

# Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dan Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja Di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat

Ero Haryanto<sup>1</sup>, Rina Kartikasari<sup>2</sup>, Rizki Permata Indah Puspita<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Kesehatan TNI AU Ciumbuleuit Bandung, [eroharyanto@poltekestniau.ac.id](mailto:eroharyanto@poltekestniau.ac.id)

<sup>2</sup>Politeknik Kesehatan TNI AU Ciumbuleuit Bandung, [rinakartikasari@poltekestniau.ac.id](mailto:rinakartikasari@poltekestniau.ac.id)

<sup>3</sup>Politeknik Kesehatan TNI AU Ciumbuleuit Bandung, [rizkypermata202@gmail.com](mailto:rizkypermata202@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya puskesmas sebagai instansi kesehatan dalam masyarakat dipandang sebagai organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas dan Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat. Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk melakukan tindakan bersama. Persepsi adalah proses akhir dari pengamatan suatu objek yang diawali oleh proses pengindraan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaannya. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel 30 menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner sebanyak 33 pernyataan, 21 pernyataan gaya kepemimpinan dan 12 pernyataan mengenai Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja. Uji validitas dengan nilai valid  $r$  hitung 0,444 – 0,818 dan uji reliabilitas cronbach's Alpha 0,909. Hasil secara umum gaya kepemimpinan otoriter memiliki *favorable* sebanyak 18 responden (60,0%), gaya kepemimpinan demokratis *Unfavorable* 17 responden (56,7%), dan gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki *unfavorable* 16 responden (53,3%), Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja terdapat 22 responden (73,3%) dengan kategori Tinggi. Saran bagi kepala puskesmas untuk gaya kepemimpinan otoriter baik untuk diterapkan di puskesmas. Saran untuk kinerja pegawai lebih ditingkatkan lagi disiplin kerja sehingga lebih tepat waktu dalam bekerja.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan kepala puskesmas, Persepsi, Kinerja pegawai

### *The Leadership Style Of The Head Of The Public Health Center And Employee Self-Perceptions About Performance At The Citalem Public Health Center West Bandung Regency*

*This study is motivated by the importance of the public health center as a health institution in the community seen as an organization. The purpose of this study was to determine the leadership style of the head of the health center and employee self-perceptions about performance at the Citalem health center, West Bandung regency. Leadership style is a way for leaders to influence their members to take collective action. Perception is the final process of observing an object which is initiated by the sensing process. Performance is the result achieved by a person according to the size applicable to his job. This type of research is descriptive quantitative with a sample of 30 using total sampling technique. The research instrument used a questionnaire as many as 33 statements, 21 statements of leadership style and 12 statements regarding Employees' Self Perceptions About Performance. Validity test with valid  $r$  count 0.444 – 0.818 and Cronbach's Alpha reliability test 0.909. The results are generally authoritarian leadership style has a favorable as many as 18 respondents (60.0%), democratic leadership style Unfavorable 17 respondents (56.7%), and laissez faire leadership style has unfavorable 16 respondents (53.3%), Employee Self-Perception Regarding Performance, there are 22 respondents (73.3%) in the High category. Suggestions for the head of the puskesmas for a good authoritarian leadership style to*

*be applied in the puskesmas. Suggestions for employee performance to be further improved work discipline so that they are more punctual at work.*

**Keywords :** *leadership style of the head of the health center, perception, employee performance*

## PENDAHULUAN

Perkembangan pelayanan kesehatan masyarakat di Indonesia telah berhasil meningkatkan pelayanan kesehatan secara lebih merata. Puskesmas sebagai salah satu pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 menyatakan bahwa pusat kesehatan masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya *promotif* dan *preventif*, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Jumlah Puskesmas di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya. Meningkatnya jumlah Puskesmas mencerminkan adanya upaya pemerintah dalam pemenuhan akses terhadap pelayanan kesehatan primer. Di Kabupaten Bandung Barat terdapat 32 Puskesmas, terdapat enam Puskesmas dengan tipe pelayanan rawat inap sementara 26 Puskesmas dengan tipe pelayanan non rawat inap (Profil Kesehatan RI, 2020). Puskesmas Citalem merupakan salah satu Puskesmas yang berada di Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Tipe pelayanan di Puskesmas Citalem adalah pelayanan non rawat inap.

Keberhasilan Puskesmas dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 tahun 2014 tentang pusat kesehatan masyarakat dalam pasal 16 ayat 1 menyatakan bahwa sumber daya manusia Puskesmas terdiri atas tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan. Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja.

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya (Nursalam, 2016).

Puskesmas merupakan instansi kesehatan yang dipandang sebagai sebuah organisasi. Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah yang bekerja sama untuk tujuan bersama, di dalam sebuah organisasi pasti ada pemimpin dan anggota, peran kepemimpinan yang baik sangat diperlukan. Kepemimpinan adalah suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Ansory dan Indrasari, 2018). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya di tekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018). Terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu: otoriter, demokrasi, dan *Laissez Faire* (Nursalam, 2016). Dalam organisasi, pegawai akan berperilaku dalam suatu cara tertentu, berdasarkan apa yang mereka lihat. Keyakinan mereka ini merupakan suatu persepsi terhadap situasi pada lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Persepsi merupakan proses akhir dari pengamatan suatu objek yang diawali oleh proses pengindraan (Sunaryo, 2013).

Ghofin melakukan penelitian tahun 2020, tentang Hubungan gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Kinerja Karyawan di UPT Puskesmas Krembung Kabupaten Sidoarjo, didapatkan hasil yaitu sebagian besar responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan dipakai di UPT Puskesmas Krembung adalah gaya kepemimpinan

Strategi yaitu sebanyak 40 (44,4%) karyawan, responden dengan kinerja yang berkategori baik menyatakan gaya kepemimpinan dalam kategori tinggi jauh lebih banyak dari gaya kepemimpinan dalam kategori sedang. Arah hubungan yang positif artinya tingkat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan cukup erat.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan observasi di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat terdapat beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Mulai dari hal kehadiran dalam absensi datang dan pulang, kurang memperhatikan intruksi dari pimpinannya. Dan dari segi pimpinannya, dimana pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pegawainya namun tidak disertai dengan wewenangnya dalam mengambil keputusan. Hal kecil contohnya kurang akrab atau silaturahmi dan kurangnya keterbukaan dan komunikasi antara kepemimpinan dan pegawai. Pemimpin juga bergantung kepada kekuasaan formalnya.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada 10 orang Pegawai (Perawat, Bidan dan Apoteker) dengan memberikan pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan, Empat orang mengatakan Kepala Puskesmas bersikap tertutup terhadap Pegawainya dan membuat pegawai segan kepada Kepala Puskesmas, lima orang mengatakan bahwa Kepala Puskesmas tidak memberikan kebebasan untuk terjun ke lapangan ketika ada jadwal kegiatan dan sering melakukan pengawasan terhadap pegawai, satu orang mengatakan bahwa Kepala Puskemas jarang menerima pendapat dan saran dari Pegawainya ketika mereka sedang bermusyawarah.

Hasil studi pendahuluan tentang Persepsi diri pegawai tentang Kinerja di Puskesmas Citalem dengan wawancara kepada 10 orang Pegawai didapatkan hasil empat orang mengatakan dalam bekerja sudah sesuai dengan standar yang diterapkan di Puskesmas, lima orang mengatakan

bahwa selalu memperhatikan kerapihan dan kebersihan dalam bekerja di Puskesmas, satu orang mengatakan selalu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam bekerja di bidangnya.

Dari fenomena ini, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang "Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dan Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat".

## METODE

Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan persepsi diri pegawai tentang kinerja di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat.

Populasi penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Citalem dengan jumlah 30 orang. Teknik sampel menggunakan total sampling yaitu mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan populasi maka sampel yang di gunakan sebanyak 30 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner sebanyak 33 pernyataan . 21 pernyataan mengenai gaya kepemimpinan dan 12 pernyataan mengenai persepsi diri pegawai tentang kinerja. Teknik pengolahan data terdiri dari empat tahap yaitu *editing* dimana pada tahap ini memeriksa kelengkapan pertanyaan, *coding* yaitu memberikan kode pada saat memasukkan kedalam program pengolahan data, *data entry* yaitu memasukan data dari setiap responden, *processing* yaitu memproses data yang dilakukan dengan cara memasukan data dari hasil pengumpulan data ke program komputerisasi yang bisa disajikan dalam bentuk tabel.

Etika penelitian dalam penelitian pertama *informed consent* yaitu bentuk persetujuan bersedia menjadi responden antara peneliti dengan responden, *anonymity* tidak mencantumkan nama responden pada kuesioner, *confidentiality* yaitu menjamin semua rahasia informasi responden oleh

peneliti. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala puskesmas dan persepsi diri pegawai tentang kinerja di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat yang diperoleh dari hasil jawaban responden berdasarkan kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Jawaban responden akan diolah dengan rumus yang telah

ditentukan kemudian dipersentasikan pada setiap kategori tertentu. Skor gaya kepemimpinan menjadi dua kategori yaitu *Favorable* ( $\geq 50\%$ ) dan *Unfavorable* ( $< 50\%$ ). Skor Persepsi diri pegawai tentang kinerja menjadi dua kategori yaitu Tinggi ( $\geq 50\%$ ) dan Rendah ( $< 50\%$ ).

## HASIL

Tabel.1 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Otoriter, Demokratis dan *Laissez faire* Kepala Puskesmas di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat

	Kategori	Frekuensi	Persentase
Otoriter	<i>Favorable</i>	18	60,0%
	<i>Unfavorable</i>	12	40,0%
Demokratis	<i>Favorable</i>	13	43,3%
	<i>Unfavorable</i>	17	56,7%
<i>Laissez faire</i>	<i>Favorable</i>	14	46,7%
	<i>Unfavorable</i>	16	53,3%

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan hasil, gaya kepemimpinan otoriter Kepala Puskesmas di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat memiliki *favorable* sebanyak 18 responden (60,0%). Gaya Kepemimpinan otoriter memiliki persentase gaya kepemimpinan tertinggi diantara gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laissez faire*.

Tabel.2 Distribusi Frekuensi Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	22	73,3%
Rendah	8	27,6%
Total	30	100%

Berdasarkan hasil tabel 4.2 didapatkan hasil dari 30 responden diketahui bahwa Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat memiliki Tinggi sebanyak 22 responden (73,3%).

## PEMBAHASAN

### 1. Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat, peneliti membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga macam yaitu Otoriter, Demokratis, dan *Laissez Faire*.

#### a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Berdasarkan tabel 4.1 didapatkan hasil dari 30 responden bahwa Gaya kepemimpinan otoriter Kepala Puskesmas di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat memiliki *favorable* sebanyak 18 responden (60,0%) dan *Unfavorable* sebanyak 12 responden (40,0%). Hasil tersebut bisa di analisis dari pernyataan responden didapatkan

hasil Kepala puskesmas tidak menjalin komunikasi yang terbuka dengan pegawainya dan pengambilan keputusan secara sepihak terbukti dari hasil penelitian dan studi pendahuluan bahwa kurangnya komunikasi antara Kepala puskesmas dan pegawainya. Dari hasil kuesioner responden memberikan tanggapan bahwa Kepala Puskesmas banyak memberikan pengarahan dan pengawasan yang ketat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salam (2015), tentang gaya kepemimpinan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan otoriter terhadap pegawainya dalam pengambilan keputusan. Hal ini juga dipengaruhi oleh masa kerja pegawai di Puskesmas Citallem Kabupaten Bandung Barat dengan rata-rata 40% yaitu masa kerja 1-2 tahun sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Puni et al. (2016), gaya kepemimpinan otoriter berguna untuk pegawai baru yang tak terlatih dan tidak tahu tugas mana yang harus dilakukan atau prosedur mana yang harus diikuti.

Gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh pengalaman, ketika pemimpin banyak mengikuti pelatihan kepemimpinan. Pemimpin membentuk gaya mereka dalam periode waktu tertentu melalui pengalaman, pendidikan dan pelatihan. Dalam Kepemimpinan terdapat teori situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard dalam Nursalam (2016), yaitu teori kontingensi yang fokus pada kesiapan Pegawai terdapat empat tipe salah satunya adalah pekerjaan tinggi-relasi tinggi (*Selling*), yaitu pemimpin menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berdasarkan tabel 4.1

didapatkan hasil dari 30 responden bahwa Gaya kepemimpinan demokratis Kepala Puskesmas di Puskesmas Citallem Kabupaten Bandung Barat memiliki *favorable* sebanyak 13 responden (43,3%) dan *Unfavorable* sebanyak 17 responden (56,7%). Dalam kuesioner sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa pemimpin banyak memberikan bimbingan dengan tekanan terhadap pegawai, kepala puskesmas tidak mau menerima kritik dan saran dari pegawainya sehingga pegawai tidak bisa mengemukakan pendapatnya ketika sedang bermusyawarah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko (2018), tentang gaya kepemimpinan di Puskesmas Saritani diperoleh gaya kepemimpinan dengan persentase terendah yaitu demokratis sebanyak 4 (16%) dimana pegawai tidak diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dan pemimpin tidak menggunakan gaya kepemimpinan demokratis di puskesmas. Hal ini berbanding terbalik dengan pengertian gaya kepemimpinan demokratis menurut Nursalam (2016), yang artinya kepala puskesmas tidak menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam memimpin Puskesmas. Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan dalam memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Berdasarkan tabel 4.1 didapatkan hasil dari 30 responden bahwa Gaya kepemimpinan *laissez faire* Kepala Puskesmas di Puskesmas Citallem Kabupaten Bandung Barat memiliki *favorable*

sebanyak 14 responden (46,7%) dan *unfavorable* sebanyak 16 responden (53,3%). Dalam kuesioner sebagian besar responden menyatakan pemimpin kurang memberikan kepercayaan terhadap pegawainya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahim (2016), tentang gaya kepemimpinan di Puskesmas Kota Baubau didapatkan hasil bahwa pemimpin tidak menggunakan gaya kepemimpinan *laissez faire* karena keputusan dibuat oleh pemimpin dan tingkat kepercayaan pemimpin terhadap pegawai rendah. Hal ini juga dipengaruhi oleh masa kerja pegawai di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat dengan rata-rata 40% yaitu masa kerja 1-2 tahun. Dimana pegawai masih baru dan kepercayaan pemimpin terhadap pegawainya rendah.

Untuk gaya kepemimpinan dapat diketahui bahwa Gaya kepemimpinan otoriter memiliki *Favorable* sebanyak 18 responden (60,0%). Persentase tersebut merupakan persentase tertinggi dibanding dengan Gaya Kepemimpinan demokratis yang memiliki *unfavorable* sebanyak 17 responden (56,7%) dan gaya kepemimpinan *laissez faire* memiliki *unfavorable* sebanyak 16 responden (53,3%).

## 2. Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja

Berdasarkan hasil tabel 4.2 didapatkan hasil dari 30 responden diketahui bahwa Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat terdapat 22 responden atau 73,3% dengan kategori tinggi dan 8 responden atau 26,7% dengan kategori rendah. Tanggapan responden sebagaimana pada kuesioner

menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju. Dalam hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja pegawai yang cukup tinggi yang dimiliki pegawai di Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masitahsari (2015), tentang analisis kinerja pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar didapatkan hasil kinerja pegawai dinilai baik yang ditandai dengan tingginya Keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Hasil tersebut dipengaruhi juga oleh salah satu faktor persepsi yaitu faktor minat, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Malasari (2018), tentang persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja, bahwa minat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya Ketika minat seseorang tinggi dalam bekerja maka keterampilan dalam kerjanya pun akan tinggi.

Salah satu ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah pengarahan dan pengawasan yang ketat, ketika pemimpin melakukan hal ini maka akan ada dorongan pada pegawai untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur di Puskesmas. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin yang mengarahkan Pegawai dalam bekerja.

Hasil keseluruhan dari penelitian ini didapatkan gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas Citalem Kabupaten Bandung Barat adalah gaya kepemimpinan

otoriter dan Persepsi Diri Pegawai Tentang Kinerja di Puskesmas Citallem Kabupaten Bandung Barat termasuk kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryenidah (2018), berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lok Bahu Kota Samarinda terdapat hubungan yang kuat / erat antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian keseluruhan mengenai Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas diperoleh kategori *Favorable* paling tertinggi adalah gaya kepemimpinan otoriter dengan 18 responden (60,0%) dan persepsi diri pegawai tentang kinerja di Puskesmas Citallem Kabupaten Bandung Barat memiliki kategori tinggi dengan 22 responden (73,3%).

Hasil dalam penelitian ini bisa dijadikan evaluasi dan masukan agar terus mengembangkan karakter *personality* terutama *leadership* dan *softskill*, membina hubungan interpersonal atau *relationship* dengan banyak mengikuti pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan fungsi kepemimpinan di Puskesmas. Untuk gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan otoriter baik untuk diterapkan di puskesmas dan untuk kinerja pegawai sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi seperti dalam hal disiplin kerja sehingga lebih tepat waktu jika datang ke puskesmas.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Concept & indikator human resources management for management research*. Yogyakarta: deepublish
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, Muhamad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media
- Ghofin, M. S., & Basuki, D. (2020). *Hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas dengan kinerja karyawan di upt puskesmas krembung kabupaten sidoarjo*
- Handoko, R. (2018). *Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Bongo II dan Puskesmas Saritani di Kecamatan Wonosari*. *Skripsi*, 1(811413037)
- Kemendes RI. (2019) *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : Departemen Kesehatan Republik Indonesia
- .....(2014) *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Malasari, N. (2018). *Hubungan antara persepsi terhadap penilaian kinerja dan semangat kerja karyawan PT. Para Finance*.
- Masitahsari, U. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai di Puskesmas Jongaya Makassar*. *Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nursalam. (2016). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 5*. Jakarta : Salemba Medika.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2016 *Tentang Pedoman Manajemen Puskesmas*. 2016

- Profil Kesehatan Kota Bandung. (2020). Bandung : Dinas Kesehatan Kota Bandung
- Puni, A., Agyemang, C. B and Asamoah, E. S. (2016). Leadership Styles, Employee Turnover Intentions, and Counterproductive Work Behaviours. *International Journal Of Innovative Research & Development*. Vol 5 Issue 1.
- Rahim, W. I., Junaid, J., & Afa, J. R. (2016). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit dengan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau Tahun 2016* (Doctoral dissertation, Haluoleo University).
- Salam, J., Ikhtiar, M., & Nurhayani, N. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 2(02), 8265.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sunaryo, A. S. (2013). Hubungan antara Persepsi tentang Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan Sikap Kerja dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan UD. ES WE di Surakarta *Talenta Psikologi*. Vol. II No. 2 (106-116)
- Suryenidah, S., & Prakoso, C. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lok Bahu Kota Samarinda.