



Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Oesapa Kupang Tahun 2023

Kornelia Saiman¹, Tadeus A.L Regaletha², Rina Waty Sirait³

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana, Kota Kupang, Indonesia

Email: ¹korneliasaiman407@gmail.com, ³rina.sirait@yahoo.com

Abstract

Leadership style is a way or pattern of behavior applied by a leader to influence his subordinates to want to carry out the tasks that have been given. Based on an initial survey of researchers at the Oesapa Health Center, leaders rarely supervise the tasks carried out by health workers. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style on the performance of health workers. The type of research used is quantitative research. Participants in this study were health workers at Puskesmas Oesapa Kupang as many as 60 people, with the sample technique used was non-probability sampling. The data analysis used was chi square analysis and simple linear regression. The results showed that there was an influence of authoritarian leadership style on the performance of health workers at Puskesmas Oesapa Kupang seen from the linear regression equation $Y = 2.606 - 0.305X$ and the significance value was $0.005 < 0.05$. There is an influence of democratic leadership style on the performance of health workers at Puskesmas Oesapa Kupang seen from the linear regression equation $Y = -1.241 + 1.121X$ and significance value = $0.007 < 0.05$. And there is no influence of free control leadership style on the performance of health workers at the Oesapa Kupang Health Center with a significance value of $0.278 > 0.05$. For the Oesapa Health Center, it is recommended that a democratic leadership style be further improved so that the performance of health workers at the Oesapa Health Center increases.

Keywords: Leadership Style, Authoritarian, Democratic, Free Control, Performance

Abstrak

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau melaksanakan tugas yang telah diberikan. Berdasarkan survei awal peneliti di Puskesmas Oesapa, pemimpin jarang melakukan pengawasan terhadap tugas yang dikerjakan tenaga kesehatan. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang sebanyak 60 orang, dengan teknik sampel yang digunakan adalah non probability sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis chi square dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang dilihat dari persamaan regresi linear $Y = 2,606 -$

Penulis Korespondensi:

Kornelia Saiman | korneliasaiman407@gmail.com

0,305X dan nilai signifikansinya $0,005 < 0,05$. Ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang dilihat dari persamaan regresi linear $Y = -1,241 + 1,121X$ dan nilai signifikansi = $0,007 < 0,05$. Dan tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan kendali bebas terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang dengan nilai signifikansi $0,278 > 0,05$. Untuk Puskesmas Oesapa disarankan agar lebih ditingkatkan lagi gaya kepemimpinan demokratis agar kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa meningkat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Otoriter, Demokratis, Kendali Bebas, Kinerja

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pada umumnya berfungsi sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang dapat berkumpul dan bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau pemimpin merupakan unsur yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa seorang pemimpin organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Kepemimpinan itu merupakan gaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya (Usman, 2018). Gaya kepemimpinan diartikan sebagai cara yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, atau dapat juga dikatakan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Riinawati, 2019). Ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokrasi dan gaya kepemimpinan kendali bebas. Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Gaya kepemimpinan kendali bebas merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kuasa penuh pada bawahan, pimpinan hanya berperan dalam menyediakan materi pendukung dan ikut berpartisipasi jika diminta bawahan (Prakoso et al., 2018).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja petugas kesehatan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Gibson et al mengemukakan ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu; variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan seseorang, umur, jenis kelamin, dan lain-lain. Variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi. Variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan desain pekerjaan (Diantika, 2019).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti di Puskesmas Oesapa, terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Puskesmas Oesapa yaitu pemimpin dalam pengambilan keputusan yang bertujuan untuk kepentingan bersama selalu ada partisipasi dari tenaga kesehatan dan selalu membangun komunikasi yang baik dengan karyawannya. Pemimpin jarang melakukan pengawasan terhadap tugas yang dikerjakan tenaga kesehatan dan pemimpin hanya melakukan pengarahan terhadap tugas tenaga kesehatan yang dilakukan sekali saja yaitu pada setiap apel pagi. Cara pemimpin dalam mengatasi tenaga kesehatan yang sering absen kerja dan sering terlambat yaitu dengan memberikan teguran sebanyak tiga kali, apabila pemimpin memberikan teguran lebih dari tiga kali maka diberikan surat peringatan.

Berdasarkan uraian pendahuluan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang Tahun 2023.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Oesapa Kupang tahun 2023. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang, yang ditentukan dengan menggunakan teknik sampling insidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, apabila orang yang kebetulan ditemui itu cocok atau sesuai dengan kriteria sebagai sumber data. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling yang merupakan suatu prosedur pengambilan sampel yang tidak memperhatikan kaidah-kaidah peluang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Setelah data dikumpulkan dilanjutkan dengan pengolahan data yang terdiri dari tahap editing, coding, processing, dan cleaning data. Setelah proses pengolahan data selesai dilakukan, dilanjutkan dengan analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji chi square dan uji regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh antara masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

HASIL

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang sebanyak 60 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	15 %
Perempuan	51	85 %
Jumlah	60	100 %
Umur		
24-34 Tahun	25	41,7 %
35-45 Tahun	20	33,3 %
46-56 Tahun	13	21,7 %
≥57 Tahun	2	3,3 %
Jumlah	60	100 %
Lama Bekerja		
≥ 2 Tahun	53	88,3 %
< 2 Tahun	7	11,7 %
Jumlah	60	100 %

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa distribusi responden dalam penelitian ini adalah lebih banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 51 orang (85%), umur 24-34 tahun sebanyak 25 orang (41,7%), dan lama bekerja ≥ 2 tahun sebanyak 53 orang (88,3%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Gaya Kepemimpinan Otoriter		
Kurang Setuju	25	41,7 %
Cukup Setuju	27	45 %
Setuju	8	13,3 %
Jumlah	60	100 %
Gaya Kepemimpinan Demokratis		
Cukup Setuju	2	3,3 %
Setuju	58	96,7 %
Jumlah	60	100 %
Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas		
Kurang Setuju	18	30 %
Cukup Setuju	30	50 %
Setuju	12	20 %
Jumlah	60	100 %
Kinerja Tenaga Kesehatan		
Kurang Baik	8	13,3 %
Cukup Baik	39	65 %
Baik	13	21,7 %
Jumlah	60	100 %

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, dari hasil analisis univariat menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan otoriter, jumlah responden yang menyatakan kurang setuju dengan gaya kepemimpinan otoriter di Puskesmas Oesapa Kupang adalah 25 responden (41,7%), cukup setuju ada 27 responden (45%), dan yang menyatakan setuju ada 8 responden (13,3%). Pada variabel gaya kepemimpinan demokratis, jumlah responden yang menyatakan cukup setuju dengan gaya kepemimpinan demokratis di Puskesmas Oesapa Kupang adalah 2 responden (3,3%), dan yang menyatakan setuju ada 58 responden (96,7%). Pada variabel gaya kepemimpinan kendali bebas, jumlah responden yang menyatakan kurang setuju dengan gaya kepemimpinan kendali bebas di Puskesmas Oesapa Kupang adalah 18 responden (30%), cukup setuju ada 30 responden (50%), dan yang menyatakan setuju ada 12 responden (20%). Dan pada variabel kinerja tenaga kesehatan, jumlah responden yang menyatakan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang kurang baik adalah 8 responden (13,3%), yang menyatakan cukup baik ada 39 responden (65%), dan yang menyatakan baik ada 13 responden (21,7%).

Tabel 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,606	,194		13,448	,000
Gaya kepemimpinan otoriter	-,305	,105	-,356	-2,905	,005

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan otoriter = $0,005 < (\alpha = 0,05)$ dan nilai t hitung = $2,905 >$ (nilai t tabel = $2,002$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang.

Tabel 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,241	1,196		-1,038	,304
Gaya Kepemimpinan Demokratis	1,121	,402	,343	2,785	,007

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan demokratis = $0,007 < (\alpha = 0,05)$ dan nilai t hitung = $2,785 >$ (nilai t tabel = $2,002$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang.

Tabel 5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,310	,220		10,488	,000
Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas	-,119	,109	-,142	-1,095	,278

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan kendali bebas = $0,278 >$ ($\alpha = 0,05$) dan nilai t hitung = $1,095 <$ (nilai t tabel = $2,002$) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan kendali bebas terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin banyak mempengaruhi serta menentukan perilaku pengikutnya. Gaya seorang pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter di Puskesmas Oesapa Kupang dalam kategori cukup setuju, dimana jumlah responden yang menjawab gaya kepemimpinan otoriter cukup setuju sebanyak 27 responden. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang dengan nilai signifikansi = $0,005 < (\alpha = 0,05)$. Hal ini sejalan dengan penelitian (Pradhana, 2018), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan ITS dengan

nilai signifikansinya = $0,032 < 0,05$. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Anugerahwati et al., 2018), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang bermakna antara gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja perawat di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep dengan $p \text{ value} = 0,034 < (\alpha = 0,05)$.

Menurut hasil penelitian dalam gaya kepemimpinan otoriter di Puskesmas Oesapa Kupang, pemimpin sebelum membuat keputusan dan kebijakan memang melibatkan dan menanyakan pendapat bawahannya, namun pemimpin tidak mempertimbangkan pendapat bawahannya tersebut, karena pada akhirnya pemimpin yang mengambil keputusan dan kebijakan sendiri, tidak ada kesepakatan antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin juga melakukan pengawasan secara ketat terhadap sikap, tingkah laku dan disiplin kerja bawahan, dan pemimpin dalam memberikan tugas-tugas kepada bawahan selalu bersifat instruksi dari pada permintaan. Hal ini membuat tenaga kesehatan tidak nyaman dan kurang rasa percaya diri dalam bekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang kurang baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya seorang pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan, memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab para bawahannya, melibatkan karyawan dalam mengambil suatu keputusan dan hasilnya sesuai dengan kesepakatan atas pemimpin dan bawahannya, serta mampu mempengaruhi para bawahan agar bersedia bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis di Puskesmas Oesapa Kupang dalam kategori setuju, dimana jumlah responden yang menjawab setuju dengan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 58 responden. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang dengan nilai signifikansi = $0,007 < (\alpha = 0,05)$. Hal ini sejalan dengan penelitian Pradhana (2018), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan ITS dengan nilai signifikansinya = $0,013 < 0,05$. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Prakoso, dkk (2018), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lok Bahu Kota Samarinda dengan nilai signifikansinya = $0,002 < 0,05$.

Menurut hasil penelitian dalam gaya kepemimpinan demokratis di Puskesmas Oesapa Kupang, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang disukai oleh para tenaga kesehatan, apabila seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya secara demokratis maka kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang akan semakin baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradhana (2018), dimana gaya kepemimpinan demokratis banyak disukai oleh bawahannya dan berdampak pada kinerja karyawan yang baik atau tinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Gaya kepemimpinan kendali bebas adalah gaya seorang pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya kebebasan dalam membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara karyawan sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kendali bebas di Puskesmas Oesapa Kupang dalam kategori cukup setuju, dimana jumlah responden yang menjawab cukup setuju dengan gaya kepemimpinan kendali bebas sebanyak 30 responden. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa gaya kepemimpinan kendali

bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang dengan nilai signifikansi = $0,278 > (\alpha = 0,05)$. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Pradhana (2018), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kendali bebas berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan ITS dengan nilai signifikansinya = $0,023 < 0,05$. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian Prakoso, dkk (2018), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kendali bebas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Lok Bahu kota Samarinda dengan nilai signifikansinya = $0,040 < 0,05$.

Menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kendali bebas dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang. Menurut Anders Skogstad dalam Pradhana (2018), menjelaskan bahwa ketika atasan mengabaikan harapan dari bawahan karena kurangnya kehadiran, keterlibatan, timbal balik, dan penghargaan dari pemimpin, perilaku tersebut dapat mempengaruhi pengalaman dan kinerja pada karyawan. Hal tersebut bisa dikatakan negatif pada kinerja yang ditimbulkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang tahun 2023, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang tahun 2023, ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang tahun 2023, dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kendali bebas terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Oesapa Kupang tahun 2023.

Puskesmas Oesapa Kupang disarankan agar dapat mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis dan lebih ditingkatkan lagi yaitu selalu melibatkan karyawan dalam mengambil suatu kebijakan atau keputusan agar kinerja tenaga kesehatan pun semakin meningkat. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti pokok permasalahan yang sama disarankan agar menggunakan variabel independen yang lain seperti gaya kepemimpinan karismatik, paternalistis, transaksional, transformasional, dan situasional agar pengetahuan serta wawasan mengenai gaya kepemimpinan semakin bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, E. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta). Skripsi Di Publikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Siti, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Bebas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Berau (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Berau).
- Abdullah, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2018. *Jurnal Mitrasedhat*, 8(2).
- Badu, Syamsu Q, and Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Kota Gorontalo: Ideas Publishing.

- Basri, Hanafia, Z. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Darmawan, E. S., & Sjaaf, A. C. 2016. Administrasi Kesehatan Masyarakat: Teori dan Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Diantika, D. 2019. Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Puskesmas Pudukpayung Kota Semarang Tahun 2018. Universitas Negeri Semarang.
- Fitriana, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karangrayung II (Studi Di Kec. Karangrayung Kab. Grobogan) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hanafi, A S, C Almy, and M T Siregar. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Industri dan Logistik 02.
- Heriana, C. 2015. Manajemen Pengolahan Data Kesehatan. Bahan Ajar Mata Kuliah Manajemen Data Kesehatan. (N. Atif (ed.); 1st ed.). PT Refika Aditama.
- Hutauruk, H. M. S. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga. Program Pascasarjana. Universitas Terbuka Jakarta, 134.
- Karimuddin, A., Misbahul, J., Ummul, A., Suryadin, H., Zahara, F., Taqwin., Masita., Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI (026/DIA/2012).
- Manurung, A, D Isfianadewi, and S U Wikaningtyas. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Puskesmas Ngawen II Kabupaten Gunungkidul Tahun 2017. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Meiryani. (2021). Memahami Uji Normalitas dalam Model Regresi. In Accounting Binus. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-normalitas-dalam-model-regresi/>. Diakses pada tanggal 07 September 2023.
- Nurjannah. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) TGK Chik Ditiro Sigli. Universitas Sumatera Utara.
- Nurlia, R. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- PerMenKes, RI. 2019. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. 1335.
- Pradhana, Arvyan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan ITS. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Prakoso, Syahrani, and Suryenidah. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lok Bahu Kota Samarinda. EJournal Administrative Reform 6 (1): 23.

- Riinawati. 2019. Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi. Yogyakarta. PT. Pustaka Baru.
- Rosyidah, I. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Desa Sungai Lebung Kecamatan Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir. Universitas Sriwijaya.
- Sari, Intan Purnama. 2016. Hubungan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Petugas Di Puskesmas Sambas Kecamatan Sibolga Kota Tahun 2016. Universitas Sumatera Utara.
- Usman. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat Tahun 2018. Tesis. Institut Kesehatan Helvetia.