



Pendampingan Pengembangan Kepemimpinan untuk Meningkatkan Budaya Mutu di Puskesmas Simpang Timbangan

Iwan Stia Budi^{1*}, Siti Halimatul Munawarah¹, Najmah¹, Arnita Hotmauli¹, Anggun Kelara¹, Maria Desmonda F¹, Dea Fadhilah Ramanda¹, Syafitri¹, Salwa Safirah¹, Adelia Kesuma Wardhani¹, Luthfiana Nabella¹

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya, Jalan Palembang Prabumulih KM 32, Kec Indralaya, Kab Ogan Ilir, Sumatera Selatan, Indonesia, 30862

*Email korespondensi: iwan_stia@fkm.unsri.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received: 4 Feb 2025

Accepted: 3 Jun 2025

Published: 31 Jul 2025

Kata Kunci:

Budaya Mutu;
Kepemimpinan;
Puskesmas.

A B S T R A K

Background: Kepemimpinan berperan untuk mengarahkan staf untuk mencapai standar mutu yang telah ditetapkan serta berpengaruh terhadap budaya mutu layanan Puskesmas. Kegiatan ini bertujuan untuk melakukan pendampingan kepemimpinan di Puskesmas Simpang Timbangan dan diharapkan dapat meningkatkan budaya mutu di Puskesmas. **Metode:** Kegiatan pendampingan dilakukan menggunakan metode ceramah melalui penyampaian materi dan penayangan video interaktif serta diskusi kelompok melalui studi kasus. Kegiatan dilaksanakan pada 01 November 2024 di Puskesmas Simpang Timbangan dengan responden berjumlah 31 orang. Evaluasi kegiatan dilakukan dengan melihat perbedaan tingkat pengetahuan tentang kepemimpinan dan budaya mutu sebelum dan sesudah intervensi melalui pengisian kuesioner pretest dan posttest. **Hasil:** Terdapat perbedaan tingkat pengetahuan responden sebelum dan sesudah intervensi serta responden mampu menyelesaikan studi kasus yang diberikan dengan baik. **Kesimpulan:** Kegiatan ini mendapatkan respon positif dari responden dan jajaran pimpinan Puskesmas serta terdapat perbedaan tingkat pengetahuan tentang kepemimpinan dan budaya mutu sebelum dan sesudah intervensi. Diharapkan kegiatan ini dapat mengembangkan kepemimpinan dan budaya mutu di Puskesmas Simpang Timbangan sehingga bermanfaat dalam upaya menjaga mutu layanan di Puskesmas.

A B S T R A C T

Keyword:

Caries;
Children dentistry;
Gender;
Oral hygiene;
Toothbrushing
frequency.

Background: Leadership plays a role in directing staff to achieve established quality standards and influences the quality culture of public health center. This activity aims to provide leadership assistance at Simpang Timbangan Public Health Center and is expected to improve the quality culture. **Methods:** Mentoring activities are carried out using lecture methods through material delivery and interactive video viewing and group discussions through case studies. The activity was carried out on November 01, 2024 with 31 respondents. Evaluation of activities was carried out by looking at differences in knowledge levels about leadership and quality culture before and after intervention through filling out pretest and posttest questionnaires. **Results:** There is a difference in the level of knowledge of respondents before and after the intervention and respondents are able to complete the case study given well. **Conclusion:** This activity received a positive response from respondents and leaders and there were differences in knowledge levels about leadership and quality culture before and after the intervention. It is hoped that this activity can develop leadership and quality culture at Simpang Timbangan

Public Health Center so that it is useful in efforts to maintain the quality of services.



© 2024 by authors. Lisensi Jurnal Solma, UHAMKA, Jakarta. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution (CC-BY) license.

PENDAHULUAN

Puskesmas adalah sebuah fasilitas pelayanan kesehatan pertama yang melaksanakan upaya kesehatan masyarakat dan perorangan dalam mewujudkan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Untuk menjalankan peranya sebagai fasilitas kesehatan pertama, dibutuhkan penjaminan mutu pelayanan di puskesmas. Akreditasi merupakan pengakuan terhadap mutu pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan (*Octavia, 2024*).

Untuk mencapai status terakreditasi dibutuhkan kemampuan memimpin dan memotivasi semua anggotanya (*Lona et al., 2023*). Kepala puskesmas, penanggungjawab mutu, kepala bidang dan seksi di Puskesmas bertanggungjawab untuk mengarahkan anggotanya untuk mencapai standar mutu yang telah ditetapkan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara gaya kepemimpinan dengan budaya mutu (*Susila et al., 2022*). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan terhadap terbentuknya budaya mutu di puskesmas. Budaya mutu adalah nilai dasar yang dapat dijadikan perekat dan ciri khas yang menciptakan lingkungan kerja kondusif untuk keberlangsungan perbaikan yang bermutu dan berkesinambungan (*Pujianto & Evendi, 2021*). Sebuah organisasi seperti puskesmas penting untuk memiliki budaya mutu karena menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dan kepuasan pasien sehingga tujuan organisasi dapat lebih mudah tercapai (*Sanjaya et al., 2024*).

Data Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir tahun 2022, dari total 25 puskesmas di Kabupaten Ogan Ilir diketahui 9 (36%) puskesmas dengan status akreditasi dasar, 15 (60%) puskesmas dengan status madya dan 1 puskesmas (4 %) dengan status utama dan belum ada yang status akreditasi paripurna sedangkan target Dinas kesehatan Ogan Ilir yaitu 5(20%) puskesmas dengan status paripurna dan 20 (80%) puskesmas dengan status utama. Mengacu pada Permenkes No. 34 Tahun 2022 maka akreditasi Puskesmas di Kabupaten Ogan Ilir merupakan indikator kinerja utama Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir dengan target 5 (20%) puskesmas dengan status akreditasi paripurna dan 20 (80%) puskesmas dengan status utama.

Berdasarkan profil Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024, pencapaian standar pelayanan minimal Kabupaten Ogan Ilir yang masih di bawah rata rata provinsi yaitu cakupan pelayanan ibu hamil sebesar 87,1% (rata-rata provinsi 92,7%), cakupan pelayanan ibu bersalin 84,4% (rata-rata provinsi 93,6%) dan cakupan pelayanan bayi baru lahir yaitu 88,7% (rata-rata provinsi 93,3%). Puskesmas Simpang Timbangan merupakan salah satu Puskesmas di Kabupaten Ogan Ilir ikut bertanggung jawab terhadap pencapaian standar pelayanan minimal kabupaten Ogan Ilir. Secara geografi, Puskesmas Simpang Timbangan memiliki posisi strategis karena terletak di Jalan Lintas Timur KM 33 Indralaya dan menjadi puskemas yang dapat menangani kasus emergensi. Secara demografi, penduduk di Puskesmas Simpang Timbangan Tahun 2023 berjumlah 16.470 Jiwa. Besarnya jumlah penduduk tersebut menjadi tantangan bagi

puskesmas Simpang Timbangan untuk menyediakan pelayanan yang komprehensif dan bermutu khususnya pelayanan bagi Ibu hamil, ibu bersalin dan bayi baru lahir.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 6 Tahun 2024 tentang Standar Teknis Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal Kesehatan maka Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan (SPM Kesehatan) merupakan jenis dan mutu pelayanan dasar bidang kesehatan yang merupakan urusan pemerintahan wajib serta berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal. Standar Pelayanan Minimal (SPM) kesehatan di wilayah kabupaten/kota terdiri dari dua belas aspek yaitu pelayanan kesehatan ibu hamil, ibu bersalin, bayi baru lahir, balita, usia pendidikan dasar, produktif, usia lanjut, penderita hipertensi, penderita diabetes mellitus, orang dengan gangguan jiwa, orang dengan terduga Tuberkulosis, orang dengan risiko terinfeksi virus yang melemahkan daya tahan tubuh manusia (HIV). Mengingat pentingnya indikator pelayanan kesehatan minimal, selanjutnya Kementerian Kesehatan melakukan upaya terobosan untuk meningkatkan capaian standar pelayanan yaitu melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/2015/2023 tentang Integrasi Layanan Primer. Integrasi layanan primer merupakan perubahan pola layanan dari berbasis program menjadi siklus hidup serta merupakan upaya untuk menata dan mengkoordinasikan berbagai pelayanan kesehatan primer. Demi mendukung tercapainya capaian standar pelayanan kesehatan minimal serta mendukung integrasi pelayanan kesehatan primer maka diperlukan sebuah program pendampingan pengembangan kepemimpinan untuk meningkatkan budaya mutu di Puskesmas Simpang Timbangan. Melalui kegiatan pendampingan tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pimpinan puskesmas dalam menata dan mengkoordinasikan berbagai pelayanan kesehatan primer serta kemampuan dalam mewujudkan budaya mutu di Puskesmas Simpang Timbangan.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan di Puskesmas Simpang Timbangan, Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan pada Jum'at, 01 November 2024 pukul 08.00 s.d. selesai. Peserta kegiatan berjumlah 31 orang tim puskesmas yang terdiri dari pimpinan puskesmas, tim akreditasi dan kepala unit/tim penjaminan mutu puskesmas dan bersedia mengikuti kegiatan pendampingan ini. Beberapa langkah yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian masyarakat tersebut, antara lain:

1. Tahapan persiapan, yaitu pengajuan izin ke Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir, dilanjutkan survei awal dan advokasi ke Pimpinan Puskesmas Simpang Timbangan. Selanjutnya, tim menyusun kuesioner, media pendampingan berupa materi (ppt), video, studi kasus serta diskusi kelompok.
2. Tahapan Pelaksanaan, berupa pengisian kuesioner *pre-posttest*, dilanjutkan penyampaian materi dan diskusi kelompok. Penyampaian materi melalui *power point* disertai dengan penayangan video setelah itu dilakukan diskusi kelompok dengan studi kasus.



Gambar 1. (a) Pengisian Kuesioner *Pre-PostTest* oleh Peserta, (b)

3. Tahapan *Monitoring* dan Evaluasi, dilakukan pengukuran perubahan pengetahuan peserta melalui *pre-posttest*, kemampuan dalam menyelesaikan studi kasus yang berkaitan dengan penguatan kepemimpinan untuk meningkatkan budaya mutu. Kegiatan dikatakan berhasil jika 80% dari peserta bersedia ikut ke dalam kegiatan edukasi, mengisi *form* pengukuran (*pre-posttest*) serta mampu menyelesaikan studi kasus dengan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Puskesmas merupakan Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Fasilitas publik seperti puskesmas dituntut untuk senantiasa memenuhi harapan masyarakat, meminimalisir keluhan, dan berupaya agar pengguna layanan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan. Kualitas pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan (Baharudin et al., 2020). Kepuasan pasien merupakan outcome dari sebuah layanan kesehatan dan berkaitan erat dengan mutu layanan kesehatan (Soumokil et al., 2021). Kepuasan dapat memberikan efek ke promosi layanan melalui komunikasi dari mulut ke mulut (word of mouth communication) dan biasanya akan mewujudkan loyalitas yang tinggi (Nugroho, 2011). Hal ini berarti bahwa pasien akan merasa puas apabila pelayanan yang diberikan sesuai dengan harapan mereka.

Salah satu keberhasilan dalam mewujudkan kualitas pelayanan optimal melalui pemimpin. Peran pemimpin menjadi vital dalam memastikan organisasi berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan (Asnawati et al., 2024). Berkaitan dengan kepemimpinan (Hannari et al., 2024) maka peran kepemimpinan menjadi penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di sebuah puskesmas. Kepala Puskesmas sebagai ujung tombak memiliki peran penting untuk mewujudkan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Dikutip dari (Septherine et al., 2024) bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kepemimpinan yang *visioner* yang berani mengambil resiko disetiap keputusan akan memberikan peningkatan terhadap kinerja.

Pemimpin dalam pelayanan kesehatan harus memiliki program yang baik untuk mencapai tujuan pelayanan kesehatan sehingga kegiatan pengabdian ini dilakukan dengan tema “Pendampingan Kepemimpinan dalam Mendukung Budaya Mutu di Puskesmas Simpang Timbangan”.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini diikuti dengan respon positif dari sasaran, terlihat melalui keikutsertaan peserta kegiatan dari awal sampai akhir kegiatan serta keaktifan dengan melakukan sesi diskusi dan tanya jawab selama proses kegiatan berlangsung. Berikut hasil pengukuran kegiatan pengabdian kepada di Puskesmas Simpang Timbangan, sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	3	9,7
Perempuan	28	90,3
Jabatan		
Staff UGD	3	9,7
Nutrisionis Penyelia	2	6,5
Nutrisionis	2	6,5
Kepala Tata Usaha	1	3,2
Dokter Ahli Madya	1	3,2
Pj Laboratorium	1	3,2
Pj Imunisaasi	1	3,2
Staff Laboratorium	2	6,5
Staf Promkes	2	6,5
Kepala Puskesmas	1	3,2
Staff KIA	3	9,7
Staff TU	2	6,5
Bidan Penyelia	3	9,7
Bidan Ahli Madya	1	3,2
Staff Puskesmas	3	9,7
Penyuluhan Penyelia	1	3,2
Administrator	1	3,2
Kesehatan		
Apoteker Ali Pertama	1	3,2

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 1 diatas menggambarkan karakteristik responden. Sebagian besar responden adalah perempuan, dengan total 28 orang (93,3%). Jabatan dengan jumlah responden terbanyak adalah Staff UGD, Staff KIA, Bidan Penyelia, dan Staff Puskesmas yaitu sebanyak 3 orang (9,7%) dimasing-masing jabatan. Pada saat sebelum memulai kegiatan, tim pengabdian melakukan penyebaran kuesioner *pre-test* untuk mengukur pengetahuan awal sasaran sebelum intervensi dan melakukan uji *post-test* untuk menilai sejauh mana perubahan pengetahuan setelah diintervensi. Pengetahuan merupakan bagian penting yang dapat berpengaruh pada terbentuknya Tindakan (Darsini et al., 2019). Berikut ini disajikan hasil *pre-test* dan *post-test*, sebagai berikut.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Pre Test

No	Variabel	Benar		Salah	
		n	%	n	%
1	Budaya organisasi adalah	22	71%	9	29%
2	Apa tujuan utama dari budaya mutu	29	93,5%	2	6,5%
3	Mengapa pelayanan bermutu dianggap penting dalam kesehatan	27	87,1%	4	12,9%
4	Apa yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan budaya mutu	25	80,6%	6	19,4%
5	Siapa yang berperan penting dalam memimpin perubahan budaya organisasi	8	25,8%	23	74,2%
6	Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam konteks budaya mutu	16	51,6%	15	48,4%
7	Salah satu karakteristik pemimpin yang mendukung budaya mutu adalah	23	74,2%	8	25,8%
8	Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada	9	29%	22	71%
9	Salah satu kekurangan dari gaya kepemimpinan transaksional adalah	7	22,6%	24	77,4%
10	Pemimpin transformasional bertujuan untuk	21	67,7%	10	32,3%

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 2 diatas, menunjukkan jawaban responden yang mayoritas menjawab benar ada pada pertanyaan ke 2 terkait tujuan utama dari budaya mutu sebanyak 29 orang (93,5%), pertanyaan no 3 terkait Mengapa pelayanan bermutu dianggap penting dalam kesehatan sebanyak 27 orang (87,1%), pertanyaan 4 terkait Apa yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan budaya mutu, pertanyaan 7 terkait Salah satu karakteristik pemimpin yang mendukung budaya mutu sebanyak 23 orang (74,2%), pertanyaan no 1 terkait Budaya organisasi adalah sebanyak 22 orang (71%) dan pertanyaan 10 terkait Pemimpin transformasional bertujuan untuk sebanyak 21 orang (67,8%). Untuk jawaban responden yang paling sedikit menjawab benar pada pertanyaan 9 terkait Salah satu kekurangan dari gaya kepemimpinan transaksional adalah sebanyak 7 orang (22,6%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Hasil Jawaban Post-test

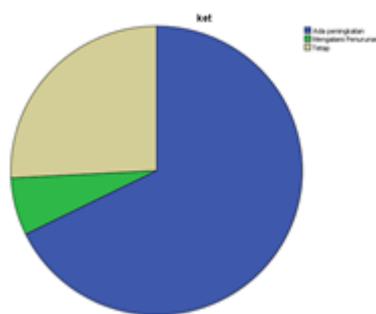
No	Variabel	Benar		Salah	
		n	%	n	%
1	Budaya organisasi adalah	22	71%	9	29%
2	Apa tujuan utama dari budaya mutu	26	83,9%	5	16,1%
3	Mengapa pelayanan bermutu dianggap penting dalam kesehatan	31	100%	0	0%
4	Apa yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan budaya mutu	28	90,3%	3	9,7%
5	Siapa yang berperan penting dalam memimpin perubahan budaya organisasi	23	74,2%	8	25,8%
6	Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam konteks budaya mutu	26	83,9%	5	16,1%
7	Salah satu karakteristik pemimpin yang mendukung budaya mutu adalah	28	90,3%	3	9,7%
8	Gaya kepemimpinan transaksional lebih	24	77,4%	7	22,6%

	berfokus pada				
9	Salah satu kekurangan dari gaya kepemimpinan transaksional adalah	22	71%	9	29%
10	Pemimpin transformasional bertujuan untuk	28	90,3%	3	9,7%

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan [Tabel 3](#) diatas, menunjukkan jawaban responden yang paling banyak menjawab benar adalah pertanyaan ke 3 terkait Mengapa pelayanan bermutu dianggap penting dalam Kesehatan sebanyak 31 orang (100%), pertanyaan 4, 7 dan 10 terkait Apa yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan budaya mutu, Salah satu karakteristik pemimpin yang mendukung budaya mutu, dan Pemimpin transformasional bertujuan untuk sebanyak 28 orang (90,3%). Pertanyaan 2 dan 6 terkait Apa tujuan utama dari budaya mutu, Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam konteks budaya mutu sebanyak masing-masing 26 orang (83,9%). Dan jawaban responden yang paling sedikit menjawab benar adalah pertanyaan 1 dan 9 terkait Budaya organisasi, Salah satu kekurangan dari gaya kepemimpinan transaksional adalah sebanyak 22 orang (71%).

Selanjutnya, disajikan informasi mengenai distribusi frekuensi tingkat pengetahuan responden melalui [Gambar 1](#) di bawah ini.



Sumber: Data Primer 2024

Gambar 1. Distribusi Frekuensi Tingkat Pengetahuan Responden terkait “Pendampingan Pengembangan Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Budaya Mutu di Puskesmas Simpang Timbangan Kec. Indralaya Utara”

[Gambar 1](#) diatas merupakan distribusi frekuensi tingkat pengetahuan responden terkait “Pendampingan Pengembangan Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Budaya Mutu di Puskesmas Simpang Timbangan Kec. Indralaya Utara” paling banyak yaitu terdapat peningkatan nilai sebanyak 21 orang (67,7%), nilai tetap sebanyak 8 orang (25,8%) dan mengalami penurunan nilai sebanyak 2 orang (6,5%).

Tabel 4. Hasil Pengetahuan Responden

	Mean	Std. deviasi	Std. Error Mean	Min	Max
Pres-Test	6.06	6.00	1.842	1.00	8.00
Post-test	7.32	8.00	2.039	3.00	9.00

Sumber Data: Data Primer 2024

Tabel 4 diatas didapatkan adanya peningkatan pengetahuan terhadap 31 responden setelah pengerjaan soal *pre-test* dan *post-test*. Rata-rata nilai *pre-test* adalah 6.06 dengan nilai terendah yaitu 0, 20, 30 dan nilai tertinggi 80. Setelah mengerjakan soal *post-test*, rata-rata nilai *post-test* meningkat menjadi 7.32 dengan nilai terendah 40, 60 dan nilai tertinggi 100. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa mayoritas peserta mengalami peningkatan pengetahuan setelah diberikan pendampingan. Selanjutnya, dilakukan *uji-t berpasangan* yang bertujuan untuk menguji apakah ada perbedaan rata-rata antara dua pengukuran. Berikut disajikan hasil *paired t-test* disajikan pada **Tabel 5** dibawah ini.

Tabel 5. Paired Sample Test

	Mean	Std. deviasi	Std. Error Mean	t	df	Sig 2-tailed
Pair Nilai Pres- Post Test	-1.25806	2.36598	.42494	-2.961	30	.006

Sumber: Data Hasil Olah, 2024

Berdasarkan **Tabel 5** diatas, diperoleh informasi bahwa nilai Sig 0,006 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa ada perbedaan antara hasil pengukuran pengetahuan *pre-test* dan *post-test*. Melalui penyuluhan kesehatan dapat berdampak pada perubahan perilaku sasaran ([Saraswati et al., 2022](#)).

Dikutip dari *West* dalam ([Lona et al., 2023](#)) bahwa kualitas pelayanan kesehatan bergantung pada strategi yang dimiliki pemimpin dalam pelayanan kesehatan tersebut. Kepemimpinan menjadi faktor utama terwujudnya budaya organisasi dan mutu layanan ([Alfadhalah & Elamir, 2021](#)). Kepemimpinan dalam organisasi menuntut kepekaan terhadap budaya yang terdapat dalam organisasi tersebut ([Faturahman, 2018](#)). Hal ini menjadikan kepemimpinan adalah faktor yang paling berpengaruh dalam membentuk budaya. Ada beberapa faktor yang menjelaskan mengenai model kepemimpinan yang efektif, yaitu perhatian, komunikasi, kepercayaan, rasa hormat dan resiko. Karakteristik pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan trasformasional, antara lain 1) *Credible*, berarti memiliki sifat yang konsisten dan komitmen tinggi; 2) *Creation Opportunities*, berarti menciptakan peluang guna meningkatkan pengetahuan serta keterampilan; 3) *Carrying*, berarti memiliki sifat peduli terhadap orang lain; terakhir 4) *Communication*, berarti memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik.

Budaya mutu didefinisikan sebagai sebuah sistem nilai yang ada di sebuah organisasi sehingga menghasilkan lingkungan yang kondusif, hal ini merupakan sebagai upaya perbaikan berkelanjutan dari aspek mutu. Budaya mutu terdiri dari nilai-nilai, prosedur, tardisi dan harapan yang mengedepankan mutu. Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Bantaran Kabupaten Probolinggo menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap budaya organisasi sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas ([Retnaningtyas et al., 2022](#)). Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik akan berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja pegawai ([Hutabarat et al., 2019](#)). Sumberdaya manusia kesehatan merupakan aspek krusial dan aset yang paling utama dalam peningkatan kualitas layanan kesehatan ([Jacqueline Makanoneng et al., 2024](#)) sehingga penting untuk mengelola sumberdaya manusia dengan baik dibutuhkan untuk keberlangsungan organisasi

(Muktamar et al., 2024). Kinerja pegawai tidak datang sendirinya namun dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kepemimpinan dan motivasi. Faktor tersebut harus beriringan satu sama dan yang lain.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini berjalan lancar dan diikuti dengan baik serta mendapatkan respon positif dari responden yang berjumlah 31 orang dan seluruh jajaran pimpinan Puskesmas. Kegiatan dilakukan di Puskesmas Simpang Timbangan, Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir. Ada perbedaan bermakna skor pengetahuan responden sebelum dan sesudah dilakukan edukasi dan intervensi oleh tim pelaksana kegiatan pengabdian tersebut. Berdasarkan hasil evaluasi kegiatan maka saran dan masukannya itu diharapkan kepada puskesmas dapat menerapkan dan mengembangkan kepemimpinan seluruh penanggung jawab, kepala bagian, kepala seksi serta mengarahkan seluruh pegawai Puskesmas Simpang Timbangan untuk mewujudkan budaya mutu agar terbentuk nilai-nilai mutu secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Puskesmas Simpang Timbangan dan seluruh pihak-pihak yang membantu pelaksanaan kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfadhalah, T., & Elamir, H. (2021). Organizational culture, quality of care and leadership style in government general hospitals in kuwait: A multimethod study. *Journal of Healthcare Leadership*, 13, 243–254. <https://doi.org/10.2147/JHL.S333933>
- Asnawati, R., Hidayat, E., & Modjo, D. (2024). Identifikasi gaya kepemimpinan kepala puskesmas kwandang kabupaten gorontalo utara. 5(September), 5951–5962.
- Baharudin, B., Maulana, A., & Aprilian, Y. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Cv Rajawali Graha Motor Tembilahan. *Literacy: Jurnal Ilmiah Sosial*, 2(1), 8–15. <C:\Users\Hp\OneDrive\Desktop>
- Darsini, Fahrurrozi, & Cahyono, E. A. (2019). Pengetahuan ; Artikel Review. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 97.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. *Madani*, 10(1), 1–11.
- Hannari, M. I., Alwini, A., Shafira, A. D., & Alvionita, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kualitas Layanan Di Puskesmas : Literature Review. 5, 11899–11905.
- Hutabarat, I., Siagian, M., & Manalu, P. (2019). Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kebun Lada Kecamatan Binjai. *Jurnal Kesehatan Masyarakat & Gizi (Jkg)*, 2(1), 40–47. <https://doi.org/10.35451/jkg.v2i1.206>
- Jacqueline Makanoneng, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Fasilitas Kesehatan: Kajian Studi Literatur. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(2), 304–310. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i2.675>
- Lona, M., Agustiningsih, A. P., Widyaningsih, T., Maryunani, A., & Filani, M. (2023). Kepemimpinan Strategik Yang Efektif Di Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat*, 12 No. 1(Maret), 1–8.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam

Organisasi. Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia, 2(7), 52–69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>

Nugroho, H. S. W. (2011). Kualitas Layanan Kesehatan Menurut Persepsi Konsumen Ragam Pendekatan Riset Tentang Metode Pengukuran Kepuasan Pelanggan Sebagai Indikator Kualitas Layanan Kesehatan. In Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES).

Octavia, P. (2024). Pengaruh Akreditasi Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan : Literature Review. 3(1), 53–66.

Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb). Greenomika, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>

Retnaningtyas, P. A., Hadiati, S., & Nasir, M. J. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Di UPTD Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.331>

Sanjaya, A. A., Hanafi, I., & Wanto, A. H. (2024). Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di Sektor Kesehatan : Tinjauan Literatur Sistematis. 2(4).

Saraswati, A., Suharmanto, Pramesona, B. A., & Susanti. (2022). Penyuluhan Kesehatan untuk Meningkatkan Pemahaman Kader Tentang Penanganan Stunting pada Balita. Sarwahita, 19(01), 209–219. <https://doi.org/10.21009/sarwahita.191.18>

Septherine, P., Zulfadil, & Samsir. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja. Jurnal Disrupsi Bisnis, 7(3), 325–332. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1432%0A>

Soumokil, Y., Syafar, M., & Yusuf, A. (2021). Analisis Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah Piru. Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada, 10(2), 543–551. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.645>

Susila, R., Pardi, P., Demina, D., & Marsidin, S. (2022). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Mutu di Masa Pandemi Covid-19. JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik, 3(1), 41–55. <https://doi.org/10.47387/jira.v3i1.155>