yang diberikan dapat digunakan sebagai gambaran dari kinerja pegawai sebagai pelaksana layanan. Hasil penilaian IKM tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal terhadap pelayanan yang diberikan kepada

masyarakat . Namun, penilaian masyarakat melalui IKM hanya mencerminkan penilaian pelayanan secara eksternal, untuk memperoleh gambaran lebih rinci mengenai kualitas pelayanan maupun manajemen, perlu dilakukan peninjauan terhadap hasil penilaian kinerja.

Kinerja atau *performance* merupakan pencapaian organisasi dalam menjalankan program kegiatan atau kebijakan dalam merealisasikan sarana, tujuan visi dan misi yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis organisasi (Nabawi, 2023). Keberhasilan puskesmas dalam mencapai target program, menjaga mutu pelayanan, memastikan ketepatan pelaporan, serta memberikan layanan kesehatan yang responsif dan aman, sangat bergantung pada kinerja setiap pegawainya. Kinerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab (Mangkunegara, 2014 dalam Jufrizen & Lubis, 2020). Menurut Nabawi (2023) kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai berperan sebagai pelaksana utama berbagai kegiatan organisasi, sehingga tingkat kinerja yang ditunjukkan pegawai akan mempengaruhi capaian kinerja instansi secara menyeluruh. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi *outcome* penting dari proses manajerial dalam organisasi.

**Tabel I- 2**  
**Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Puskesmas Kebumen II**  
**Tahun 2024 - 2025 Semester 1**

No.	Komponen Penilaian	Tahun 2024		Tahun 2025 Semester 1	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
<b>1.</b>	<b>Hasil Penilaian Kinerja Manajemen</b>	<b>9,81</b>	<b>BAIK</b>	<b>9,81</b>	<b>BAIK</b>
	Klaster 1	9,81		9,81	
	a. Manajemen Inti Puskesmas	10		10	
	b. Manajemen Sumber Daya Manusia	10		10	
	c. Manajemen Sarana Prasarana dan Perbekalan Kesehatan	10		10	
	d. Manajemen Ketatausahaan	10		10	
	e. Manajemen Keuangan dan Aset	10		10	
	f. Manajemen Pemberdayaan Masyarakat	10		10	
	g. Manajemen Data dan Informasi	8,5		8,5	
	h. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan	10		10	
<b>2.</b>	<b>Hasil Penilaian Kinerja Pelayanan Kesehatan</b>	<b>98,47%</b>	<b>BAIK</b>	<b>99,54%</b>	<b>BAIK</b>
	a. Klaster 2	97,73%		97,72%	
	b. Klaster 3	100%		100%	
	c. Klaster 4	96,48%		100%	
	d. Lintas Klaster	99,65%		100%	
<b>Hasil Penilaian Kinerja Puskesmas</b>			<b>BAIK</b>		<b>BAIK</b>

Sumber : Puskesmas Kebumen II, 2024-2025 semester 1

Berdasarkan tabel I-2 rekapitulasi hasil Penilaian Kinerja Puskesmas Kebumen II tahun 2024 - 2025 semester 1, menunjukkan capaian kinerja yang konsisten berada pada kategori “baik” untuk dua komponen utama, yaitu kinerja manajemen konsisten dengan nilai 9,81 dan kinerja pelayanan kesehatan naik dari 98,47% hingga 99,54%. Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa, pegawai Puskesmas Kebumen II telah mampu menjalankan tugas manajemen dan pelayanan kesehatan dengan baik.

Capaian IKM dan Kinerja Puskesmas Kebumen II tidak terlepas dari peran kinerja pegawai sebagai pelaksana utama. Berdasarkan hasil wawancara diketahui kinerja pegawai di Puskesmas Kebumen II menunjukkan bahwa

pegawai telah mampu memenuhi target kerja sesuai dengan bidang tugas dan jabatan masing-masing, serta mampu memperoleh capaian kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun capaian kinerja sudah tergolong baik, pencapaian ini tidak menjamin keberlanjutan dan peningkatan kualitas jangka panjang. Oleh karena itu, perlu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian organisasi.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan transformasional. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Abiansemal I di Blahkiuh Kabupaten Badung. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu menstimulasi dan menginspirasi para bawahan untuk mencapai hasil yang maksimal (Putri & Meria, 2022). Adapun kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu mendorong bawahan untuk melihat kepemimpinan dari perspektif baru melalui stimulasi intelektual, serta menumbuhkan dorongan dan perhatian individual melalui karisma dan inspirasi yang dimilikinya (Bass dalam Eliyana et al., 2019). Dalam hal ini, pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan bawahan untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga menumbuhkan kesiapan mental dan kemauan untuk berkembang sehingga pegawai lebih proaktif dalam bekerja. Kepemimpinan transformasional berfokus pada kebutuhan dan perkembangan pegawainya, pemimpinlah yang membantu mengubah cara

pandang pegawai terhadap masalah dan memberi dorongan yang menginspirasi pegawai untuk memberikan upaya lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Puskesmas Kebumen II, diketahui bahwa Kepala Puskesmas Kebumen II menunjukkan keteladanan pemimpin dalam bekerja, seperti menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas, kedisiplinan, orientasi pada hasil kerja, serta respon cepat dalam menghadapi permasalahan. Dalam pelaksanaan tugas, pegawai juga diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, kendala, maupun keluhan yang dialami melalui mekanisme pengaduan internal dan pembahasan bersama, sehingga permasalahan dapat ditangani secara bertahap dan solutif. Selain itu, kepala puskesmas memberikan arahan dan motivasi melalui kegiatan apel pagi sebagai sarana koordinasi, yang pada waktu tertentu juga disertai dengan evaluasi kinerja. Adapun pemberian apresiasi secara berkala kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja, hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai agar terus berkembang. Pemberian apresiasi ditetapkan berdasarkan kriteria seperti kehadiran, kinerja, kerja sama, inovatif/kreatif, penampilan, dan tidak pernah menerima komplain. Disamping itu, kepala puskesmas juga mendorong pegawai untuk menyelesaikan laporan lebih awal, misalnya sebelum tanggal yang telah ditentukan, agar pegawai memiliki kesempatan meninjau kembali hasil pekerjaannya sehingga kualitas kerja dapat ditingkatkan. Upaya tersebut menunjukkan bahwa kepala puskesmas tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga

memberikan perhatian, dorongan, dan dukungan kepada pegawai dalam mengembangkan kapasitas kerja.

Selanjutnya faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif guna memperoleh hasil yang optimal (Rohmat et al., 2022). Adapun kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau karakter yang secara langsung mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas (Rohmah & Mahfud, 2021). Dalam hal ini kompetensi pegawai sangat penting dalam sebuah organisasi. Pengetahuan memungkinkan pegawai memahami prosedur dan tugas secara tepat, keterampilan atau keahlian membuat pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan efisien. Selanjutnya, sikap yang baik memastikan pegawai dapat berinteraksi secara profesional dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Ketiga aspek kompetensi ini saling melengkapi dan menjadi pondasi utama bagi tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dwijyanthi et al., (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al., (2024) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian terkait faktor kompetensi terhadap kinerja

pegawai menunjukkan hasil yang belum konsisten. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji kembali peran kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Puskesmas Kebumen II, kompetensi pegawai baik tenaga kesehatan maupun penunjang/ pendukung kesehatan telah memenuhi standar yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Pegawai tenaga kesehatan memiliki pengetahuan dan keahlian teknis dalam pelayanan kesehatan sesuai prosedur, sedangkan pegawai penunjang/ pendukung kesehatan seperti administrasi dan keuangan memiliki kemampuan dalam pengelolaan data dan administrasi secara teliti dan sistematis. Selain dari aspek pengetahuan dan keahlian, kompetensi juga memuat aspek sikap. Pegawai di Puskesmas Kebumen II telah menunjukkan sikap ramah dan sopan dalam berinteraksi dengan pasien maupun rekan kerja. Pegawai juga menunjukkan kemampuan bekerja sama dengan tim, misalnya pegawai muda membantu senior dalam pengelolaan administrasi. Selain itu, pegawai juga memperhatikan atau tanggap terhadap setiap keluhan dari masyarakat terkait pelayanan. Dengan demikian, secara keseluruhan kompetensi pegawai telah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas di Puskesmas Kebumen II.

Pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai tidak selalu langsung, melainkan dapat melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang diduga dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lindawati &

Parwoto (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Adapun menurut Lestari et al., (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja diduga memiliki peran dalam menjembatani pengaruh kepemimpinan transformasional maupun kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, sikap disiplin, serta antusiasme kerja (Hasibuan, 2008). Kepuasan kerja bukan dilihat dari seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga mampu mendorong semangat kerja dan prestasi kerja dalam menunjang tujuan organisasi (Putri & Meria, 2022). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, memahami tingkat kepuasan kerja pegawai di puskesmas menjadi penting untuk menilai stabilitas performa organisasi serta memastikan keberlanjutan peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di Puskesmas Kebumen II, pegawai menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalani dan cenderung menyenangi pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga menunjukkan moral kerja positif yang tercermin dari sikap antusias dalam menyelesaikan

pekerjaan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Meskipun sebagian besar pegawai menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi, masih terdapat pegawai yang terkadang merasa kurang senang dengan pekerjaannya, karena harus beradaptasi dengan tugas tambahan atau rotasi internal. Hal ini membuat pegawai menunjukkan rasa kurang semangat dan mengeluh kepada rekan kerja yang lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai sudah puas dan antusias dalam bekerja, tetapi masih terdapat pegawai yang mengalami kepuasan kerja yang rendah.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kepuasan kerja, masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun hasilnya belum selalu konsisten. Selain itu, penelitian dengan kombinasi variabel tersebut juga masih terbatas dilakukan pada instansi pelayanan publik puskesmas, khususnya Puskesmas Kebumen II. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi dasar bagi upaya mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja pegawai. Selain itu, juga dapat melengkapi literatur yang masih terbatas mengenai kombinasi kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kepuasan kerja di layanan kesehatan primer, seperti puskesmas. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan**

## **Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Puskesmas Kebumen II)”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, sebagai institusi pelayanan publik di bidang kesehatan, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan mutu layanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai menjadi *outcome* penting dari proses manajerial dalam organisasi. Meskipun capaian kinerja saat ini sudah tergolong baik, pencapaian ini tidak menjamin keberlanjutan dan peningkatan kualitas jangka panjang. Oleh karena itu, mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kepuasan kerja penting untuk dilakukan karena aspek-aspek tersebut memiliki peran strategis dalam pencapaian organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kebumen II?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kebumen II?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen II?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen II?

5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen II?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen II melalui kepuasan kerja?
7. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen II melalui kepuasan kerja?

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan agar penelitian dapat membahas hal yang lebih spesifik, sehingga peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai ASN dan Non ASN di Puskesmas Kebumen II sejumlah 58 (tidak termasuk kepala puskesmas).
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen II melalui kepuasan kerja.
  - a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dapat diukur dengan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya secara kualitas dan kuantitas (Putri & Meria, 2022). Menurut Mangkunegara (2017) dalam Nabawi (2023) indikator kinerja pegawai antara lain : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami pegawai dalam melaksan pekerjaannya (Putri & Meria, 2022). Menurut Hasibuan (2008) indikator kepuasan kerja antara lain: menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, kedisiplinan, dan antusiasme kerja.

c. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menggabungkan kharisma pemimpin dengan pemanfaatan stimulasi intelektual untuk mendorong transformasi serta membangkitkan semangat dan perkembangan organisasi (Humairoh et al., 2023). Menurut Bass dalam Nur et al., (2021) indikator kepemimpinan transformasional antara lain : *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual).

d. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keahlian, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Wulandari, 2024). Menurut Emron (2016) dalam

Wulandari (2024) indikator kompetensi antara lain : pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kebumen II
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kebumen II
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen II
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen II
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen II
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen II melalui kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen II melalui kepuasan kerja

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka peneliti ini diharapkan mempunyai manfaat secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada terkait kepemimpinan transformasional, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan membantu pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Puskesmas Kebumen II dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kepuasan kerja, sehingga dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

