

TESIS

**ANALISIS HUBUNGAN TIPE KEPEMIMPINAN DAN
KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PUSKESMAS DI WILAYAH KOTA SUNGAI PENUH TAHUN
2024**



OLEH :

NAMA : SHAFIRA AINUN HAFILDA

NIM : 10012682327026

**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2025**

TESIS

**ANALISIS HUBUNGAN TIPE KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
DI WILAYAH KOTA SUNGAI PENUH TAHUN 2024**

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mendapatkan Gelar (S2) Magister Kesehatan Masyarakat
Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



OLEH :

**NAMA : SHAFIRA AINUN HAFILDA
NIM : 10012682327026**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS HUBUNGAN TIPE KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS DI WILAYAH KOTA SUNGAI PENUH

TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
(S2) Magister Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya

OLEH

NAMA : SHAFIRA AINUN HAFILDA
NIM : 10012682327026

Palembang, Juli 2025

Pembimbing I



Prof. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M
NIP. 197606092002122001

Pembimbing II



Dr.dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS
NIP. 198601302019032013

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



Prof. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M
NIP. 197606092002122001

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Tesis dengan judul “Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Sungai Penuh Tahun 2024” telah dipertahankan di hadapan Tim penguji Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 17 Juli 2025 dan telah diperbaiki, diperiksa, serta disetujui sesuai dengan masukan panitia sidang Ujian Tesis, Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

Palembang, Juli 2025

Tim Penguji Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis

Ketua:

1. Prof. Dr. Rico Januar Sitorus, S.K.M., M.Kes (Epid)

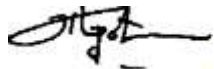
NIP : 198101212003121002

()

Anggota:

2. Prof. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M

NIP. 197606092002122001

()

3. Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS

NIP. 198601302019032013

()

4. Dr. Haerawati Idris, S.K.M., M.Kes

NIP : 198603102012122001

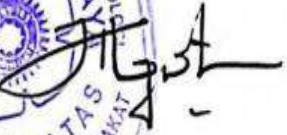
()

5. Prof. Dr.dr. H.M. Zulkarnain, M.Med, SC., PKK

NIP : 196109031989031002

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Prof. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M
NIP. 197606092002122001

Koordinator Program Studi
S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat,

Prof. Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes
NIP. 197109271994032004

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shafira Ainun Hafilda
NIM : 10012682327026
Judul Tesis : Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Sungai Penuh Tahun 2024

Menyatakan bahwa laporan Tesis saya merupakan hasil karya sendiri didampingi tim pembimbing dan bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam tesis ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari siapapun.



Palembang, Juli 2025



Shafira Ainun Hafilda

HALAMAN PENYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shafira Ainun Hafilda
NIM : 10012682327026
Judul Tesis : Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan Dan Kepuasan
Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota
Sungai Penuh Tahun 2024

Memberikan izin kepada Pembimbing dan Universitas Sriwijaya untuk mempublikasikan penelitian saya untuk kepentingan akademik apabila dalam waktu 1 (satu) tahun tidak mempublikasikan karya penelitian saya. Dalam kasus ini saya setuju untuk menempatkan pembimbing sebagai penulis korespondensi (Corresponding author).

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari siapapun.

Palembang, Juli 2025



Shafira Ainun Hafilda

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“ Hanya hati yang dipenuhi dengan rasa syukur dan tenang yang dapat menjangkau langit tertinggi ”

Persembahan:

Tesis ini penulis persembahkan untuk suami tercinta (Panji Muhammad Aidil, ANT IV), terimakasih atas segala dukungan, kesabaran, cinta yang tiada henti. Terimakasih telah menjadi sumber kekuatan dan penyemangat tanpa syarat dalam menyelesaikan perjalanan yang panjang ini. Semoga keberhasilan ini bisa menjadi sumber rasa syukur serta kebanggaan bagi kita berdua. Tesis ini juga penulis persembahkan untuk keluarga tercinta yaitu Ayah (Sarbaini Omar, S.Pdi., M.Pdi) dan Mami (Sepdia Nasepa, S.Pd., Gr). Serta kepada adik adikku (Zafina Aulia, Jeffi Arizal, dan Danu Oktoriz) yang selalu menghibur dan memberikan keceriaan dalam proses penulisan tesis ini.

ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI MAGISTRER (S2) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Karya Ilmiah berupa tesis,

Juli 2025

Shafira Ainun Hafilda; Dibimbing Oleh Misnaniarti dan Rizma Adlia Syakurah

Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai
Puskesmas Di Wilayah Kota Sungai Penuh Tahun 2024

xv + 92 halaman, 2 gambar, 44 tabel, 10 lampiran

ABSTRAK

Berdasarkan Profil Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2022 diketahui bahwa dari 12 jenis pelayanan kesehatan yang ada di Dinkes Kota Sungai Penuh, terdapat 6 pelayanan kesehatan yang capaian kinerja SPM nya belum mencapai target per SPM pertahun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara umur, masa kerja, status kepegawaian, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain *cross sectional* menggunakan 110 sampel responden dari 11 Puskesmas di Kota Sungai Penuh. Hasil menunjukkan bahwa kinerja pegawai puskesmas 69,1% memiliki kinerja baik, Hasil uji *chi square* menunjukkan variabel yang memiliki hubungan dengan kinerja pegawai adalah masa kerja ($p=0,039$), status kepegawaian ($p=0,864$), kepemimpinan transaksional ($p=0,008$), kepemimpinan transformasional ($p=0,032$), kepuasan terhadap pekerjaan ($p=0,040$), sedangkan variabel yang tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai adalah umur ($p=0,444$), kepuasan terhadap gaji ($p=0,164$), kepuasan terhadap rekan kerja ($p=0,536$) dengan kinerja pegawai. Faktor utama yang paling berpengaruh dengan kinerja pegawai adalah kepuasan gaji. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja, status kepegawaian, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Melakukan Optomalisasi manajemen kebijakan untuk meningkatkan transparansi dan keadilan dalam pemberian gaji/insentif bagi tenaga Non ASN di Puskesmas, menyengikutsertakan pgawai dalam pelatihan berbasis kinerja, dan melakukan kegiatan rutin untuk mempererat interaksi antar pegawai

Kata Kunci: kinerja pegawai, umur, masa kerja, status kepegawaian, kepemimpinan, kepuasan kerja

Kepustakaan: 98 (1993 - 2025)

*HEALTH POLICY ADMINISTRATION
MAGISTRATION PROGRAM (S2) IN PUBLIC HEALTH SCIENCE
FACULTY OF PUBLIC HEALTH
SRIWIJAYA UNIVERSITY*

Scientific work in the form of a thesis,

July 2024

*Shafira Ainun Hafilda; Supervised by Misnaniarti and Rizma Adlia Syakurah
Analysis of the Relationship Between Leadership Type and Job Satisfaction with
Community Health Center Employee Performance in Sungai Penuh City in 2024
xv + 92 pages, 2 figures, 44 tables, 10 appendices*

ABSTRACT

Based on the Sungai Penuh City Health Office Profile in 2022, it is known that of the 12 types of health services available at the Sungai Penuh City Health Office, 6 health services have not achieved the annual SPM target. This study aims to analyze the relationship between age, length of service, employment status, transactional leadership, transformational leadership, job satisfaction, salary satisfaction, and co-worker satisfaction with employee performance. This study is quantitative with a cross-sectional design using 110 respondent samples from 11 Community Health Centers in Sungai Penuh City. The results show that 69.1% of community health center employees have good performance. The chi-square test results show that variables that have a relationship with employee performance are length of service ($p = 0.039$), employment status ($p = 0.864$), transactional leadership ($p = 0.008$), transformational leadership ($p = 0.032$), job satisfaction ($p = 0.040$), while variables that have no relationship with employee performance are age ($p = 0.444$), salary satisfaction ($p = 0.164$), and co-worker satisfaction ($p = 0.536$) with employee performance. The main factor that has the most influence on employee performance is salary satisfaction. Therefore, it can be concluded that there is a significant relationship between tenure, employment status, transactional leadership, transformational leadership, and job satisfaction with employee performance. Optimizing policy management to increase transparency and fairness in salary/incentive payments for non-civil servant staff at the Community Health Center, involving employees in performance-based training, and conducting routine activities to strengthen interactions between employees.

Keywords: employee performance, age, tenure, employment status, leadership, job satisfaction

Bibliography: 98 (1993 - 2025)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr, Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas Karunia dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul ““Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas di Wilayah Kota Sungai Penuh Tahun 2024”” ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Proses penulisan ini dapat berjalan dengan baik karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE., M.Si sebagai Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof Dr. Misnaniarti, S.KM.,M.KM selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya Sekaligus Pembimbing 1 Saya yang telah memberikan bimbingan, saran serta telah meluangkan waktunya untuk membimbing dengan ikhlas, sabar sampai penulisan tesis ini selesai
3. Prof. Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes selaku Kaprodi Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya
4. Ibu Dr.dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS, selaku dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan bimbingan, saran serta telah meluangkan waktunya untuk membimbing dengan ikhlas, sabar sampai penulisan tesis ini selesai.
5. Prof. Dr. dr. Mohammad Zulkarnain, M.Med.Sc, PKK, AIFO-K, SpKKLP. subsp. ROMA, FISIKA, FISCM. selaku penguji I atas saran kritikan, saran dan bimbingan yang diberikan dalam penyempurnaan tesis ini
6. Prof. Dr. Rico Januar Sitorus, S.K.M., M.Kes (Epid), selaku penguji II atas saran kritikan, saran dan bimbingan yang diberikan dalam penyempurnaan tesis ini
7. Dr. Haerawati Idris, S.K.M., M.Kes. penguji II atas saran kritikan, saran dan bimbingan yang diberikan dalam penyempurnaan tesis ini
8. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bantuan selama proses penulisan tesis ini;
9. Suamiku tercinta (Panji Muhammad Aidil ANT, IV) yang selama ini selalu memberikan dukungan maksimal dan doa yang tulus kepada penulis dalam seluruh tahapan

penyelesaian tesis ini.

10. Kedua Orang Tua, Kedua Mertua dan adik-adik, serta keluarga besar atas segala dukungan dan bantuannya selama masa perkuliahan
11. Seluruh teman mahasiswa Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya, khususnya angkatan ganjil 2023, atas kerja sama yang baik selama masa perkuliahan.

Demikianlah penulis akhiri kata pengantar ini semoga tesis ini dapat membantu saudara dalam mencari referensi menulis. Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kata sempurna untuk itu kritik dan saran sangat diperlukan untuk membangun sebagai bahan pembelajaran kedepan.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

Palembang, Juli 2025

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 22 April 2000 di Sungai Penuh, Provinsi Jambi . Penulis merupakan putri dari Bapak Sarbaini dan Ibu Sepdia Nasepa, anak Pertama dari dua bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 118/III Belui pada tahun 2012. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 15 Kerinci pada tahun 2015, dan pendidikan Sekolah Menengah Atas diselesaikan di MAN 1 Sungai Penuh pada tahun 2018. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Jambi dan berhasil meraih gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M.) pada tahun 2022

Pada tahun akademik genap 2023/2024, penulis tercatat sebagai mahasiswa Program Pascasarjana pada Fakultas Kesehatan Masyarakat, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, BKU Administrasi Kebijakan Kesehatan di Universitas Sriwijaya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	v
ABSTRAC	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	7
2.1.2 Pendekatan Kinerja	8
2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.2 Tipe Kepemimpinan	9
2.2.1 Definisi Tipe Kepemimpinan	9
2.2.2 Tipe Kepemimpinan	11
2.3 Kepuasan Kerja	14
2.3.1 Teori Kepuasan Kerja	20
2.3.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja	23
2.4 Puskesmas	26
2.4.1 Pengertian Puskesmas	26
2.4.2 Tugas Pokok dan Fungsi Puskesmas	27
2.5 Penelitian Terdahulu	28
2.6 Kerangka Teori	30
2.7 Kerangka Konsep	31
2.8 Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.4 Variabel Penelitian	34
3.5 Definisi Operasional	35
3.6 Instrumen Penelitian	38
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.8 Cara Pengumpulan Data	38
3.9 Uji Validitas	39
3.10 Analisis Data.....	43
3.11 Etika Penelitian	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Penelitian	45
4.2 Hasil Penelitian	45
4.2.1 Karakteristik Data Responden	46
4.2.2 Analisis Univariat	38
4.2.2.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transaksional	48
4.2.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional	49
4.2.2.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan terhadap Pekerjaan	51
4.2.2.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan terhadap Gaji	52
4.2.2.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan terhadap Rekan Kerja	54
4.2.2.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	55
4.2.3 Analisis Bivariat	56
4.2.3.1 Hubungan Usia Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	56
4.2.3.2 Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	56
4.2.3.3 Hubungan Status Kepegawaian Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	57
4.2.3.4 Hubungan Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	58
4.2.3.5 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	59
4.2.3.6 Hubungan Kepuasan terhadap Pekerjaan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	59
4.2.3.7 Hubungan Kepuasan terhadap Gaji Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	60
4.2.3.8 Hubungan Kepuasan terhadap Rekan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	61
4.2.4 Analisis Multivariat	61
4.2.4.1 Seleksi Bivariat	62
4.2.4.2 Pemodelan Awal	63
4.2.4.3 Final Model.....	66
4.3 Pembahasan	68
4.3.1 Gambaran Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	68

4.3.2 Hubungan Usia Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	69
4.3.3 Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh ...	70
4.3.4 Hubungan Status Kepegawaian Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	72
4.3.5 Hubungan Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	73
4.3.6 Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	73
4.3.7 Hubungan Kepuasan terhadap Pekerjaan Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	77
4.3.8 Hubungan Kepuasan terhadap Gaji Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	79
4.3.9 Hubungan Kepuasan terhadap Rekan Kerja Dengan Kinerja Pegawai	80
4.3.10 Faktor yang Paling berhubungan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Sungai Penuh	81
4.4 Keterbatasan Penelitian.....	82
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Teori	30
Gambar 2.2: Kerangka Konsep	31

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional	35
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transaksional	40
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan terhadap Pekerjaan	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan terhadap Gaji	41
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan terhadap Rekan Kerja	42
Tabel 3.8 Hasil Uji Realibilitas.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	45
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Kepemimpinan Transaksional.....	46
Tabel 4.3 Gambaran Rata Rata Kepemimpinan Transaksional	47
Tabel 4.4 Gambaran Frekuensi Kepemimpinan Transaksional	47
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan Transformasional	48
Tabel 4.6 Rata Rata Kepemimpinan Transformasional	49
Tabel 4.7 Gambaran Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional	49
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan terhadap Pekerjaan	50
Tabel 4.9 Rata Rata Variabel Kepuasan terhadap Pekerjaan	50
Tabel 4.10 Gambaran Frekuensi Variabel Kepuasan terhadap Pekerjaan	51
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan terhadap Gaji	51
Tabel 4.12 Rata- Rata Variabel Kepuasan terhadap Gaji	52
Tabel 4.13 Gambaran Frekuensi Variabel Kepuasan terhadap Gaji	52
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan terhadap Rekan Kerja	52
Tabel 4.15 Rata Rata Variabel Kepuasan terhadap Rekan Kerja	53
Tabel 4.16 Gambaran Frekuensi Variabel Kepuasan terhadap Rekan Kerja	53
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.18 Rata Rata Variabel Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.19 Gambaran Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	55
Tabel 4.20 Tabulasi Silang Variabel Usia Dengan Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.21 Tabulasi Silang Variabel Masa Kerja Dengan Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.22 Tabulasi Silang Variabel Status Kepegawaian Dengan Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.23 Tabulasi Silang Variabel Kepemimpinan Transaksional Dengan Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.24 Tabulasi Silang Variabel Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.25 Tabulasi Silang Variabel Hubungan Kepuasan terhadap Pekerjaan Dengan Kinerja Pegawai	60
Tabel 4.26 Tabulasi Silang Variabel Kepuasan terhadap Gaji Dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Sungai Penuh	61
Tabel 4.27 Tabulasi Silang Variabel Kepuasan terhadap Rekan Kerja Dengan Kinerja Pegawai	61
4.28 Seleksi Bivariat	62
4.29 Identifikasi Confounding	63
4.30 Identifikasi Confounding tanpa Status Kepegawaian	64
4.31 Identifikasi Confounding tanpa Rekan Kerja	64
4.32 Identifikasi Confounding tanpa Umur	65

4.33	Identifikasi Confounding tanpa Masa Kerja	65
4.34	Identifikasi Confounding tanpa Kepemimpinan Transaksional	66
4.35	Model Akhir Analisis Multivariat	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Lembar Persetujuan Informant
Lampiran 2	: <i>Informant Consent</i>
Lampiran 3	: Kusioner
Lampiran 4	: Keterangan Lolos Etik
Lampiran 5	: Izin Penelitian
Lampiran 6	: Output Uji Validitas
Lampiran 7	: Output Data Univariat
Lampiran 8	: Output Data Bivariat
Lampiran 9	: Output Data Multivariat
Lampiran 10	: Dokumentasi

DAFTAR SINGKATAN

ART	: Anggaran Rumah Tangga	
Kemenkes RI	: Kementrian Kesehatan Republik	Indonesia
Puskesmas	: Pusat Pelayanan Kesehatan	
<i>Inform Consent</i>	: Lembar Persetujuan	
<i>Anonimity</i>	: Tanpa Nama	
<i>Confidentialy</i>	: Kerahasiaan	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme pegawainya serta memperbaiki fasilitas dan sarana kesehatannya demi memberikan kepuasan bagi masyarakat yang menggunakan layanan kesehatan. Persaingan yang semakin ketat dan pelanggan yang lebih selektif serta berpengetahuan membuat Puskesmas, sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan, wajib terus meningkatkan kualitas pelayanannya. Meskipun Puskesmas telah berhasil menjadi sarana untuk upaya kesehatan masyarakat dan pelayanan kesehatan perseorangan tingkat pertama, masih ada keluhan terkait kinerja pegawai puskesmas.(Husein & Sormin, 2016).

Indonesia merupakan salah satu negara yang bergabung dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).Indonesia telah bersiap untuk meningkatkan sumber daya manusia di bidang kesehatan agar mampu bersaing dalam perdagangan global. Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di bidang ini, baik dalam hal promosi, pencegahan, pengobatan dan rehabilitasi (Putri, 2017). Sumber daya manusia kesehatan mempunyai dampak besar dalam meningkatkan daya saing pelayanan kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan adalah suatu bentuk konsekuensi dari kebutuhan dan tuntutan masyarakat untuk mendapatkan tingginya mutu pelayanan kesehatan. Melalui kinerja tenaga kesehatan menunjukkan profesionalitas dan kontribusi secara langsung untuk meningkatkan pelayanan kesehatan, yang memiliki dampak pada tempat kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat. (Putri, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat vital dalam sebuah organisasi atau instansi, di mana kontribusinya dapat dilihat melalui kinerja SDM tersebut. (Gusriani, 2018) Kinerja sendiri adalah hasil dari dorongan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tingkat kemampuan dan kompetensi tertentu (Yanthi et al., 2021). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nasution, 2019). . Dalam bidang kesehatan, salah satu organisasi yang sangat penting untuk dievaluasi kinerjanya adalah Puskesmas.

Menurut Peraturan Pemerintah No 67 tahun 2019 Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan` (Kementerian Kesehatan RI, 2019)

Pada tahun 2022, jumlah tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas di seluruh Indonesia mencapai 527.425 orang, dengan total 10.383 unit Puskesmas yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia (Kementerian Kesehatan RI, 2023). Dengan demikian, rata-rata setiap Puskesmas memiliki 42 tenaga kesehatan. Namun, di lapangan, kondisi ini tidak selalu sesuai, karena distribusi tenaga kesehatan tidak merata. Beberapa Puskesmas di berbagai wilayah Indonesia mengalami kelebihan jumlah tenaga kesehatan, sementara di sisi lain, ada Puskesmas yang kekurangan tenaga kesehatan. Ketidakseimbangan distribusi tenaga kesehatan ini mencerminkan adanya kesenjangan yang semakin lebar (Kementrian Kesehatan RI, 2023). Berdasarkan Profil Kesehatan Provinsi Jambi 2022, Provinsi Jambi memiliki 11.888 tenaga kesehatan yang tersebar di 207 Puskesmas.

Berdasarkan data SISDMK Kemenkes Tahun 2022 diketahui bahwa dari Provinsi jambi memiliki 9 kabupaten dan 2 Kota, dimana dari ke 11 wilayah tersebut hanya kota jambi yang memiliki 9 Jenis tenaga kesehatan dengan persentase puskesmas memenuhi standar >90%, sedangkan kabupaten tebo, bungo dan batanghari puskesmas memenuhi standar 50%-75%, dan tanjung jabung barat, tanjung jabung timur, muaro jambi, kerinci, merangin, sarolangun, dan kota sungai penuh puskesmas yang memenuhi standar <50%. Karenanya peneliti menjadikan Kota Sungai Penuh sebagai tempat.

Berdasarkan Profil Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh Tahun 2022 diketahui bahwa dari 12 jenis pelayanan kesehatan yang ada di Dinkes Kota Sungai Penuh, terdapat 6 pelayanan kesehatan yang capaian kinerja SPM nya belum mencapai target per SPM pertahun, yakni Pelayanan Kesehatan Balita dengan persentase hanya 82,5%, Pelayanan Kesehatan Pada Usia Lanjut dengan persentase 93,7%, Pelayanan Kesehatan Penderita Hipertensi dengan persentase 34,3%, Pelayanan Kesehatan Penderita Diabetes Mellitus 57,5%, Pelayanan Kesehatan

Orang dengan Gangguan Jiwa Berat dengan persentase 18,8%, Pelayanan Kesehatan Orang dengan TB 79,4%.

Penelitian (Rumaisha, 2019) menyatakan bahwa kinerja yang baik dan buruk dari seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah faktor organisasi. Gaya kepemimpinan dan karakteristik kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di mana pemandu melihat dirinya sebagai bagian dari grup dapat meningkatkan pengetahuan Anda bahwa Anda juga memiliki ide-ide baru untuk meningkatkan layanan perawatan kesehatan Anda dengan mendengarkan saran bawahannya dan karakteristik manajer yang dapat bekerja dengan bawahannya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Hifnie & Patria, 2019) yang mengatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu hal yang harus diperhatikan juga adalah kepuasan kerja, pada prinsipnya kepuasan kerja menggambarkan tingkat perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu, perbandingan antara harapan yang diinginkan dengan hasil yang didapatkan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang memotivasi pegawai dan organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi atau pendapat karyawan terhadap seberapa penting nilai yang diberikannya dalam memberikan hasil dari suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang tentang dirinya dan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang mendukung atau tidak menyetujui pekerjaannya dan kondisi yang dirasakannya (Damayanti, 2018).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan, khususnya dalam perencanaan kebutuhan SDM kesehatan, selama ini cenderung bersifat belum dikelola secara profesional oleh ahlinya dan masih bersifat administratif saja. Pendekatan yang digunakan masih bersifat top down (dari pusat) dan belum bottom up (dari bawah), sehingga belum sesuai dengan perencanaan jangka panjang dan masih terdapat kesenjangan dengan kebutuhan yang ada di lapangan. Oleh sebab itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang memadai dan handal terhadap penggunaan, pengelolaan, pemanfaatan sumber-sumber yang lainnya agar menjadi berdaya guna dan berhasil. Dalam situasi yang sebaliknya jika mustahil menggambarkan usaha pencapaian tujuan pengelolaan maka akan berdampak pada

masyarakat dan berakibat adanya keresahan dan ketidakpercayaan masyarakat dalam menikmati fasilitas kesehatan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ada “ Bagaimana Analisis hubungan Tipe Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Sungai Penuh”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat peneliti merumuskan permasalahan yang ingin diteliti adalah “Bagaimana Hubungan Tipe Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Sungai Penuh?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Bagaimana Hubungan Tipe Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Sungai penuh

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mendeskripsikan Kinerja Pegawai Puskesmas Puskesmas Di Wilayah Kota Sungai penuh
2. Mendeskripsikan Faktor Individu Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Sungai penuh
3. Mendeskripsikan Tipe Kepemimpinan Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kota Sungai penuh
4. Mendeskripsikan Kepuasan Kerja Puskesmas Puskesmas Di Wilayah Kota Sungai penuh
5. Menganalisis Hubungan antara Usia dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Sungai Penuh
6. Menganalisis Hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Sungai Penuh

7. Menganalisis Hubungan antara Status Kepegawaian dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Sungai Penuh
8. Menganalisis Hubungan antara Tipe Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Sungai Penuh
9. Menganalisis Hubungan antara Tipe Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Sungai Penuh
10. Menganalisis Hubungan antara Kepuasan Pekerjaan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Sungai Penuh
11. Menganalisis Hubungan antara Kepuasan Gaji dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Sungai Penuh
12. Menganalisis Hubungan antara Kepuasan Rekan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kota Sungai Penuh
13. Menganalisis Faktor yang paling berhubungan dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kota Sungai penuh

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Dinas Kesehatan Kota Sungai penuh

Sebagai salah satu bahan untuk mengevaluasi agar dapat meningkatkan dalam hal-hal yang bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat

1.4.2 Bagi Puskesmas di Kota Sungai Penuh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan puskesmas di Kota Sungai Penuh ataupun di kota lain untuk mengetahui upaya perbaikan yang harus dilakukan untuk mencapai Kinerja Pegawai yang optimal.

1.4.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah pengalaman dan ilmu bagi penelitiannya dalam mengkaji permasalahan dengan berpanduan terhadap teori yang sudah di

peroleh jenjang perkuliahan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. *Pasuruan: Qiara Media*.
- Afraini, N., Ichwansyah, F., Rani, H. A., Syahputra, F., Kuala, S., Aceh, B., Farmasi, A., & Mandiri, Y. (2021). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Dalam Melaksanakan Program Manajemen Terpadu Balita Sakit (Mtbs) Di Puskesmas Indrajaya Dan Delima Kabupaten Pidie. In *Jurnal Aceh Medika* (Vol. 5, Issue 1). [Http://Jurnal.Abulyatama.Ac.Id/Index.Php/Acehmedika](http://Jurnal.Abulyatama.Ac.Id/Index.Php/Acehmedika)
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Plh (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.V13i1.10415>
- Agustin, I., Mulyadi, M., & Maulida, M. N. (2022). Analisis Sistem Penghargaan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid -19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1249–1258. <https://doi.org/10.31539/jks.V5i2.3289>
- Ahmad Siswoko Wibowo. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Allebdi, A., & Ibrahim, H. (2020). Level And Determinants Of Job Satisfaction Among Saudi Physicians Working In Primary Health-Care Facilities In Western Region, Ksa. *Journal Of Family Medicine And Primary Care*, 9(9), 4656. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_428_20
- Amalia Safira, F., & Holifah, N. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Masa Pandemi Di Kota Surabaya. *Jurnal Inovasi Sektor Publik*, 1, 2021.
- 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>
- Aspebri Cahyadi, Chairil Zaman, L. S. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim Tahun 2023. *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana*, 6(2), 11. <https://doi.org/10.32524/jksp.V6i2.1005>
- Astuti, D. (2017). Analisis Kinerja Rumah Sakit Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Salewangang Kabupaten Maros. *Occupational Medicine*, 53(4), 130.
- Azmi, F. (2018). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Di Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta Naskah Publikasi*.
- Bahari, I. A., Umar, A., & Kadir, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. *Yume: Journal Of Management*, 2(3).
- Calista, A., & Rakhmalina, I. (2020). Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmp)*, 1(2), 211–226. <https://doi.org/10.35908/ijmp.V1i2.25>

- Chemali, Z., Ezzeddine, F. L., Gelaye, B., Dossett, M. L., Salameh, J., Bizri, M., Dubale, B., & Fricchione, G. (2019). Burnout Among Healthcare Providers In The Complex Environment Of The Middle East: A Systematic Review. *Bmc Public Health*, 19(1), 1337. <https://doi.org/10.1186/S12889-019-7713-1>
- Chen, Y., You, Y., Wang, Y., Wang, Y., & Dai, T. (2022). Systematic And Meta-Based Evaluation On Job Satisfaction Of Village Doctors: An Urgent Need For Solution Issue. *Frontiers In Medicine*, 9. <https://doi.org/10.3389/Fmed.2022.856379>
- Christiana, E., Sofoewan, S., & Kurniawati, H. F. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Pelayanan Antenatal Care Terpadu. *Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan Aisyiyah*, 12(2), 135–142. <https://doi.org/10.31101/Jkk.294>
- Damayanti. (2018). *Engaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)*. 2, 75–86.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny. & Komariyah, Imas. (2017). (N.D.). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung : Alfabeta*,.
- Effendy, I., Sudirman, S., & Rosnawati. (2019). Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Dolo. *Jurnal Kolaboratif ...*, 2(1), 400–409.
- 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>
- Ernie Tisnawati Sule, & D. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*.
- Fandi Mandang, E. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado Relationship Of Training And Education To Employee Performance At Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 5(3), 4324–4335.
- Faramita, N. I., Mansur, M., & Huda, S. (2014a). Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1), 47–53. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jkb.2014.028.01.22>
- Faramita, N. I., Mansur, M., & Huda, S. (2014b). Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1), 47–53. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jkb.2014.028.01.22>
- Febrianto, A. (2023). *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Lohjinawe Rembang)*.
- Feri, N., & Fithriana, N. (2019). Pengaruh Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pada Puskesmas Kendalsari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *Jisip: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(2), 152–159.
- Ferllianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi Kinerja Dan Displin Kinerja Terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188–194. <https://doi.org/Xx.Xxxxx/Jimea>

- Fhernanda. (2020). *Peranan Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Puskesmas Kuin Raya Banjarmasin)*.
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810–819. <https://doi.org/10.1111/Puar.13104>
- Gibson, I. And D. (1993). *Organization* (5th Ed.). Erlangga.
- Gusriani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar. *Kesehatan Masyarakat*, 151(2), 143.
- Gusti, Yenni K., Aini, S. D. N., & Sutrischastin, A. (2023). Analisis Faktor Perbedaan Tingkat Usia Dan Lama Masa Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan Di Pt.Stars Internasional Surabaya. *Journal Of Social Science Research*, 3(Vol. 3 No. 5 (2023): Innovative: Journal Of Social Science Research), 11381–11396.
- Halawani, L. A., Halawani, M. A., & Beyari, G. M. (2021). Job Satisfaction Among Saudi Healthcare Workers And Its Impact On The Quality Of Health Services. *Journal Of Family Medicine And Primary Care*, 10(5), 1873–1881. https://doi.org/10.4103/Jfmpc.Jfmpc_2236_20
- Hifnie, I. Z., & Patria, Y. (2019). Influence Of Leadership Style And Work Motivation Towards Performance Of Employees In Public Health Center In Bandar Lampung City Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(1), 43–50.
- Hijriah. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Upt Puskesmas Galesong. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 1–103.
- Husein, R. D., & Sormin, T. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Program Tb Paru Terhadap Penemuan Kasus Baru Di Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 8(1), 52–59.
- Indayani, I. I. P., & Resdiana, E. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Giligenting. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 61–69.
- Irmawati, S., Sultan, H., & Nurhannis, D. (2019). *Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Tatanga Kota Palu*.
- Irvan, I. A. (2022). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep*.
- Jaudi, J. (2020). Kepemimpinan Inovatif Dalam Pengembangan Organisasi Dan Team. *Global Health*, 167(1), 1–5.
- Kadir, A., Marnis, & Machasin. (2014). Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru. In *Jurnal Ekonomi* (Vol. 22).
- Karim, K., & Tajibu, M. J. (2018). *Keterkaitan Usia Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Di Makasar, The Linkage Of Age And Organizational Development To The Work Achievement Of Bank Employees In Makassar*. 2(1), 73–91.
- Kartikaningrum, I., & Nugraheni, R. (N.D.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

- Intervening (Studi Pada Sd Negeri Di Kabupaten Temanggung). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(3). [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Kementerian Kesehatan Ri. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Tenaga Kesehatan. Pasal 1, 2.* Kementrian Kesehatan Ri. (2023).
- Khesia, I. H. D. (2018). Analisis Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Rowosari Kecamatan Tembalang Kota Semarang. *Journal Of Public Policy And Management Review*.
- Khoirunnisah, K., Chotimah, I., & Maryati, H. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Loker Pendaftaran Di Rumah Sakit "X" Bogor Tahun 2018. *Promotor*, 3(6), 577–584. <https://doi.org/10.32832/Pro.V3i6.5564>
- Kusumaryoko, Prayogo. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0. In *Yogyakarta: Deepublish*.
- Lisnani Dewi. (2023). Kinerja Pegawai Terhadap Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas: Literature Review. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 8(2).
- Lopulalan, J. E. (2019). Kinerja Pelayanan Kesehatan Oleh Tenaga Administrasi Dan Tenaga Medis Pada Puskesmas Rawat Inap Distrik Mariat Kabupaten Sorong. In *Jurnal Academia Praja* (Vol. 2).
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan Uniska Mab*, 1(1), 291–297.
- Mailintina, Y., Sabarina Panjaitan, R., Octavia, T., Saragih, D., Setyaningsih, T., Feronica, C., Oryza Oxana, S., Al Zahra, F., Ichrom Tobari, M., & Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Dan Akademi Kebidana Hampar Baiduri Kalianda Lampung Selatan, S. R. (2024). The Relationship Between Transformational Leadership And Employee Performance At Pengayoman Cipinang Hospital East Jakarta. In *Ribka Sabarina P., Dkk) Jurnal Dunia Kesmas* (Vol. 13, Issue 2). Online. <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/duniakesmas/index>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Bandung : Remaja Rosdakarya*.
- Manurung, T. H., Kartasurya, M. I., & Sriatmi, A. (2022). Kepuasan Kerja Staf Puskesmas Rawat Jalan Dan Puskesmas Rawat Inap Di Kabupaten Kotawaringin Barat. *Malahayati Nursing Journal*, 4(9), 2324–2334. <https://doi.org/10.33024/Mnj.V4i9.6997>
- Maryam, S. (2014). Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Rotasi Kerja Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rs Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Vol. 1 No. 1 / November 2014 Jurnal Keperawatanjurnal Keperawatan Widya Gantari*, 1.
- Melva, S., Adriani, Z., Batanghari, J. K., & Batanghari, J. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(03), 847–857.
- Mileniawan, I. A., Agung, J., Politeknik, R., & Pemasyarakatan, I. (2021). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Pengaruh Pemimpin Yang*

- Berkualitas Dengan Gaya Kepemimpinannya Terhadap Pegawai Dan Organisasi I. 8(4), 761–768.*
- Mulyani, E. S., Inayah, F., Permata Sari, K., Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan, P., & Penelitian, A. (2025). Konsep Dasar Kepemimpinan Kesehatan Basic Concepts Of Health Leadership. *Ju Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(1), 107–117. <https://doi.org/10.56338/Jks.V8i1.6641>
- Na'imah, C. (2019). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Imtiyaz: Jurnal Ilmu Keislaman*, 1(2), 110–119. <https://doi.org/10.46773/Imtiyaz.V1i2.48>
- Nasution, D. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *Jurnal Manajemen*, 4, 66–88.
- Noor, M. F. T. A. M. (2018). . *The Influence Of Workload, Salary And Coworker Toward Job Satisfaction Among Employees*. 1–52.
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/Jumpa.V10i1.504>
- Prawirodihardjo, L. (2019). Analysis Of Factors That Influence The Performance Of Nurses In Mother And Child General Hospital And Mother And Child Private Hospital, Makassar City. ... *International Journal Of Health Research ...*, 1(01), 36–46.
- Prayatna, M. S. (2016). *Abstrak Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan, Pada Fave Hotel Seminyak. Penelitian Ini Merupakan Penelitian*. 5(2), 845–872.
- Putra, E. M., & Asnur, L. (2020). Analysis Of Employee Satisfaction Towards Salary, Position, Position Promotion, And Supervision. *International Journal Of Social Science And Business*, 4(4), 569. <https://doi.org/10.23887/Ijssb.V4i4.30411>
- Putranto, R. D. (2023). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Putri, A. (2017). Kesiapan Sumber Daya Manusia Kesehatan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea). *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit* 10.18196/Jmmr.2016, 6(1), 55–60. <https://doi.org/10.18196/Jmmr.6127>
- Rani, D., & Sudarman, S. (2021). Pengaruh Perbedaan Status Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Public Policy*, 7(2), 129. <https://doi.org/10.35308/Jpp.V7i2.4078>
- Ringu, Y. T. (2018). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Response Time Perawat Igd Tipe C Di Kupang Berdasarkan Teori Kinerja Gibson. *Bmj*, 340(7743). <https://doi.org/10.1136/Bmj.C846>
- Rizani, A., Marpaung, K., & Maharani, E. D. (2021). *Hours Of Work And Length Of Business On Toll Counter Income In Palangka Raya City*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Strategic Manajemn A Competitive Advantage Approach, Concepts And Cases. In *Fortune*.

- Roghibah, & Ali, M. (N.D.). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kinerja Pegawai Pt Gresik Migas*. 25–40.
- Rumaisha. (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran*.
- Saguni, D. S., Widyawati, & Muhammad Hidayat Djabbari. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Biru Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 146–164. <https://doi.org/10.52316/Jap.V19i1.136>
- Saputra Pakpahan, E. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). In *Jap* (Vol. 2, Issue 1). <http://sinarharapan>.
- Setiawan, H. (2019). *Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan*.
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Sri Handayani, Puteri Fannya, Dan P. N. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Tere Margareth Medan Tahun 2018*. 3(3), 440–448.
- Stone, S., & Gandolfi, F. (2018). Leadership, Leadership Styles, And Servant Leadership. *Journal Of Management Research*, 18(4), 261–269.
- Sudiadnyani, N., Sary, L., Muhani, N., Amirus, K., Fitriyani Hasbie, N., Studi Magister Kesehatan Masyarakat, P., Ilmu Kesehatan, F., & Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di, F.-F. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2020. In *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan* (Vol. 9, Issue 3). <http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/kesehatan>
- Sukmawati, E., & Langgeng Ratnasari, S. (2020). The Influence Of Leadership Style, Communication, Training, Work Ethos, And Individual Characteristics On Employees Performance. *Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Sulaiman, F., Samsudin, & Djafar, Monissa A. Hi. (2021). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pkm Kota Ternate*. Xiv(3), 26–35.
- Sulaiman, S. (2019). Hakikat Manusia Sebagai Pendidik Dalam Perspektif Filsafat Pendidikan Islam. *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 1(1), 91–99. <https://doi.org/10.36835/Au.V1i1.165>
- Suparyanto Dan Rosad. (2020). Pengertian Kinerja Menurut Nurjaya Dkk. *Suparyanto Dan Rosad* (2015, 1–13).
- Usman. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur Tahun 2018*.
- Veonardo, H. R., Widiarini, R., & Ramadhanintyas, K. N. (2022). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sdm Di Uptd Puskesmas Tawangrejo. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(6), 394–398. <https://doi.org/10.14710/Mkmi.21.6.394-398>
- Veri, Pratiwi, R. D., & Ginting, S. H. (2021). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Puskesmas Setu Kota

- Tangerang Selatan. *Edu Dharma Journal: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 43–51.
- Wantrimin Yulianti Tuanane, Rina Waty Sirait, & Masrida Sinaga. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kota Soe Kabupaten Tts Tahun 2023. *Sehatmas: Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 3(3), 436–445. <https://doi.org/10.55123/Sehatmas.V3i3.3626>
- Wayan Ray, R. I. (2019). Perencanaan Manajemen Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Krl Commuter Line Bogor-Jakarta). *Business Management Journal*, 14(2), 137–153. <https://doi.org/10.30813/Bmj.V14i2.1474>
- Wijayanti. (2016). Gaya Kepemimpinan Transaksional Meningkatkan Kinerja Perawat Pelaksana. . *Jurnal: Program Studi D3 Keperawatan Stikes Pku Muhammadiyah Banjarsari, Surakarta*.
- Yanthi, D., Renaldi, R., Widodo, M. D., & Anggraini, C. W. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Uptd Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar. *Jurnal Kesehatan Global*, 4(1), 26–32. <https://doi.org/10.33085/Jkg.V4i1.4775>
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/Jmsab.V4i1.266>
- Yilmaz, F. K., & Karakuş, S. (2023). The Relationship Between Healthcare Workers' Satisfaction Level And Patients' Satisfaction: Results Of A Path Analysis Model. *Journal Of Healthcare Quality Research*, 38(6), 338–345. <https://doi.org/10.1016/J.Jhq.2023.08.003>
- Yuniarto, A., Runtu, J., Tulasi, D., Wulani, F., & Muljani, N. (2024). Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Dan Keterikatan Pada Organisasi Untuk Peningkatan Kapabilitas Pengurus Lsm Biinmafo Di Surabaya. *Peka: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.33508/Peka.V7i1.5300>
- Zulkiflie. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Landak Zulkiflie* 1. 26.