



## **Literature Review: Efektivitas Kepemimpinan Manajerial dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Kesehatan**

**Raesah wahlullizar<sup>1\*</sup>, Assyifa Ramadhani<sup>2</sup>, Reynanda Sabrina<sup>3</sup>, Acim Heri Iswanto<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup>Program Studi Program Sarjana Kesehatan Masyarakat, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [raesahwhllzr@gmail.com](mailto:raesahwhllzr@gmail.com)

**Abstract.** *Managerial leadership is crucial in enhancing the performance of healthcare organizations amidst complex services and dynamic governance. This literature review aims to examine scientific evidence regarding the effectiveness of leadership, identify implementation challenges, and formulate relevant strategies to improve service quality and healthcare worker productivity. The study utilizes a literature review method with data sources derived from Google Scholar, Garuda, and Neliti (spanning the years 2021–2026). The literature search was conducted using relevant keywords such as "managerial leadership" and "healthcare leadership" with the aid of Boolean operators. The findings indicate that transformational and democratic leadership styles are the most effective in boosting motivation, employee engagement, and organizational culture. Other supporting factors include managerial competence development, effective communication, and the utilization of information technology innovations. However, field implementation remains hindered by resistance to change, limited leadership competence, low digital literacy, and a lack of organizational support. Ultimately, the effectiveness of managerial leadership heavily depends on a leader's ability to foster a positive culture, develop human resources, and adapt to innovation. This study recommends the development of leadership strategies that are more adaptive and oriented toward the continuous improvement of healthcare service quality.*

**Keywords:** *Healthcare Organization Performance; Healthcare Service Quality; Managerial Leadership; Organizational Culture; Transformational Leadership.*

**Abstrak.** Kepemimpinan manajerial krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi kesehatan di tengah kompleksitas pelayanan dan dinamika tata kelola. *Literature review* ini bertujuan menelaah bukti ilmiah terkait efektivitas kepemimpinan, mengidentifikasi tantangan implementasi, serta merumuskan strategi relevan guna meningkatkan mutu pelayanan dan produktivitas tenaga kesehatan. Penelitian menggunakan metode *literature review* dengan sumber data *Google Scholar*, Garuda, dan Neliti dengan rentang waktu 2021-2026. Pencarian literatur menggunakan kata kunci relevan seperti *managerial leadership* dan *healthcare leadership* dengan bantuan operator *boolean*. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis paling efektif dalam meningkatkan motivasi, employee engagement, serta budaya organisasi. Faktor pendukung lainnya meliputi pengembangan kompetensi manajerial, komunikasi efektif, dan pemanfaatan inovasi teknologi informasi. Namun, implementasi di lapangan masih terhambat oleh resistensi terhadap perubahan, keterbatasan kompetensi kepemimpinan, rendahnya literasi digital, serta kurangnya dukungan organisasi. Efektivitas kepemimpinan manajerial sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam membangun budaya positif, mengembangkan SDM, dan beradaptasi terhadap inovasi. Kajian ini merekomendasikan pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih adaptif dan berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Kepemimpinan Manajerial; Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Organisasi Kesehatan; Mutu Pelayanan Kesehatan.

### **1. LATAR BELAKANG**

Organisasi kesehatan, khususnya rumah sakit dan fasilitas layanan kesehatan lainnya, merupakan institusi yang beroperasi dalam lingkungan yang sangat kompleks dan dinamis. Di Indonesia, sistem kesehatan menghadapi tantangan yang kompleks seperti kekurangan sumber daya manusia, fasilitas kesehatan yang tidak memadai, distribusi yang tidak merata, dan manajemen yang tidak efisien, sehingga organisasi kesehatan membutuhkan staf yang berkualitas dan kompeten untuk memberikan layanan yang efektif dan efisien (Nurqolby,

Febrianty, & Adri, 2025). Di sinilah pentingnya peran kepemimpinan manajerial. Sebab, keberhasilan organisasi kesehatan tidak hanya bergantung pada kecukupan sumber daya yang ada, tetapi juga pada bagaimana kualitas kepemimpinan dalam mengelolanya (Amir, Lesmana, Noerjoedianto, & Subandi, 2021).

Kepemimpinan bukan sekadar fungsi administratif, melainkan elemen strategis yang membimbing organisasi kesehatan dalam menghadapi berbagai tantangan melalui gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan (Hutagalung et al., 2024). Kepemimpinan yang kuat terbukti secara empiris meningkatkan kinerja tenaga kesehatan serta kualitas pelayanan kesehatan melalui penguatan kompetensi SDM dan motivasi kerja (Larasasti & Panglipurningrum, 2024; Supriyanto, Herlambang, & Hermawan, 2025). Hal ini sejalan dengan tuntutan tata kelola organisasi yang baik (*good governance*), di mana setiap pemimpin dituntut untuk menjalankan fungsi manajerial secara akuntabel, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan organisasi serta masyarakat yang dilayaninya (Hidayati, Aprianto, & Istanti, 2022).

Keberlangsungan institusi layanan kesehatan di Indonesia sangat bergantung pada penerapan tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*). Melalui lima prinsip utamanya transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran GCG menjadi panduan bagi para manajer untuk mengelola rumah sakit secara profesional. Hal ini penting demi mendongkrak kepercayaan publik serta mendongkrak mutu pelayanan masyarakat. (Irwanto, Putera, & Ariany, 2024). Penerapan prinsip-prinsip tersebut tidak dapat berjalan efektif tanpa kehadiran pemimpin yang memiliki kompetensi manajerial yang memadai, sebab kepemimpinan yang kompeten mampu menyelaraskan seluruh fungsi organisasi menuju pencapaian visi dan misi layanan kesehatan yang optimal (Pratiwi & Rinawati, 2025).

Sejumlah studi mengonfirmasi bahwa efektivitas organisasi kesehatan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan korelasi positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individual maupun tim tenaga medis. Dalam implementasinya, keberhasilan gaya kepemimpinan ini juga dimoderasi oleh variabel tambahan, seperti motivasi kerja, keterikatan karyawan (*employee engagement*), serta manajemen beban kerja. (Melinda, Junengsih, & Imanuddin, 2024; Patarru', Nursalam, & Mar'ah HAS, 2020). Di samping itu, efektivitas seorang pemimpin tidak cuma bermodal kemampuan pribadinya saja, melainkan juga kelincahannya dalam beradaptasi dengan dinamika lingkungan luar. Ketika faktor internal yang tangguh berpadu dengan dukungan eksternal yang suportif, terjadilah kepemimpinan

transformatif yang mampu mendongkrak kinerja fasilitas kesehatan secara menyeluruh (Agustina et al., 2025). Budaya organisasi yang dibangun oleh pemimpin juga turut berperan memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, sehingga keduanya tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan mutu pelayanan (Irianti & Bernarto, 2023; Laga, Marampa, & Ramba, 2024).

Namun demikian, penerapan kepemimpinan manajerial yang efektif di fasilitas layanan kesehatan masih menghadapi berbagai tantangan. Kendati demikian, penerapan di lapangan masih membentur sejumlah kendala, seperti program pelatihan kepemimpinan yang belum terstruktur, minimnya sokongan organisasi, hingga penolakan terhadap perubahan dari tenaga kesehatan itu sendiri. Guna mengatasinya, rumah sakit memerlukan komitmen manajemen yang solid, pola komunikasi yang efektif, serta pelatihan kontinu demi menjamin keberhasilan tata kelola organisasi (Kardiahning, Mawarti, Zakaria, & Asumta, 2025). Di sisi lain, perkembangan teknologi dan inovasi manajerial menuntut pemimpin untuk terus beradaptasi, karena integrasi sistem informasi dalam proses manajemen terbukti dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat pengambilan keputusan (Aini & Sukanto, 2025).

Kajian literatur (literature review) menjadi pendekatan yang relevan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai efektivitas kepemimpinan manajerial dalam meningkatkan kinerja organisasi kesehatan. Melalui sintesis berbagai penelitian terdahulu, dapat diidentifikasi pola, faktor penentu, serta rekomendasi praktis yang dapat diterapkan dalam pengembangan kepemimpinan di fasilitas layanan kesehatan (Efkelin, Utami, & Mailintina, 2023; Idris & Rahayu, 2024). Penerapan prinsip *good governance* secara berkesinambungan merupakan instrumen krusial dalam menyelaraskan faktor yuridis dan teknis di rumah sakit. Hal ini menjadi prasyarat mutlak dalam menciptakan tata kelola kelembagaan yang efektif, efisien, serta akuntabel demi mencapai tujuan strategis institusi (Hidayati et al., 2022).

Mengacu pada latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan sistematis terhadap bukti empiris terkait kontribusi kepemimpinan manajerial dalam mengoptimalkan performa organisasi kesehatan. Fokus penelitian juga mencakup identifikasi hambatan krusial dalam implementasinya, guna merumuskan kerangka strategi kepemimpinan yang dapat diadaptasi dalam sistem tata kelola kesehatan di Indonesia. (Mattajang, Nurwulandari, & Yoshua, 2022; Yuniastuti, Idealistiana, & Fauzi, 2023). Secara akademis maupun praktis, luaran dari kajian ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) manajerial di sektor kesehatan. Hal ini krusial demi mendorong lahirnya organisasi kesehatan yang berkinerja unggul, berfokus pada kualitas pelayanan, serta cekatan dalam menyikapi perubahan kebutuhan masyarakat.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review untuk memetakan bukti ilmiah mengenai efektivitas kepemimpinan manajerial dalam meningkatkan kinerja organisasi kesehatan. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi serta menelaah berbagai penelitian yang membahas implementasi kepemimpinan manajerial dan dampaknya terhadap kinerja organisasi, mutu pelayanan kesehatan, serta penerapan tata kelola organisasi di fasilitas layanan kesehatan. Penelitian ini juga menyoroti berbagai strategi kepemimpinan yang telah diterapkan di organisasi kesehatan sebagai bahan pembelajaran dalam upaya peningkatan kinerja dan penguatan tata kelola organisasi kesehatan di Indonesia.

Data penelitian ini dihimpun dari artikel ilmiah yang terpublikasi di repositori digital, seperti Google Scholar, Garuda (Garba Rujukan Digital), dan Neliti. Dalam mengumpulkan literatur yang relevan, pencarian dilakukan dengan memadukan operator Boolean (AND dan OR) pada kata kunci spesifik, meliputi *kepemimpinan manajerial*, *kinerja organisasi kesehatan*, *tata kelola rumah sakit*, *transformational leadership*, *healthcare organizational performance*, serta *managerial leadership*. Artikel yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan.

Artikel yang masuk dalam kriteria inklusi studi ini adalah naskah ilmiah utuh (*full text*) terbitan tahun 2021–2026 yang mengkaji kepemimpinan manajerial pada organisasi atau fasilitas kesehatan. Selain itu, artikel tersebut harus berfokus pada dimensi tata kelola, performa staf medis, budaya institusi, atau kualitas pelayanan kesehatan. Sebaliknya, kriteria eksklusi diterapkan untuk mengeliminasi artikel yang tidak selaras dengan topik, tidak menyediakan teks lengkap, bukan dokumen hasil telaah sejawat (*peer-reviewed*), dipublikasikan di luar periode waktu yang ditetapkan, atau berupa naskah duplikat. Artikel-artikel yang lolos seleksi kemudian dibedah secara deskriptif guna mengekstrak temuan kunci serta memetakan bukti empiris mengenai kontribusi kepemimpinan manajerial dalam mengoptimalkan kinerja dan tata kelola kesehatan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Tabel Analisis Literatur Kepemimpinan Manajerial pada Kinerja Organisasi Kesehatan.

Penulis/Tahun	Judul	Metode	Hasil
(Amir et al., 2021)	Peran Kepemimpinan di Puskesmas terhadap Kinerja Organisasi dan Kualitas Pelayanan Kesehatan	Deskriptif Kualitatif	Kualitas pelayanan dan kinerja organisasi kesehatan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Ketika dipimpin oleh figur yang efektif, tenaga kesehatan akan lebih termotivasi, yang pada gilirannya akan mendongkrak mutu layanan secara keseluruhan.
(Laga et al., 2024)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara	kualitatif deskriptif	Performa tenaga kesehatan terbukti meningkat secara signifikan berkat adanya gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang positif. Terlebih lagi, lingkungan kerja dengan budaya organisasi yang kokoh akan membuat pengaruh kepemimpinan tersebut menjadi jauh lebih optimal.
(Yuniastuti et al., 2023)	Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Rumah Sakit terhadap Motivasi Kerja Perawat di RS YPK Mandiri Tahun 2022	Korelasional Kuantitatif	Motivasi kerja seorang perawat sangat ditentukan oleh budaya rumah sakit dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Di antara berbagai model yang ada, pendekatan kepemimpinan demokratis terbukti paling efektif dalam memicu tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi di kalangan perawat.
(Aini & Sukamto, 2025)	Strategi Kepemimpinan dan Inovasi Manajerial dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Tipe C	Kualitatif	Mutu pelayanan kesehatan dapat ditingkatkan secara signifikan melalui perpaduan antara kepemimpinan adaptif dan inovasi manajerial. Sebagai contoh, rumah sakit yang menerapkan inovasi berbasis teknologi sistem informasi terbukti berhasil mendongkrak tingkat kepuasan pasien

			secara nyata.
(Efkelin et al., 2023)	Kepemimpinan dalam Pelayanan Kesehatan	Narrative Review	Setiap gaya kepemimpinan membawa pengaruh yang tidak sama terhadap performa organisasi rumah sakit. Dalam hal mendongkrak kualitas pelayanan dan produktivitas staf, pendekatan kepemimpinan yang demokratis dan transformasional terbukti jauh lebih efektif.
(Irianti & Bernarto, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi pada Perawat di Rumah Sakit Tria Dipa Jakarta	kualitatif	Gaya kepemimpinan transformasional terbukti membawa dampak positif bagi performa perawat, di mana motivasi kerja bertindak sebagai jembatan pembentuknya. Efek ini akan menjadi jauh lebih kuat apabila didukung oleh lingkungan dengan budaya organisasi yang positif.
(Mattajang et al., 2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement di Mayapada Hospital	Kuantitatif (Path Analysis)	Peningkatan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan transformasional sangat ditentukan oleh keterikatan kerja ( <i>employee engagement</i> ) karyawan itu sendiri. Selain itu, pemberian pelatihan yang tepat terbukti mampu melipatgandakan dampak positif kepemimpinan tersebut terhadap performa kerja di lapangan.
(Idris & Rahayu, 2024)	Studi Kepustakaan: Analisis Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat	Studi Kepustakaan	Faktor penentu utama tinggi rendahnya kinerja perawat di rumah sakit meliputi motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Ketika seorang pemimpin berhasil menciptakan atmosfer budaya kerja yang positif, produktivitas tenaga keperawatan terbukti akan meningkat secara nyata.

---

(Pratiwi & Rinawati, 2025)	Strategi Pengembangan Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kemampuan Manajerial Dokter di Rumah Sakit	Kualitatif	Kapabilitas manajerial seorang dokter dapat ditingkatkan secara optimal melalui program pengembangan kepemimpinan yang terstruktur. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif terbukti mampu mendongkrak efektivitas kerja, terutama jika didukung oleh atmosfer organisasi yang kondusif.
----------------------------	--	------------	---

---

### **Efektivitas Kepemimpinan Manajerial dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi**

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, tata kelola organisasi kesehatan sangat bertumpu pada peran krusial kepemimpinan manajerial. Ketika kepemimpinan berjalan efektif, tata kelola fasilitas kesehatan dan produktivitas tenaga medis akan meningkat, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi mutu pelayanan secara makro (Amir et al., 2021; Syakira, Ningtias, Mawarni, Purba, & Wasiyem, 2025). Di sektor kesehatan, pendekatan kepemimpinan transformasional dan demokratis dianggap sebagai model yang paling sukses. Gaya transformasional sendiri teruji mampu membangkitkan motivasi, loyalitas atau keterikatan kerja, serta produktivitas para tenaga kesehatan di lapangan (Abisaty et al., 2025; Laga et al., 2024). Di sisi lain, pendekatan demokratis terbukti efektif mendongkrak motivasi kerja karena memberikan ruang bagi tenaga kesehatan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan (Yuniastuti et al., 2023).

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi akan terjalin semakin kuat apabila didukung oleh motivasi kerja serta keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang tinggi. Di samping itu, efektivitas kepemimpinan tersebut juga memerlukan sokongan dari budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, serta program peningkatan kompetensi manajerial melalui pelatihan (Irianti & Bernarto, 2023; Pratiwi & Rinawati, 2025). Di samping itu, pemanfaatan inovasi berbasis teknologi informasi turut andil dalam mengoptimalkan efisiensi operasional rumah sakit, kepuasan pasien, mutu pelayanan, serta efektivitas kepemimpinan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak semata-mata diukur dari cara ia memimpin, melainkan juga dari kecakapannya dalam mengelola aspek budaya organisasi, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta pengembangan inovasi (Efkelin et al., 2023).

## **Tantangan Utama dalam Penerapan Kepemimpinan Manajerial di Fasilitas Layanan Kesehatan**

Peran penting kepemimpinan manajerial dalam meningkatkan kinerja organisasi kesehatan masih sering terkendala di lapangan. Tantangan terbesar umumnya bersumber dari resistensi staf terhadap perubahan, seperti penolakan atas kebijakan baru, pembaruan budaya kerja, serta transisi ke teknologi digital faskes (Aini & Sukanto, 2025). Hambatan ini diperparah oleh keterbatasan sumber daya, rendahnya literasi digital, dan kurangnya dukungan manajerial yang konsisten (Agustina et al., 2025)

Tantangan lain adalah minimnya pelatihan kepemimpinan yang terstruktur dan berkelanjutan. Banyak tenaga kesehatan, khususnya dokter yang beralih ke peran manajerial, masih menghadapi konflik peran dan kurang memiliki kompetensi kepemimpinan yang memadai untuk mengelola organisasi secara efektif (Pratiwi & Rinawati, 2025). Selain itu, ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan juga dapat menghambat peningkatan kinerja serta menimbulkan konflik internal (Laga et al., 2024).

Di era digital, pemimpin rumah sakit juga dituntut mampu menguasai kepemimpinan transformatif, komunikasi berbasis data, dan pengelolaan inovasi teknologi. Namun, kesenjangan kompetensi teknologi dan tingginya beban kerja masih menjadi hambatan dalam proses transformasi organisasi kesehatan (Mattajang et al., 2022). Konsekuensinya, akselerasi mutu pelayanan kesehatan secara komprehensif sangat bergantung pada pemenuhan komitmen jajaran manajemen, formulasi komunikasi yang efektif, serta penyelenggaraan diklat berkelanjutan. Instrumen-instrumen tersebut menjadi prasyarat utama agar kepemimpinan manajerial mampu memanifestasikan efektivitasnya secara optimal.

## **Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi melalui Kepemimpinan Manajerial**

Peningkatan kinerja organisasi rumah sakit memerlukan penerapan kepemimpinan manajerial yang tepat dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi. Salah satu pendekatan yang efektif adalah penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis. Gaya ini memungkinkan pemimpin untuk melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, membangun komunikasi terbuka, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Kepemimpinan transformasional dan demokratis lebih efektif dalam meningkatkan kinerja staf serta mutu pelayanan dibandingkan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter (Efkelin et al., 2023).

Selain itu, peningkatan kompetensi pemimpin menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial yang baik akan lebih mampu mengelola tim, mengambil keputusan yang tepat, serta menyelesaikan

permasalahan organisasi secara efektif. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan secara terstruktur dapat meningkatkan kapasitas manajerial tenaga kesehatan, khususnya dalam menghadapi dinamika pelayanan rumah sakit (Pratiwi & Rinawati, 2025).

Selain aspek kepemimpinan, performa organisasi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan dan keterikatan kerja (*engagement*) karyawan. Dalam hal ini, seorang pemimpin bertanggung jawab penuh untuk menghadirkan atmosfer kerja yang kondusif, memberikan apresiasi yang layak atas pencapaian staf, serta memfasilitasi jenjang promosi atau pengembangan karier yang jelas. Employee engagement berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga keterlibatan kerja menjadi elemen penting dalam keberhasilan organisasi (Mattajang et al., 2022).

Di sisi lain, pemanfaatan inovasi dan teknologi juga menjadi bagian dari strategi kepemimpinan manajerial yang efektif. Integrasi sistem informasi dalam proses manajemen dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan mutu pelayanan. Inovasi berbasis teknologi mampu mendukung peningkatan kualitas layanan dan kepuasan pasien, sehingga pemimpin dituntut untuk responsif terhadap perkembangan teknologi dalam pengelolaan organisasi rumah sakit (Aini & Sukamto, 2025).

### **Peran Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung Kinerja**

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi rumah sakit yang mendukung kinerja. Melalui pembentukan budaya organisasi yang sehat, atmosfer kerja yang disiplin, penuh kolaborasi, dan berfokus pada keselamatan pasien dapat terwujud dengan baik. Pada lingkungan seperti ini, seorang pemimpin dituntut tidak sekadar memberikan instruksi, melainkan harus mampu menjadi teladan nyata dalam menginternalisasikan nilai-nilai profesi kepada seluruh jajaran staf.

Keberadaan budaya organisasi yang kokoh terbukti mampu melipatgandakan efektivitas kepemimpinan dalam mendongkrak performa karyawan. Secara spesifik, sinergi budaya ini bertindak sebagai akselerator yang mempertegas dampak positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja para tenaga kesehatan (Laga et al., 2024). Fakta ini menegaskan bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak semata-mata ditentukan oleh karakteristik atau gaya ia memimpin, melainkan juga oleh atmosfer lingkungan kerja yang berhasil diciptakannya.

Peran pemimpin dalam membangun budaya organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, pemberian teladan, serta penanaman nilai kerja sama dan tanggung jawab. Budaya organisasi yang mendukung mampu memperkuat hubungan antara

kepemimpinan dan kinerja perawat (Irianti & Bernarto, 2023). Dengan adanya budaya kerja yang baik, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Budaya organisasi yang positif juga berdampak langsung pada produktivitas tenaga kesehatan. Kepemimpinan yang mampu membangun budaya kerja yang sehat akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Idris & Rahayu, 2024). Atas dasar itulah, esensi kepemimpinan tidak boleh sekadar berorientasi pada pemenuhan target kerja formal, melainkan juga harus menyentuh ranah pembentukan nilai, norma, serta perilaku profesional yang menyokong keberhasilan operasional rumah sakit.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil *literature review* ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan manajerial, khususnya gaya transformasional dan demokratis, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi kesehatan, mutu pelayanan, motivasi, serta keterlibatan tenaga kesehatan. Efektivitas ini didukung oleh kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi efektif, budaya organisasi yang positif, dan pemanfaatan inovasi teknologi informasi. Guna mendukung keberhasilan pengelolaan organisasi kesehatan secara berkelanjutan, direkomendasikan agar instansi kesehatan memperkuat pengembangan kompetensi manajerial yang berfokus pada manajemen perubahan dan literasi digital, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Kajian ini memiliki keterbatasan pada fokus literatur yang mayoritas masih menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara umum, sehingga belum mengintegrasikan aspek tata kelola rumah sakit dan transformasi digital secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk mengembangkan model kepemimpinan manajerial yang lebih adaptif terhadap era digital melalui pendekatan yang lebih komprehensif, seperti penggunaan metode pengamatan jangka panjang (*longitudinal*) atau metode kombinasi (*mixed methods*) untuk memberikan gambaran dampak kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dalam jangka panjang.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik penulis menyampaikan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta atas ruang akademik dan dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan kajian ini. Penulis juga mengapresiasi seluruh rekan sejawat serta pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk memberikan diskusi konstruktif, telaah naskah, dan saran

penulisan, sehingga artikel mengenai kepemimpinan manajerial pada organisasi kesehatan ini dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustina, D., Nasution, F. S. A., Ginting, H. A. B., Syaputri, M. A., Nasution, N., Hutagalung, N. D. M., ... Ulya, Z. (2025). Peran Faktor Internal dan Eksternal dalam Meningkatkan Efektivitas Kepemimpinan Fasilitas Kesehatan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(10), 6610–6619. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i10.8884>
- Aini, S., & Sukamto. (2025). Strategi Kepemimpinan dan Inovasi Manajerial dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Tipe C. *Jurnal Pengabdian Ilmu Kesehatan*, 5(2), 160–170. <https://doi.org/10.55606/jpikes.v5i2.5606>
- Amir, A., Lesmana, O., Noerjoedianto, D., & Subandi, A. (2021). Peran Kepemimpinan di Puskesmas terhadap Kinerja Organisasi dan Kualitas Pelayanan Kesehatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 526–537. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2208>
- Efkelin, R., Utami, R. A., & Mailintina, Y. (2023). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Anggrek dan Gladiola Rumah Sakit Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.33377/jkh.v7i1.131>
- Hidayati, A. N., Aprianto, B., & Istanti, N. D. (2022). *STUDI LITERATUR FAKTOR KEBERHASILAN TATA KELOLA ORGANISASI BERDASARKAN PERATURAN INTERNAL RUMAH SAKIT*. 6(1).
- Hutagalung, P. A. R., Ramadhani, S. Z., Rahmanda, L., Andila, F. H., Parapat, R. S., Nst, S. C., ... Agustina, D. (2024). *STRATEGI KEPEMIMPINAN UNTUK MENGHADAPI KRISIS DALAM ADMINISTRASI KESEHATAN : LITERATURE REVIEW*.
- Idris, H., & Rahayu, S. (2024). *STUDI KEPUSTAKAAN: ANALISIS MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT LITERATURE REVIEW: ANALYSIS OF MOTIVATION, LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON NURSE PERFORMANCE*. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 3.
- Irianti, A. H., & Bernarto, I. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TRIA DIPA JAKARTA. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)*.
- Irwanto, E. L., Putera, R. E., & Ariany, R. (2024). Analisis Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Berdasarkan Prinsip Good Corporate Governance di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Padang Pariaman. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (JISIP)*, 13(2). Retrieved from [www.publikasi.unitri.ac.id](http://www.publikasi.unitri.ac.id)
- Kardiahning, S., Mawarti, H., Zakaria, A., & Asumta, M. Z. (2025). LITERATURE REVIEW : IMPLEMENTASI MANAGEMENT RESIKO PADA PELAYANAN KESEHATAN RUMAH SAKIT. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 7(4). Retrieved from <http://jurnal2.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>
- Laga, Z., Marampa, A. M., & Ramba, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Elim

- Rantepao Kabupaten Toraja Utara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 8822–8829. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Larasasti, D., & Panglipurningrum, Y. S. (2024). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 214–228. Retrieved from <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Yoshua. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement di Mayapada Hospital. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2). Retrieved from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Melinda, F. D., Junengsih, & Imanuddin, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2).
- Nurqolby, U., Febrianty, D., & Adri, K. (2025). Hubungan Ketersediaan Sumber Daya Manusia dengan Kualitas Pelayanan di UPT Puskesmas Rappang. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Mahasiswa Malikussaleh*, 4(4).
- Patarru', F., Nursalam, N., & Mar'ah HAS, E. M. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 11(4), 381. <https://doi.org/10.33846/sf11411>
- Pratiwi, E. A., & Rinawati. (2025). Strategi Pengembangan Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kemampuan Manajerial Dokter di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 38–44. <https://doi.org/10.55606/jimak.v4i2.4432>
- Supriyanto, H. D., Herlambang, T., & Hermawan, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 10(2), 124–135.
- Syakira, S., Ningtias, A., Mawarni, D., Purba, E. Y., & Wasiyem. (2025). Literatur Riview: Peran Kepemimpinan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan. *Jurnal Ilmiah JKA*.
- Yuniastuti, T., Idealistiana, L., & Fauzi, A. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Rumah Sakit Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rs Ypk Mandiri Tahun 2022. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*.