

TESIS

ANALISIS HUBUNGAN TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS WILAYAH KOTA JAMBI TAHUN 2022



OLEH :

NAMA : NURMAYA SARI

NIM : 10012682125006

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2022**

TESIS

ANALISIS HUBUNGAN TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS WILAYAH KOTA JAMBI TAHUN 2022

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar (S2)
Magister Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



OLEH :

NAMA : NURMAYA SARI
NIM : 10012682125006

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT (S2)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS HUBUNGAN TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS WILAYAH KOTA JAMBI TAHUN 2022

TESIS

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

Oleh :

NURMAYA SARI
10012682125006

Palembang, 31 Oktober 2022

Pembimbing I

Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M
NIP. 19760609 200212 2 001

Pembimbing II

Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS
NIP. 19860130 201903 2 013

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya**



Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M
NIP. 19760609 200212 2 001

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Tesis dengan judul "Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022" telah dipertahankan di hadapan Panitia Sidang Ujian Tesis Program Studi Magister (S2) Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada tanggal 31 Oktober 2022 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, 31 Oktober 2022

Tim Penguji Karya Tulis Ilmiah berupa Tesis

Ketua :

1. (Dr. Elvi Sunarsih, SKM.M.Kes)
NIP. 19780628 200912 2 004



Anggota :

2. (Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M)
NIP. 19760609 200212 2 001
3. (Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS)
NIP. 19860130 201903 2 013
4. (Dr. Haerawati Idris, SKM.M.Kes)
NIP. 19860310 201212 2 001
5. (Najmah, SKM.M.Ph.D)
NIP. 19830724 200604 2 003




Mengetahui
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat


Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M.
NIP. 19760609 200212 2 001



Koordinator Program Studi
S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat


Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes.
NIP. 19710927 199403 2 004

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurmaya Sari

NIM : 10012682125006

Judul Hasil Tesis : Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi
Tahun 2022

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 ada paksaan dari siapapun.



Palembang, 31 Oktober 2022



Nurmaya Sari
NIM. 10012682125006

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurmaya Sari

NIM : 10012682125006

Judul Hasil Tesis : Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022

Memberikan izin kepada Pembimbing dan Universitas Sriwijaya untuk mempublikasikan hasil 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 ada paksaan dari siapapun.

Palembang, 2022



Nurmaya Sari
NIM. 10012682125006

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Aku tidak pernah sekalipun menyesali Diamku, Tapi aku berkali-kali menyesali Bicaraku.” (*Umar Bin Khatab*)

“Tidak ada kata rugi untuk setiap perbuatan baik.”

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang berkat segala kenikmatan sehat dan rezeki yang berkah sehingga saya bisa menyelesaikan tesis dengan baik.
2. Suami tercinta Aipda Sugeng Mulyana yang selalu setia menemani kemanapun serta rela berkorban waktu dan tenaga demi memberikan support dan perhatian penuh selama pendidikan.
3. Anak-anakku tersayang Dzakira Adzkie Ramadhani dan Adeeva Keisha Uzma yang selalu sabar dan setia menemani kemanapun umi pergi selama menuntut ilmu di Universitas Sriwijaya.
4. Saudaraku tercinta Nurhayati, SH dan Nurkamalia atas ketulusan doa dan support system yang sangat berarti buat saya.
5. Ibunda dan ayahanda tercinta Hj. Rosmiati (Almh) dan H. Yahya (Alm) walaupun sudah tidak berada di dunia ini lagi tapi masih teringat jelas pesan beliau untuk terus menuntut ilmu yang menjadi motivasi saya, terutama saat saya sedang *down*. Dan saat ini saya merasakan kehadiran beliau tersenyum atas keberhasilan pendidikan ini.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu dalam tesis ini, yang telah membantu dan selalu mensupport saya selama pendidikan.

ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI MAGISTER (S2) ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
Karya Tulis ilmiah berupa Tesis,
31 Oktober 2022

Nurmaya Sari; Dibimbing oleh Misnaniarti dan Rizma Adlia Syakurah

Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di
Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022
xxi + 64 halaman, 5 gambar, 21 table, 8 lampiran

ABSTRAK

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat primer membutuhkan pelayanan yang berkualitas untuk meningkatkan derajat kesehatan. Hal ini tidak terlepas dari kualitas SDM yang ada, kinerja yang baik akan meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas. Kepala Puskesmas sebagai pemimpin berperan penting dalam meningkatkan kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) yang ada di lingkungan Puskesmas yang dipimpinnya, karena peran seorang pemimpin sangat besar dalam menggerakkan bawahannya. Tipe kepemimpinan dianggap perlu dikaji pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas. Tujuan penelitian ini menganalisis hubungan tipe kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas wilayah Kota Jambi yang dilaksanakan di 20 Puskesmas di Kota Jambi pada Bulan Maret-April 2022. Hasil penelitian menemukan bahwa karakteristik tenaga kesehatan di Puskesmas wilayah Kota Jambi mayoritas berusia 41-57 tahun (66,7%), jenis kelamin perempuan (97,4%) dan pendidikan terakhir D3 (56,4%), tipe kepemimpinan mayoritas demokratis (68,4%), motivasi tenaga kesehatan mayoritas tinggi (79,5%), masa kerja lama (73,5%) dan kinerja baik (65%). Ada hubungan bermakna antara tipe kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas wilayah Kota Jambi Tahun 2022, dimana tipe kepemimpinan memiliki 2,477 kali dalam mempengaruhi kinerja dan tipe kepemimpinan bukan demokratik merupakan faktor risiko kinerja kurang baik, dimana kepemimpinan demokratik 2,27 kali mengurangi risiko tenaga kesehatan memiliki kinerja kurang baik. Tipe kepemimpinan memberikan efek atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas wilayah Kota Jambi, oleh karena itu hendaknya Kepala Puskesmas mampu menerapkan tipe kepemimpinan demokratis pada instansi yang dipimpinnya serta perlu dilakukan advokasi dengan Dinas Kesehatan dalam penerapan tipe kepemimpinan yang tepat bagi kepala puskesmas untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan yang ada.

Kata kunci : tipe kepemimpinan, kinerja, motivasi, masa kerja

*HEATHL POLICE ADMINISTRATION
MAGISTER PROGRAM OF PUBLIC HEALTH SERVICE
FACULTY O PUBLIC HEALTH
SRIWIJAYA UNIVERSITY
Scientific papers in the form of thesis
October, 31th 2022
Nurmaya Sari ; Superviced by Misnaniarti and Rzma Adlia Syakurah*

*Analysis of The Relationship Between Leadership Types on The Performance of Health Workers In The Jambi City Health Center in 2022
xxi + 64 pages, 5 picture, 21 table, 8 attachment*

ABSTRACT

Public Health Center (PHC) as the spearhead of primary public health services need quality services to improve health status. This is inseparable from the quality of existing Health Human Resources, good performance will improve the quality of PHC services. The head of the PHC as a leader plays an important role in improving the performance of the civil servant in the PHC he leads, because the role of a leader is very large in mobilizing his subordinates. The type of leadership is considered necessary to study its influence on the performance of health workers in the PHC. The purpose of this study was to analyze the relationship between the type of leadership and the performance of health workers at the Jambi City Health Center which was carried out in 20 Puskesmas in Jambi City in March-April 2022. The results found that the characteristics of the health workers in the Jambi City Health Center were 41-57 years old. (66.7%), female gender (97.4%) and last education D3 (56.4%), choosing the type of leadership chosen (68.4%), motivation from the main country's health (79.5%) , long working future (73.5%) and good performance (65%). There is a significant relationship between the type of leadership and the performance of health workers at the Jambi City Health Center in 2022, where the type of leadership has 2,477 times in influencing performance and the type of non-democratic leadership is a risk factor for poor performance, where democratic leadership is 2.27 times reducing the risk health workers have poor performance. The type of leadership has an effect or influence on improving the performance of health workers in the Jambi City Health Center, therefore the Head of the PHC should be able to apply the type of democratic leadership to the agency he leads and it is necessary to advocate with the Health Office in implementing the right type of leadership for the head of the PHC to improve performance of existing health workers.

Key word : type of leadership, performance, motivation, years of service

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Subhanallahu wa ta'ala, yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan hasil penelitian tesis dengan judul “**Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022**” dengan baik dan lancar. Tesis ini merupakan salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan Program Magister pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat di Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya Palembang.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyusun tesis ini. Pihak-pihak tersebut adalah:

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaif, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan kepada saya dalam menuntut ilmu di Universitas Sriwijaya.
2. Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran serta telah meluangkan waktunya untuk membimbing dengan ikhlas dan sabar selama penulisan proposal tesis ini;
3. Dr. Rostika Flora, S.Kep., M.Kes selaku Kaprodi Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya;
4. Dr. dr. Rizma Adlia Syakurah, MARS selaku Pembimbing II saya yang telah memberikan masukan, saran serta telah meluangkan waktunya untuk membimbing dengan ikhlas dan sabar selama proses penulisan proposal tesis ini;
5. Dr. Haerawati Idris, SKM., M.Kes selaku Pembimbing Akademik sekaligus penguji I yang telah memberikan motivasi dan support untuk menyelesaikan penulisan proposal tesis ini;
6. Dr. Elvi Sunarsih, SKM., M.Kes selaku ketua penguji dan Najmah, SKM., MPH., PhD selaku penguji II yang telah memberikan saran dan masukan yang membangun sehingga dapat mempermudah peneliti dalam menyelesaikan tesis ini;

7. Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bantuan selama proses penulisan tesis ini;
8. Kepada dr.Hj. Ida Yuliati, MH.Kes selaku Kepala Dinas Kesehatan Kota Jambi yang selalu mensupport saya dalam pembuatan tesis ini;
9. Kepada Kepala Puskesmas Talang Banjar Kota Jambi yang telah memberikan izin untuk menuntut ilmu dan melanjutkan Pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.
10. Kepada keluarga saya, Suami dan Anak-Anak saya yang telah banyak memberikan do'a, kasih sayang, semangat dan dukungan yang tak terhitung kepada saya
11. Kepada rekan Kepala Tata Usaha Puskesmas se-Kota Jambi yang telah membantu sehingga penelitian dapat berjalan lancar.
12. Kepada teman-teman seperjuangan mahasiswa se-Kota Jambi yang selalu memberi masukan, saran, dalam pembuatan proposal tesis ini.

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

Indralaya,

2022

Penulis

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 17 Mei 1986 di Kota Jambi, Provinsi Jambi. Putri dari Bapak Alm. H. Yahya dan Ibu Almh. Hj. Rosmiati yang merupakan anak terakhir dari lima bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SDN 72 Kota Jambi pada tahun 1997, Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 6 Jambi tahun 2000, Sekolah Menengah Atas di SMU N 3 Jambi tahun 2003. Pada tahun 2003 melanjutkan pendidikan Diploma Tiga Jurusan Kebidanan pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Jambi. Tahun 2009 kembali melanjutkan pendidikan Sarjana Kesehatan Masyarakat di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu Kota Jambi dan lulus tahun 2011.

Pada tahun 2008 penulis diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil di Kota Jambi Provinsi Jambi. Pada tahun 2021 penulis tercatat sebagai mahasiswa pada Program Pasca Sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya melalui program Ijin Belajar Kelas Kerjasama Kota Jambi.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Persetujuan	iv
Halaman Pernyataan Integritas	v
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	vi
Motto dan Persembahan	vii
Abstrak	viii
Abstract	ix
Kata Pengantar	xi
Riwayat Hidup	xii
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran	xix
Daftar Istilah	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Umum	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Aspek Teoritis	6
1.4.2 Aspek Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja	7
2.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.2 Penilaian Kinerja	7
2.1.3 Indikator Kinerja	10
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.5 Kinerja Organisasi Pelayanan Kesehatan	11
2.2 Tipe Kepemimpinan	12
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.2.2 Tipe Kepemimpinan	12
2.3 Motivasi	15
2.3.1 Pengertian Motivasi	15
2.3.2 Tujuan Motivasi	15
2.3.3 Teori Motivasi	16
2.4 Masa Kerja	17
2.5 Puskesmas	17
2.5.1 Pengertian Puskesmas	17

2.5.2 Tugas, Fungsi dan Kewenangan Puskesmas.....	18
2.5.3 Organisasi Puskesmas	19
2.6 Penelitian Terkait	20
2.7 Kerangka Teori	24
2.8 Kerangka Konsep.....	25
2.9 Definisi Operasional	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Lokasi dan waktu penelitian.....	27
3.3 Populasi, Sampel Penelitian dan Besar Sampel.....	27
3.3.1 Populasi Penelitian	27
3.3.2 Sampel Penelitian.....	28
3.4 Hipotesis.....	29
3.5 Jenis, Alat dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.5.1 Jenis Data.....	30
3.5.2 Instrumen Penelitian Data.....	30
3.5.3 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6 Validitas Data	30
3.7 Pengolahan Data	31
3.8 Teknik Analisa Data.....	32
3.9 Pengujian Instrumen	34
3.10 Kaji Etik	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.1.2 Karakteristik Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi.....	37
4.1.3 Karakteristik Kepala Puskesmas di Wilayah Kota Jambi	39
4.1.4 Gambaran Tipe Kepemimpinan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi.....	39
4.1.5 Gambaran Motivasi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi	43
4.1.6 Gambaran Masa Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi	44
4.1.7 Gambaran Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi	44
4.1.8 Analisis Bivariat.....	46
4.1.9 Analisis Multivariat	48
4.2 Pembahasan	50
4.2.1 Karakteristik Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi	50
4.2.2 Tipe Kepemimpinan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi	51
4.2.3 Motivasi Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi	52
4.2.4 Masa Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi	53
4.2.5 Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas	

Wilayah Kota Jambi	54
4.2.6 Hubungan Tipe Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi	55
4.2.7 Hubungan Tipe Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berdasarkan Motivasi dan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi	57
4.3 Keterbatasan Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table 2.1	Penelitian Terkait.....	20
Table 2.2	Definisi Operasional (DO)	25
Table 3.1	Jumlah sampel penelitian	29
Table 3.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja, Tipe Kepemimpinan dan Motivasi.....	34
Table 3.3	Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja, Tipe Kepemimpinan dan Motivasi	35
Table 4.1	Distribusi Karakteristik Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	38
Table 4.2	Distribusi Karakteristik Kepala Puskesmas di Wilayah Kota Jambi Tahun 2022.....	39
Table 4.3	Distribusi Jawaban Tenaga Kesehatan untuk Variabel Tipe Kepemimpinan Otokratik di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022.....	40
Table 4.4	Distribusi Jawaban Tenaga Kesehatan untuk Variabel Tipe Kepemimpinan Laissez Faire di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022.....	41
Table 4.5	Distribusi Jawaban Tenaga Kesehatan untuk Variabel Tipe Kepemimpinan Demokratis di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022.....	42
Table 4.6	Irisan Dominan Tipe Kepemimpinan Demokratis Berdasarkan Jawaban Responden di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	43
Table 4.7	Distribusi Jawaban Tenaga Kesehatan untuk Variabel Motivasi di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	44
Table 4.8	Distribusi Tenaga Kesehatan berdasarkan Masa Kerja di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	45
Table 4.9	Distribusi Jawaban untuk Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	46
Table 4.10	Hubungan Tipe Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	47
Tabel 4.11	Hubungan Tipe Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	48
Table 4.12	Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	49
Table 4.13	Hubungan Masa Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	49
Table 4.14	Hasil Skrining Bivariat Hubungan Tipe Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berdasarkan Motivasi dan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi.....	50
Table 4.15	Hubungan Masing-Masing Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi .	51

Tabel 4.16 Hasil Uji Multivariat Regresi Logistik Hubungan Tipe Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berdasarkan Motivasi dan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi	51
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori Kinerja Gibson	24
Gambar 2.2	Kerangka Konsep Analisis Hubungan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.....	25
Gambar 4.1	Distribusi Tenaga Kesehatan Berdasarkan Tipe Kepemimpinan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi	39
Gambar 4.2	Distribusi Tenaga Kesehatan Berdasarkan Motivasi di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	42
Gambar 4.3	Distribusi Tenaga Kesehatan Berdasarkan Kinerja di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Permohonan Menjadi Informasi Penelitian Naskah Penjelasan Untuk Responden
Lampiran 2	Surat Pernyataan Persetujuan Untuk Ikut Serta Dalam Penelitian
Lampiran 3	Kuesioner
Lampiran 4	Data EKP Puskesmas Wilayah Kota Jambi
Lampiran 5	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 6	Saran Responden terhadap Tipe Kepemimpinan
Lampiran 7	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 8	Hasil Analisis

DAFTAR ISTILAH

Ability	= kemampuan
Achievement drive	= dorongan pencapaian
Actual performance	= kinerja actual
Affiliation and Acceptance Needs	= kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi
Attitude	= sikap
Barriers	= hambatan
Cleanning	= pembersihan
Consequence	= konsekuensi
Cross sectional	= potong lintang
Deskriptif	= gambaran
Editing data	= mengedit data
Entry data	= memasukkan data
Esteem or Status Needs	= kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan
Future appraisal methods	= metode penelitian masa depan
Feedback	= masukan
Fines of use	= kesesuaian penggunaan
Job perfomance	= kinerja pekerjaan
Leadership	= kepemimpinan
Human relation	= hubungan manusia
Homeostatik	= sama
Informed consent	= penjelasan dan persetujuan
Individual abilities	= kemampuan individu
Justice	= keadilan
Knowledge/skill	= pengetahuan/keterampilan

Need for achievement	= kebutuhan untuk berprestasi
Need for affiliation	= kebutuhan akan afiliasi
Need for power	= kebutuhan akan kekuatan
Performance	= kinerja
Performance expectations	= ekspektasi kinerja
Past oriented appraisal methods	= metode penelitian yang berorientasi pada masa lalu
Psychological needs	= kebutuhan untuk bertahan hidup
Populasi	= sekelompok orang yang akan diteliti
Prestise	= prestise
Quality in practice	= kualitas dalam praktik
Quality in perception	= kualitas dalam persepsi
Rating	= peringkat
Reality (knowledge + skill)	= realitas (pengetahuan+keterampilan)
Responden	= orang yang diteliti
Safety and security needs	= kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dalam melaksanakan pekerjaan
Sampel	= sejumlah orang yang menjadi objek penelitian yang mewakili populasi
Scoring	= membuat skor
Self Actualization	= kebutuhan akan aktualisasi diri dengan untuk mencapai prestasi kerja
Self rating	= penilaian diri sendiri
Situation	= situasi, keadaan
Total sampling	= pengambilan jumlah sampel dengan mengambil seluruh populasi
Uji chi square	= uji statistik bivariat yang menghubungkan variabel kategorik

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas merupakan unit pelayanan primer yang menjadi fasilitas pelayanan kesehatan pertama dan menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang berfokus pada upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Kemenkes, 2020). Sistem pelayanan kesehatan tidak terlepas dari organisasi dan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Puskesmas dituntut mampu memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan dan bermutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta menjangkau seluruh lapisan masyarakat yang berada di wilayah kerjanya (Masitahsari, 2015).

Pelayanan yang bermutu dan memuaskan dapat diwujudkan jika ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) mencukupi baik dalam kuantitas maupun kualitasnya, karenanya kunci keberhasilan suatu puskesmas dapat dilihat dari kualitas SDM yang ada di puskesmas. Tenaga kesehatan dituntut untuk bekerja sesuai standar profesi, standar operasional prosedur dan standar pelayanan yang mengedepankan etika profesi untuk menghormati hak pasien tanpa mengabaikan keselamatan dan kesehatan dirinya sendiri. Dalam menciptakan pelayanan kesehatan yang berkualitas juga tidak terlepas dari kinerja tenaga kesehatan yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien (Rahmi, 2019).

Menurut Gibson *et al* ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, fisik dan mental; latar belakang : keluarga, tingkat sosial, pengalaman; dan demografis : umur, etnis, jenis kelamin. Faktor psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Huseno, 2021).

Di Indonesia penelitian tentang kinerja tenaga kesehatan telah dilakukan dengan hasil yang bervariasi. Menurut Fhernanda kinerja pegawai Puskesmas Kuin

Raya Banjarmasin belum maksimal jika dilihat dari segi kualitas, sementara dari segi kuantitas sudah maksimal. Menurut Handayani *et al* berdasarkan hasil penelitiannya didapatkan 57,8% perawat memiliki kinerja kurang baik, 56,3% dokter memiliki kinerja kurang baik, 64,4% perawat memiliki umur rata-rata 26-35 tahun, 56,2% dokter memiliki umur rata-rata 36-45 tahun, 64,4% perawat memiliki kepemimpinan kurang baik, 50,0% dokter memiliki kepemimpinan kurang baik.

Peran dan fungsi kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi, baik dalam konteks organisasi maupun layanan publik. Pemimpin merupakan peran dalam suatu sistem dimana seseorang yang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan (Huseno, 2021). Kepala puskesmas sebagai pimpinan di puskesmas adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan, sedangkan dokter puskesmas adalah setiap tenaga kesehatan yang berkerja di puskesmas yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat pada sarana pelayanan kesehatan.

Menurut Oktaviana ada hubungan antara kemampuan, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi (Oktaviana, 2020). Selain itu menurut Rusmitasari antara kepemimpinan dengan motivasi kerja pada tenaga kesehatan terdapat hubungan yang bermakna di Puskesmas Kota Yogyakarta (Rusmitasari, 2020). Sama halnya dengan Purwanto yang menyimpulkan bahwa semakin positif praktik kepemimpinan dan iklim organisasi, perilaku kerja inovatif yang lebih kondusif dan kinerja pegawai perusahaan akan lebih baik (Purwanto, 2020). Sesuai dengan pendapat Handayani terdapat hubungan antara umur dan kepemimpinan dengan kinerja tenaga kesehatan (Handayani, 2018). Menurut Amir berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan 58% responden sangat setuju bahwa kepemimpinan di puskesmas memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan dan 42% lainnya menganggap cukup penting (Amir, 2021).

Umumnya para ahli berpendapat bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah pokok atau inti dari pada manajemen. Kepemimpinan berkaitan pula dengan kemampuan motivasi, komunikasi dan hubungan antar manusia. Seorang pemimpin

harus memotivasi dirinya sendiri dan orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dan mampu berhubungan manusiawi dengan orang lain (*human relations*) dengan baik akan lebih mudah mempengaruhi dan menggerakkan orang lain sesuai keinginannya dalam mencapai tujuan yang dikehendaki. Tanpa kepemimpinan yang baik, sulit bagi seorang manajer atau pemimpin menjalankan fungsi manajemen dengan semestinya. Perencanaan yang baik, organisasi yang memadai, anggaran yang besar, sarana dan prasarana yang lengkap belum menjamin bahwa akan diperoleh hasil kegiatan (*output*) yang diinginkan (Wijono, 2018).

Pada saat ini, Puskesmas telah didirikan di hampir seluruh pelosok tanah air. Untuk menjangkau seluruh wilayah kerjanya puskesmas dibantu dengan puskesmas pembantu dan puskesmas keliling. Di Indonesia terdapat 10.250 puskesmas yang terdiri dari 4.119 puskesmas rawat inap dan 6.086 puskesmas non rawat inap. Di Provinsi Jambi sendiri fasilitas kesehatan terdiri dari 35 rumah sakit, 198 puskesmas, 609 puskesmas pembantu dan 214 Puskesmas Keliling dengan beragam SDM. Kota Jambi memiliki jumlah SDM terbanyak dibandingkan Kabupaten/Kota lainnya di Provinsi Jambi, yaitu sebanyak 7663 di tahun 2020 (Kemkes, 2020). Karenanya peneliti menjadikan Kota Jambi sebagai tempat penelitian ini.

Di Kota Jambi terdapat 20 Puskesmas dengan kinerja yang berbeda-beda bila dinilai dari Evaluasi Kinerja Puskesmas (EKP). EKP merupakan tolak ukur kinerja Puskesmas yang dinilai dari program kerja Puskesmas. Dari data EKP didapatkan hasil yang bervariasi antara masing-masing Puskesmas dengan latar belakang pemimpin yang berbeda pula. Dari 20 puskesmas di Wilayah Kota Jambi diantaranya masih ada yang memiliki nilai kurang (Dinkes Kota Jambi, 2022). Sementara itu, pimpinan puskesmas di Kota Jambi seluruhnya dipimpin oleh seorang dokter fungsional dengan latar Pendidikan S1 Kedokteran. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan perbedaan karakteristik individu seperti lama kerja, karakter, dan tipe kepemimpinan memiliki pengaruh dan berperan dalam kinerja puskesmas di Kota Jambi.

Dalam menggerakkan tenaga kesehatan melaksanakan kinerja yang baik dibutuhkan pengorganisasian Puskesmas yang tersistem dan terstruktur, yang mana

dalam menjalankan organisasi ini bergantung dari pemimpin Puskesmas itu sendiri. Pemimpin dalam pembangunan dan era globalisasi seperti saat ini, dituntut untuk senantiasa memiliki tingkat kepekaan tinggi yang mampu menciptakan pembaruan dalam segala aspek kehidupan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dinilai penting karena apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dengan baik, maka organisasi tersebut mampu menjalankan roda usahanya secara maksimal (Ni Kadek Suryani, 2019).

Tanggung jawab serta keteladanan yang kurang pada seorang pemimpin dapat menyebabkan kinerja pegawai ikut menjadi kurang baik atau kurang optimal terutama dalam hal kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu serta kualitas pekerjaan yang kurang maksimal. Karenanya tantangan kedepan aparatur sipil negara utamanya para pemimpin semakin berat dan kompleks. Selain harus mampu mewujudkan tujuan otonomi daerah dan mewujudkan tata kelola kesehatan yang amanah, juga harus mampu memenuhi harapan, tuntutan, dan aspirasi masyarakat yang dilayani serta mampu memecahkan masalah publik yang tumbuh dan berkembang di masyarakat (Fhernanda, 2020). Pelayanan masyarakat bisa dikatakan baik (professional) jika masyarakat mendapatkan kemudahan pelayanan dan hampir tidak ada keluhan. Kondisi ini dapat terwujud jika organisasi publik didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, baik kualitas maupun kuantitas (Mahadin Shaleh, 2018).

Kepala Puskesmas sebagai pemimpin di Puskesmas menentukan keberhasilan program, kinerja dan manajemen, serta apakah organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai misi yang telah disepakati bersama untuk mencapai misi yang telah ditentukan. Kepala Puskesmas berperan penting dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di lingkungan Puskesmas yang dipimpinnya, karena peran seorang pemimpin sangat besar dalam menggerakkan bawahannya. Kinerja yang baik akan meningkatkan mutu pelayanan Puskesmas sehingga dapat mewujudkan fungsi Puskesmas itu sendiri yaitu mencapai derajat kesehatan masyarakat. Dengan demikian tipe kepemimpinan di Puskesmas dianggap perlu dikaji pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang analisis hubungan

tipe kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi.

1.2 Rumusan Masalah

Pentingnya kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, dimana kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan tersebut, maka rumusan masalah yang timbul dalam penelitian ini adalah “Belum diketahuinya hubungan tipe kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisa hubungan tipe kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Wilayah Kota Jambi 2022.
2. Menganalisa tipe kepemimpinan yang ada di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022.
3. Menganalisa motivasi tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022.
4. Menganalisa masa kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022.
5. Menganalisa kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022.
6. Menganalisa hubungan tipe kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022.
7. Menganalisa hubungan tipe kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi Tahun 2022 dengan motivasi dan masa kerja sebagai variabel moderasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian tentang tipe kepemimpinan dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas.

1.4.2 Aspek Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam menerapkan ilmu yang sudah dipelajari selama menempuh pendidikan di Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya Palembang.

2. Bagi Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan masukan bagi Puskesmas yang ada di wilayah Kota Jambi untuk dapat meningkatkan strategi dalam pengelolaan tenaga kesehatan demi mendapatkan kinerja yang lebih baik.

3. Bagi Dinas Kesehatan

Sebagai bahan masukan dalam menentukan tipe kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik dan tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas.

4. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai referensi penelitian ilmiah mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian tentang tipe kepemimpinan dihubungkan dengan kinerja tenaga kesehatan.

5. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan kepustakaan dan tambahan referensi dalam melakukan penelitian terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., . . . Tania, P. O. A. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan: Yayasan Kita Menulis*.
- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya: Deepublish*.
- Alifyadi, M. (2021). *Gambaran Tipe Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Pelaksanaan Fungsi Manajemen Di Puskesmas Jongaya Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin,
- Amir, e. a. (2021). Peran Kepemimpinan di Puskesmas terhadap Kinerja Organisasi dan Kualitas Pelayanan Kesehatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 526-537.
- Andelina, V., Palutturi, S., & Marzuki, D. S. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kassi Kassi Kota Makassar. *Universitas Hasanuddin Makasar*.
- Afandi A, Sudirman, Tantu U.Y. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa. *Jurnal Kolaboratif Sains*. Vo. 1 No. 1: Oktober 2018.
- Anita, B. (2019). *Puskesmas Dan Jaminan Kesehatan Nasional: Deepublish*.
- Annisa, S., Rizal, Muhammad, Herawaty, Tetty. (2021). Studi Literatur: Implementasi Good Corporate Governance Pada Bisnis Keluarga. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 72-83.
- Azwar, A. (1996). *Menjaga mutu pelayanan kesehatan. Jakarta: pustaka sinar harapan, 1496*.
- Badi'ah et al. Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul. *J Manaj Pelayanan Kesehat*. 2008;Vol. 12(No. 2 (Juni 2009)).
- Budiono, S et al.. Bunga Rampai Hiperkes & KK: Higiene Perusahaan, Ergonomi, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja. Semarang: Universitas Diponegoro. 2016
- Dinas Kesehatan Kota Jambi. 2021. *Profil Kesehatan Kota Jambi Tahun 2020*. Jambi Depkes. (2004). *Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan*.
- Fatimah. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Sosial Dalam Memberikan Pelayanan Sosial Kepada Masyarakat Provinsi Jambi. *Tesis Fakultas Ekonomi Magister Manajemen*.
- Fhernanda, Y. A. (2020). *Peranan Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Puskesmas Kuin Raya Banjarmasin)*. Universitas islam kalimantan MAB,
- Gibson, G., Julie Katherine. (1997). The end of capitalism (as we knew it): A feminist critique of political economy. *Capital & Class*, 21(2), 186-188.
- Handayani. (2018). Faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di rawat inap RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 3(3), 440-448.

- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: Bpfe.*
- Handoko T. *Manajemen.* Yogyakarta. BPFE. 2009.
- Ilyas Y. *Kinerja: teori, penilaian, dan penelitian.* Depok. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. 2002
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.* In: Jakarta.
- Huseno, T. (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja: Media Nusa Creative (MNC Publishing).*
- Hutabarat, I., Siagian, Masryna, Manalu, Putranto. (2019). Hubungan Fungsi Kepemimpinan Kepala Puskesmas Dengan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kebun Lada Kecamatan Binjai. *JURNAL KESMAS DAN GIZI (JKG)*, 2(1), 40-47.
- Ilyas, Y. (1999). *Rumah Sakit Dalam Organisasi Sosial Dan Medis. Rineka Cipta, Jakarta.*
- Ilyas Y. *Kinerja: teori, penilaian, dan penelitian.* Depok. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. 2002
- Juliandi, A. M., S. Zulkarnain, F. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri: UMSU Press.*
- Kementerian Kesehatan RI, 2017. *Rencana Aksi Kegiatan Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan 2015-2019.* Jakarta: BPPSDM Kesehatan.
- Kemkes. (2020). *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan Retrieved from <http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/>*
- Mahadin Shaleh, N. B., Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Penerbit Aksara Timur.*
- Manalu, N. V., Masruroh, M., Maramis, J. R., Mardiana, S., Ulfa, A. F., Suwanto, T., . . . Sihombing, R. M. (2021). *Kepemimpinan dan Manajemen Pelayanan Keperawatan: Yayasan Kita Menulis.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.*
- Maryam, S. *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.*
- Masitahsari, U. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.*
- Masriah, I. M. I., Daswati, D., & Pettalolo, U. P. U. (2008). *Pemimpinan Kepala Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Mepanga Kecamatan Mepanga Kabupaten Parigi Moutong. PUBLICATION, 2(1), 36-43.*
- Mattayang, B. (2019). *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 2(2), 45-52.*
- Miranda A. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Pusat Kesehatan Masyarakat Tengngalembang Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar. 2019.*
- Mudayana AA. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Nur Hidayah Bantul. KES MAS. Vol. 4(No. 2, JUNI 2010):76–143.*

- Munir, M. (2020). *Monograf Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Perawat*: CV Pena Persada.
- Nainggolan, F. A. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Pelayanan Promotif dan Preventif di Puskesmas Kartini Kecamatan Siantar Barat Kota Pematangsiantar Tahun 2018.
- Nasihah, K. (2005). *Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dokter Gigi Dalam Pelayanan Kesehatan Gigi Dan Mulut Di Puskesmas Kabupaten Jember*. UNIVERSITAS AIRLANGGA,
- Nawawi, M. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. *Mimbar*, Vol. XXVIII, No. 1 (Juni, 2012), 93-102.
- Ni Kadek Suryani, J. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*: Nilacakra.
- Novianti, E. (2021). *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya*: Penerbit Andi.
- Oie. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*: Gramedia Pustaka Utama.
- Oktaviana, I. A., Wahyono, Bambang. (2020). Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 4(Special 4), 835-845.
- Pare, A., Noer Bahry. (2012). Studi Tipe Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Fungsi Manajemen Di Rumah Sakit Umum Daerah Daya Makassar Tahun 2012. In: UHM.
- Permenkes. (2019). Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Purwanto, A., MasdukiPrameswari, Mirza.Ramdan, Mohamad,Setiawan, Samuel. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19-27.
- Rahmi, A. P. (2019). Implementasi Dan Peningkatan Mutu Kebijakan Keselamatan Pasien.
- Rani, D. M., Pranata, L., Anggraini, N. L., Siringoringo, L., Aji, Y. G. T., Rahmi, U., . . . Mukhoirotin, M. (2022). *Anatomi Fisiologi Tubuh Manusia*: Yayasan Kita Menulis.
- Ringu, Y. T. (2018). *Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Response Time Perawat di IGD RSUD Tipe C di Kupang Berdasarkan Teori Kinerja Gibson*. Universitas Airlangga,
- Rusmitasari, H., Ahmad Ahid. (2020). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(1), 47-51.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*: Prenada Media.
- Sulaeman, E. S. (2009). Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Tempat Perawatan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas dengan Tempat Perawatan di Kabupaten Kuningan Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12(02).
- Tarigan, F. (2013). Analisis Tipe Kepemimpinan Pejabat Eselon III dalam Pelaksanaan Fungsi-fungsi Manajemen di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Health and Sport*, 7(01).

- Usman. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Peureulak Barat Kabupaten Aceh Timur Tahun 2018*. Institut Kesehatan Helvetia,
- Warella, S. Y. R., E.Abdillah, L.A.Pulungan, D.R.Purba, S.Firdaus, E.Tjiptadi, D.D.Faisal, M.Lie, D.Butarbutar, M. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia: Yayasan Kita Menulis*.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi: Kencana*.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. 2009