BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan primer merupakan fondasi utama dalam sistem kesehatan nasional dan global. World Health Organization (WHO) menegaskan bahwa kepemimpinan dan tata kelola (leadership and governance) merupakan salah satu dari enam pilar utama penguatan sistem kesehatan yang menentukan efektivitas pelayanan kesehatan (WHO, 2016). Dalam laporan *State of the World's Health Workforce 2023*, WHO menyatakan bahwa dunia masih menghadapi kekurangan sekitar 10 juta tenaga kesehatan, sehingga optimalisasi kinerja tenaga kesehatan yang tersedia menjadi prioritas strategis dalam peningkatan mutu pelayanan (WHO, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh kuantitas tenaga kesehatan, tetapi juga oleh kualitas manajemen dan kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia kesehatan.

Di Indonesia, Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan primer memiliki peran strategis dalam menjamin akses dan mutu pelayanan kesehatan masyarakat. Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2023, terdapat lebih dari 10.400 Puskesmas yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia (Kementerian Kesehatan RI, 2023). Namun, capaian indikator kinerja antar-Puskesmas menunjukkan variasi yang cukup signifikan, baik dalam cakupan pelayanan, pelaksanaan program prioritas, maupun kedisiplinan pelaporan. Variasi tersebut mengindikasikan bahwa faktor organisasi dan manajerial turut memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di tingkat pelayanan primer.

Secara teoritis, kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan individu, motivasi, kepemimpinan, kepuasan

kerja, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi, beban kerja, serta sistem penghargaan (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, kepemimpinan merupakan faktor manajerial yang berperan penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja tenaga kesehatan. Northouse (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada komunikasi yang terbuka, pemberdayaan, serta penghargaan terhadap kinerja, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tenaga kesehatan (Boamah et al., 2018).

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Motivasi kerja menjadi dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan (Mubarak, 2011). Penelitian Gupta (2019) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan kesehatan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, penghargaan, hubungan antar rekan kerja, maupun dukungan organisasi. Tenaga kesehatan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih loyal, memiliki komitmen kerja yang tinggi, dan mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi pelayanan kesehatan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja,

kedisiplinan, dan kualitas pelayanan kesehatan (Specchia et al., 2021).

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan tersebut, penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel utama yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Pemilihan ketiga variabel ini didasarkan pada hasil observasi awal di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur yang menunjukkan masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja tenaga kesehatan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan. Dalam konteks lokal, Puskesmas Babang di Kecamatan Bacan Timur menghadapi tantangan geografis wilayah kepulauan serta keterbatasan sumber daya yang memerlukan kepemimpinan yang adaptif dan efektif. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 11–13 Maret 2026 dengan beberapa tenaga kesehatan di Puskesmas Babang, ditemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Dalam aspek gaya kepemimpinan, beberapa tenaga kesehatan menyampaikan bahwa komunikasi dan koordinasi dari pimpinan belum sepenuhnya berjalan optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya tenaga kesehatan yang merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, kurang mendapatkan umpan balik terhadap hasil kerja, serta belum adanya penghargaan yang konsisten terhadap pencapaian kerja tenaga kesehatan. Selain itu, sebagian tenaga kesehatan menilai bahwa arahan kerja yang diberikan pimpinan terkadang belum disampaikan secara jelas dan merata sehingga menimbulkan perbedaan pemahaman dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persepsi tenaga kesehatan terhadap gaya kepemimpinan pimpinan masih bervariasi.

Dalam aspek motivasi kerja, ditemukan adanya perbedaan semangat kerja antar tenaga kesehatan. Sebagian tenaga kesehatan tampak aktif dan antusias dalam mengikuti kegiatan pelayanan maupun program kesehatan, seperti kegiatan promotif dan preventif, rapat koordinasi, serta pelaksanaan

program Puskesmas. Namun, sebagian lainnya terlihat kurang aktif, cenderung bekerja secara rutinitas, dan menunggu arahan secara detail sebelum melaksanakan tugas. Selain itu, masih ditemukan perbedaan tingkat kedisiplinan, seperti ketepatan waktu kehadiran dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas administrasi maupun pelayanan kesehatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang masih belum merata.

Pada aspek kepuasan kerja, beberapa tenaga kesehatan menyampaikan adanya keluhan terkait kenyamanan lingkungan kerja, pembagian tugas, komunikasi antarpegawai, serta beban kerja yang dirasakan belum seimbang. Sebagian tenaga kesehatan merasa hubungan kerja antarpegawai sudah cukup baik dan mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan, namun sebagian lainnya merasa kurang puas terhadap sistem kerja dan dukungan organisasi yang ada. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja, loyalitas, dan kenyamanan tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan.

Dalam aspek kinerja tenaga kesehatan, masih ditemukan variasi kedisiplinan kerja, khususnya terkait ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap jam pelayanan. Pada beberapa kesempatan, terdapat tenaga kesehatan yang datang tidak sesuai jadwal pelayanan sehingga menyebabkan keterlambatan dimulainya pelayanan kesehatan kepada pasien. Selain itu, beberapa pasien menyampaikan keluhan terkait lamanya waktu tunggu pelayanan dan ketidaksesuaian jadwal pelayanan dengan jam operasional yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak pada kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan di Puskesmas Babang.

Pemilihan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja juga didasarkan pada berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor yang paling sering dikaitkan dengan peningkatan maupun penurunan kinerja tenaga kesehatan dalam manajemen sumber daya manusia di fasilitas pelayanan

kesehatan. Penelitian Usman, Badiran, dan Muhammad (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan mampu mempengaruhi perilaku kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta produktivitas tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan. Penelitian Saiman, Regaletha, dan Sirait (2024) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kepemimpinan dinilai mampu meningkatkan komunikasi kerja, keterlibatan tenaga kesehatan dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan. Selain itu, hasil literature review oleh Wahyuni et al. (2024) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala Puskesmas memiliki hubungan yang konsisten dengan peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Kepala Puskesmas yang mampu memberikan arahan, dukungan, motivasi, serta menciptakan hubungan kerja yang baik dengan tenaga kesehatan terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, aktif, bertanggung jawab, dan memiliki semangat kerja yang baik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian Gupta (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki

hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan kesehatan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki motivasi kerja tinggi menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan tenaga kesehatan dengan motivasi kerja rendah.

Penelitian Heizer et al. (2017) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta memperbaiki kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan kinerja tenaga kesehatan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, penghargaan, hubungan antar rekan kerja, maupun dukungan organisasi. Tenaga kesehatan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas, semangat kerja, serta komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan kesehatan.

Penelitian Specchia et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan yang merasa puas terhadap lingkungan kerja, hubungan kerja, penghargaan, dan dukungan organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan tenaga kesehatan yang kurang puas terhadap pekerjaannya. Penelitian Boamah et al. (2018) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat

meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, Cummings et al. (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang efektif berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kualitas pelayanan kesehatan.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang memiliki hubungan erat dengan peningkatan maupun penurunan kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut dipilih dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga kesehatan, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada rumah sakit atau fasilitas kesehatan sekunder di wilayah perkotaan. Penelitian pada tingkat Puskesmas, khususnya di wilayah kepulauan di Indonesia, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian nasional yang ada umumnya lebih banyak mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan secara terpisah, sehingga penelitian yang menganalisis ketiga variabel tersebut secara simultan masih belum banyak dilakukan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Secara teoritis, upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan dapat dilakukan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan motivasi kerja, serta peningkatan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, komunikasi terbuka, penghargaan terhadap hasil kerja, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan (Northouse, 2021). Selain itu, peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan

melalui pemberian dukungan organisasi, penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang mendukung sehingga tenaga kesehatan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif dalam melaksanakan pelayanan kesehatan (Gupta, 2019).

Di sisi lain, peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui perbaikan komunikasi kerja, pembagian tugas yang sesuai, hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian penghargaan yang adil terhadap tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas, komitmen kerja, dan kualitas pelayanan yang lebih baik (Specchia et al., 2021). Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif disertai peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara optimal.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menganalisis secara sistematis dan empiris pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Analisis yang dilakukan secara terstruktur dan berbasis pendekatan kuantitatif diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan, baik dalam aspek kedisiplinan, produktivitas, tanggung jawab, maupun keterlibatan dalam pelaksanaan program kesehatan. Pendekatan empiris menjadi penting agar hubungan antarvariabel tidak hanya didasarkan pada asumsi teoritis, tetapi juga didukung oleh data yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala Puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja kepala puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

a. Untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala Puskesmas di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur.
b. Untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan tingkat motivasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur.
c. Untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur
d. Untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan tingkat kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur.
e. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala Puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur.

f. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur.
g. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Babang Kecamatan Bacan Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian kepemimpinan pada organisasi pelayanan kesehatan primer. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan dengan menguji secara empiris teori kepemimpinan dalam konteks Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai implementasi teori kepemimpinan transformasional, demokratis, dan gaya kepemimpinan lainnya dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik, khususnya di bidang kesehatan. Kajian ini juga memberikan bukti empiris dari wilayah kepulauan yang selama ini masih relatif terbatas dalam penelitian manajemen kesehatan, sehingga dapat memperluas generalisasi teori kepemimpinan dalam konteks geografis dan sosial yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Adapun secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut:

a. Manfaat bagi Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar pengambilan kebijakan bagi Puskesmas Babang dalam mengoptimalkan kualitas pelayanan kesehatan melalui penguatan kepemimpinan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Temuan penelitian ini dapat membantu pimpinan dalam mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan kedisiplinan, motivasi, serta produktivitas tenaga kesehatan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan primer.

b. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah serta kerangka acuan konseptual bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang lebih komprehensif mengenai dinamika kepemimpinan dalam organisasi pelayanan kesehatan. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk mengkaji variabel lain yang berkaitan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya kerja, sehingga memperluas pengembangan model penelitian manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

c. Manfaat bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dalam melaksanakan penelitian ilmiah secara sistematis dan terstruktur, mulai dari perumusan masalah hingga analisis data kuantitatif. Penelitian ini juga meningkatkan kemampuan penulis dalam melakukan analisis mendalam terhadap hubungan antarvariabel organisasional, khususnya dalam konteks kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana pengembangan kompetensi akademik serta kontribusi nyata penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan.

E. Keaslian Penelitian

Berikut perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan:

Tabel. 1. Keasilian Penelitian

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel / Fokus	Desain Penelitian	Teknik Sampling	Analisis Data	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Usman, Badiran, & Muhammad (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan	Gaya kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan	Kuantitatif cross sectional	Total sampling	Regresi linear	Penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menambahkan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja
2	Wahyuni et al. (2024)	Literature Review: Hubungan Gaya	Gaya kepemimpinan	Literature review	Studi literatur	Narrative review	Penelitian ini merupakan literature review,

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel / Fokus	Desain Penelitian	Teknik Sampling	Analisis Data	Perbedaan dengan Penelitian Ini
		Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Kinerja Tenaga Kesehatan	dan kinerja tenaga kesehatan				sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif langsung pada tenaga kesehatan
3	Gupta (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi kerja dan kinerja pegawai	Kuantitatif	Simple random sampling	Regresi linear	Penelitian ini hanya fokus pada motivasi kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggabungkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja
4	Specchia et al. (2021)	Job Satisfaction and Healthcare Worker Performance	Kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan	Systematic review	Studi literatur	Systematic review analysis	Penelitian ini hanya meneliti kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menganalisis tiga variabel independen secara simultan
5	Boamah et al. (2018)	Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Nurse Performance	Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja perawat	Kuantitatif cross sectional	Stratified sampling	Structural Equation Modeling (SEM)	Penelitian dilakukan pada perawat rumah sakit, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas wilayah kepulauan