



Media Kesmas (*Public Health Media*)

e-ISSN 2776-1339

<https://jom.htp.ac.id/index.php/kesmas>

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kepuasan Pegawai Di Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru Tahun 2020.

Relationship Of Puskesmas Leadership Style With Employee Satisfaction At Puskesmas Payung Sekaki Puskesmas Pekanbaru City, 2020.

Muhammad Effendi¹, M. Dedi Widodo², Ahmad Hanafi^{3 1,2,3}

STIKes Hang Tuah Pekanbaru

Korespondensi: muhammadeffendi1411@gmail.com

Histori artikel

Received:

02-12-2020

Accepted:

27-12-2021

Published:

31-12-2021

Abstrak

Abstrak

Puskesmas Payung Sekaki merupakan puskesmas rawat jalan yang masuk dalam wilayah Kecamatan Payung Sekaki dimana terdapat penurunan jumlah pegawai selama 3 tahun terakhir. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan laissez faire dengan kepuasan pegawai di Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif dengan jumlah sampel 36 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan variabel gaya kepemimpinan Otoriter p-value (<0.001), gaya kepemimpinan partisipatif p-value (<0.005), dan gaya kepemimpinan Laissez Faire p-value (>0.006). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan anatara gaya kepemimpinan otoriter, ada hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif, dan ada hubungan antara gaya kepemimpinan laissez faire.

Kata Kunci : Kepuasan, Otoriter, Partisipatif, Laizzer faire

Abstract

Payung Sekaki Health Center is an outpatient health center that is included in the Payung Sekaki District area where there has been a decrease in the number of employees for the last 3 years. The purpose of this study was to determine the relationship between authoritarian leadership style, participatory leadership style and laissez faire leadership style with employee satisfaction at Puskesmas Payung Sekaki, Pekanbaru City. The research used is quantitative research with a sample size of 36 respondents. The results of this study indicate that with the Authoritarian leadership style variable p-value (<0.05), participatory leadership style p-value (<0.05), and Laissez Faire's leadership style p-value (> 0.05). From the research results it can be concluded that there is a relationship between authoritarian leadership styles, there is a relationship between participatory leadership styles, and there is a relationship between laissez-faire leadership styles.

Keywords : Satisfaction, Authoritarian, Participative, Laizzer Faire

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mengarahkan dan mempengaruhi para anggotanya dalam melakukan berbagai aktifitas di suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2012)

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab dengan alasan karyawan harus didorong untuk bekerja sama dalam organisasi, karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja dan motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan SDM dalam organisasi (Kontesa, 2014).

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif (Fauzan,2010).

Berdasarkan kekuasaan dan wewenang gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu otoriter (pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin), partisipatif (pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan), dan *laissez- faire* (pemimpin mendelgasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap) (Kantoro 2010).

Puskesmas merupakan garda terdepan dalam penyelenggaraan upaya kesehatan dasar. Puskesmas yang merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Kemenkes, 2019).

Puskesmas Payung Sekaki merupakan puskesmas rawat jalan yang masuk dalam wilayah Kecamatan Payung Sekaki dengan wilayah kerja yang terdiri dari 7 kelurahan, yaitu Kelurahan Lubuh Baru Timur, Kelurahan Lubuh Baru Barat, Kelurahan Tampan, Kelurahan Air Hitam, Kelurahan Bandar Raya, Kelurahan Sungai Sibam, dan Kelurahan Tirta Siak. Di Puskesmas Payung Sekaki terdapat 36 orang pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan penulis pada Kepala Ka.subag TU, terdapat indikasi yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada Puskesmas Payung Sekaki rendah antara lain adalah adanya beberapa jumlah karyawan yang mutasi. Atas pada tahun 2017 terdapat 44 pegawai Puskesmas Payung Sekaki, kemudian pada tahun 2018 terdapat 44 pegawai Puskesmas Payung Sekaki, data ini menunjukkan jumlah pegawai masih tetap diangka 44, namun pada tahun 2019 terdapat penurunan jumlah pegawai yaitu sebanyak 36 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Payung Sekaki. Hal tersebut dipicu karena kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk maju dan mengembangkan keahlian dan kemampuan kerja yang memiliki skill kesehatan yang lain.

Kepala Puskesmas tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan merasa tidak nyaman berada di lingkungan tempat kerjanya, kurang terjalinnya hubungan baik antara pimpinan dengan bawahannya dikarenakan gaya kepemimpinan atasan kurang maksimal sehingga tidak dapat bekerja dalam suatu tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala puskesmas terhadap kepuasan pegawai di Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif desain *cross sectional* dilakukan pada Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru pada bulan Maret – September 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dipenelitian ini yaitu teknik *Total Sampling*. *Total*. Analisis univariat dilakukan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik setiap variabel penelitian. Analisis bivariante dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat yang diduga berhubungan dengan menggunakan uji *Chi-Square* yang tingkat kepercayaannya adalah 95% ($\alpha = 0,05$) dan menggunakan program komputer SPSS.

HASIL

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin dan masa kerja Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru tahun 2020. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dalam tabel 2 di atas diketahui mayoritas umur responden berada pada kelompok umur 23 th - 34 th sebanyak 9 responden dengan persentase (25.0%), umur ≥ 35 th – 46 th sebanyak 17 responden (47.2%), umur 47 th – 56 th sebanyak 10 responden (27.8%) kemudian mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 25 responden (69.4%). Dan dari sisi masa kerja paling lama 17 tahun (47.2%).

2. Analisa Univariat

Analisis ini digunakan untuk memperoleh distribusi frekuensi masing- masing variabel independen (kepuasan pegawai, gaya kepemimpinan Otoriter, gaya kepemimpinan Partisipatif, dan gaya kepemimpinan Laissez-fire). distribusi frekuensi ditunjukkan pada tabel 5 berikut. Berdasarkan hasil analisa univariat pada tabel 3 di atas diketahui bahwa 21 responden puas dengan kepuasan pegawai di puskesmas payung sekaki. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan Otoriter (50,0%) Ya (22,2%) Tidak untuk gaya kepemimpinan Partisipatif dan (63,9%) Ya untuk gaya kepemimpinan Laissez- fire.

3. Analisa Bivariat

Analisa bivariate dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabelindependen (gaya kepemimpinan Otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan laissez-fire) dengan variabel dependen.

a. Kepemimpinan Otoriter

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 4, diketahui dari 28 orang pegawai di Puskesmas Payung Sekaki yang menyatakan gaya kepemimpinan partisipatif terdapat 8 orang (28,6%). Sedangkan dari 8 orang pegawai di Puskesmas Payung Sekaki yang menyatakan Tidak gaya kepemimpinan partisipatif terdapat 7 orang (87,5%). Hasil uji statistic diperoleh $p\ value = 0,05$ artinya $p\ value$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan pegawai di Puskesmas Payung Sekaki. Berdasarkan hasil analisa diketahui dari 18 orang pegawai di Puskesmas Payung Sekaki yang menyatakan gaya kepemimpinan otoriter terdapat 13 (72,2%). Sedangkan dari 18 orang pegawai di Puskesmas Payung Sekaki yang menyatakan Tidak gaya kepemimpinan otoriter terdapat 2 orang (11,1%). Hasil uji statistic diperoleh $p\ value = 0.001$ artinya $p\ value$ kecil dari $\alpha 0.05$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan hubungan gaya kepemimpinan Otoriter dengan kepuasan pegawai

di Puskesmas Payung Sekaki. Dari uji statistik tersebut juga diperoleh nilai Odds Ratio (OR) 95% (CI) = 3,453 - 125,295 artinya bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter memiliki peluang 20 kali membuat pegawai menjadi tidak puas dibanding gaya kepemimpinan yang tidak otoriter.

b. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

= 17,500 (1,844 – 166,035) yang artinya bahwa gaya kepemimpinan yang tidak partisipatif berpeluang 17 kali membuat pegawai menjadi merasa tidak puas dibanding gaya kepemimpinan yang partisipatif.

c. Hubungan Gaya Kepemimpinan Laissez- fire

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 5, diketahui dari 23 orang pegawai di Puskesmas Payung Sekaki yang menyatakan gaya kepemimpinan Laissez Faire terdapat 14 orang (60,9%). Sedangkan dari 13 orang pegawai di Puskesmas Payung Sekaki yang menyatakan Tidak gaya kepemimpinan Laissez Faire terdapat 1 orang (7,7%).

Hasil uji statistic diperoleh $p\ value = 0.05$

artinya $p\ value$ besar dari $\alpha\ 0.005$ dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan hubungan gaya kepemimpinan Laissez-fire dengan kepuasan pegawai di Puskesmas Payung Sekaki. Dari uji statistik tersebut juga diperoleh nilai Odds Ratio (OR) 95% (CI) = 18,667 (2,058- 169,341) artinya bahwa gaya kepemimpinan yang Laissez-fire memiliki peluang 18 kali membuat pegawai merasa tidak puas dibanding gaya kepemimpinan yang tidak Laissez-fire.

PEMBAHASAN

1. Hubungan gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan suatu karakteristik atau perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan, mempengaruhi serta memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis, partisipatif dan laissez- faire. Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukannya karena mereka merasa senang dalam melakukannya.

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *job satisfaction index* (JDI) menurut (Luthunans dan Spector dalam Robins,2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan atau promosi, supervisor, dan rekan kerja (Sutrisno 2012) Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari tempat kerja, sikap bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat mengindari dari aktivitas pemogokan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maryanto, dkk 2013) penelitian ini tentang Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Swasta di Demak dengan $P - value = 0.005$ yang menunjukkan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan data univariat yang di dapatkan (58.3%) pegawai merasa puas. Ini menandakan kepuasan pegawai dalam bekerja di Puskesmas Payung Sekaki sangat bagus.

2. Hubungan gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh $p value = 0.001$ atau p kecil dari $\alpha (0.005)$ yang artinya ada hubungan gaya kepemimpinan Otoriter dengan kepuasan pegawai di Puskesmas Payung Sekaki. Dengan nilai OR 95% (CI) = 3,453 - 125,295 artinya bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter memiliki resiko 20 kali membuat pegawai menjadi tidak puas dibanding gaya kepemimpinan yang tidak otoriter. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilaukan oleh (Dewi, dkk 2015) tentang hubungan gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan departemen room division swiss- belinn hotel manyar Surabaya. Dari hasil uji statistik didapatkan nilai $p = 0,000$ atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter berhubungan pada kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan otoriter adalah bentuk kepemimpinan yang sebagian besar kekuasaannya mutlak berada pada seorang pemimpin. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, sedangkan bawahan tidak diperkenankan untuk memberikan saran, ide, maupun pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Orientasi pengambilannya hanya fokus untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawan (Hasibuan 2007 :10)

Salah satu perilaku yang timbul dengan gaya seorang pemimpin yang otoriter adalah prilaku kerja kontra produktif, sebagai mana dijelaskan prilaku kerja kontra produktif merupakan segala bentuk prilaku yang dilakukan denga sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut, memiliki rasa kepercayaan sendiri terhadap organisasi, menyebabkan kurangnya kepercayaan ditempat kerja, serta mengalami

rasa sakit, baik secara fisik dan psikologis (Anderson 2005). Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kepemimpinan otoriter jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan (Hasibuan, 2011).

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter yaitu wewenang mutlak berada pada pimpinan, keputusan selalu dibuat oleh pemimpin, kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin, komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan, pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat. Prakarsa harus selalu berasal dari pimpinan, tidak ada bagi bawahan memberikan saran, pertimbangan atau pendapat, pemimpin menuntut kesetiaan tanpa syarat, tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pemimpin. Menurut pendapat peneliti, gaya kepemimpinan otoriter kurang efektif digunakan seorang pemimpin dalam hal kepuasan kerja anggotanya, karena kegiatan dan pelaksanaan tergantung dari pemimpin. Dimana semakin tidak otoriter seorang pimpinan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan asuhan pelayanan.

3. Hubungan GayaKepemimpinan Partisipatif terhadap kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil bivariat uji statistik diperoleh $p\ value = 0.005$ artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan pegawai di Puskesmas Payung Sekaki. Dengan nilai OR 95% (CI) = 3,453 - 125,295 dimana gaya kepemimpinan yang otoriter memiliki resiko 20 kali tidak puas dibanding

gaya kepemimpinan yang tidak otoriter.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Raynaldo, 2017) di Patra Jasa Semarang *Convention Hotel* dimana variabel kerja dan gaya kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,209 dan 0,608. Gaya kepemimpinan Partisipatif adalah jenis kepemimpinan konsultatif yang mendorong orang lain untuk berpartisipasi. Keputusan kepemimpinan dicapai sebagai hasil akhir dari partisipasi tim.

Gaya partisipatif dicirikan oleh adanya pemimpin dan bawahan yang saling tukar menukar ide dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah, dan yang dipimpin cukup mampu serta berpengetahuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada bawahan (Hasibuan, 2011). Menurut pendapat peneliti, seorang pemimpin yang partisipatif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki sehingga memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi langsung secara setara dalam pengambilan keputusan. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan akan terjaga dengan baik dan ikut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan di puskesmas untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Maka dengan ini karyawan akan lebih baik dan meningkatkan kualitas kerja sehingga tujuan yang diinginkan sebuah instansi dapat tercapai.

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil bivariate uji statistik diperoleh p value = 0.006 artinya p value besar dari α 0.05 ada hubungan signifikan hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan pegawai di Puskesmas Payung Sekaki. Dengan nilai OR 95% (CI) = 18,667 (2,058-169,341) artinya a gaya kepemimpinan yang *Laissez-fire* memiliki resiko 18 kali tidak puas dibanding gaya kepemimpinan yang tidak *Laissez-fire*.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti dkk, 2016) tentang Hubungan Antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dengan Kepuasan kerja Karyawan Departemen Handuk Jahit PT X. Hasil pengolahan data diperoleh = 0,003 kecil dari 0,05 hal ini berarti hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* dengan Kepuasan kerja Karyawan Departemen Handuk Jahit PT X. Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* adalah gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan keputusan kelompok. Pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta dalam bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahan. Pimpinan tidak membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak atau hubungan dengan para bawahan sehingga bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi (Hasibuan, 2011).

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan *Laissez-faire* yaitu pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan, keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan, pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan, hampir tidak ada pengawasan terhadap tingkah laku bawahan, prakarsa selalu berasal dari bawahan, hampir

tidak ada pengarahan dari pimpinan, peranan pemimpin sangat sedikit dalam kegiatan kelompok, tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perorangan.

Menurut Peneliti gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak baik digunakan pada suatu organisasi. Karakteristik dari gaya kepemimpinan *laissez faire* diantaranya adalah pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan pada bawahan, pimpinan jarang melakukan kontak dengan para bawahan, dan pimpinan jarang membuat aturan tentang pelaksanaan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan *laissez faire*, gaya kepemimpinan partisipatif, dengan kepuasan pegawai di Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru Tahun 2020. Disarankan pada pimpinan Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru agar dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dengan menjaga komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan. Dan untuk pegawai Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru selalu bekerja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi yang dijalani, menaati peraturan yang ada serta memberikan pelayanan yang terbaik sehingga membuat puskesmas payung sekaki menjadi puskesmas dengan pelayanan yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawansyah. (2013). *Studi gaya kepemimpinan kepala puskesmas dalam penerapan fungsi manajemen di puskesmas lampa kabupaten pinrang study*. 2(november).

Dewanggi h.p., a., & sawitri, h. S. R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal bisnis dan manajemen*, 16(1), 43. <https://doi.org/10.20961/jbm.v16i1.4076>

Dewi, d. R., sulistyati, m., & mauludin, m. A. (2017). Hubungan antara gaya kepemimpinan ketua umum dengan kinerja karyawan koperasi. *Jurnal universitas padjajaran*, 1–12.

Hardianti m, sukri palutturi, m. Y. (2014). Hubungan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja petugas di puskesmas tamalanrea makassar. *Bagian administrasi dan kebijakan kesehatan fkm universitas hasanuddin*.

Jahidi, i., & hafid, m. (2017). Transformasional leadership dan servant leadership: tantangan kepemimpinan dalam menghadapi era global. *Cosmogov*, 3(2), 219.

<https://doi.org/10.24198/cosmogov.v3i2.14730>

Kemenkes. (2019). *Peraturan menteri kesehatan republik indonesia nomor 43 tahun 2019 tentang pusat kesehatan masyarakat*. <https://doi.org/1037//0033-2909.i26.1.78>

Khairizah, a., noor, i., & suprpto, a. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan di perpustakaan universitas brawijaya malang). *Jurnal administrasi publik*, 3(7), 1268–1272.

Maryanto, M., Pujiyanto, T., & Setyono, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Demak. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(2), 111741.

Negara, a. S. (2017). Peran kepala puskesmas dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (studi di kecamatan kepulauan marore kabupaten kepulauan sangihe). *Jurnal eksekutif*, 1(1).

Of, e., of, s., to, m., & performance, e. (2017). *Effect of styles of leadership and motivation to employee performance*. (81483).

Raharjo, s. T., & nafisah, d. (2006). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi empiris pada departemen agama kabupaten kendal dan departemen agama kota semarang)*. 3(2), 69–81.

<https://doi.org/10.14710/jsmo.v3i2.4190> Raynaldo, R., & Hadi, S. (2016). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(3), 299–308.

Salam, j., ikhtiar, m., kesehatan masyarakat, f., makassar, u., administrasi dan kebijakan kesehatan, b., & unhas, f. (2013). Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas wara selatan kota palopo relationship of leadership style on the performance of health workers in public health center wara selatan palopo city. *Jurnal akk*, 2(2), 29–34.

Santoso, c. B. (2019). Exploration of asia leadership theory: looking for an asian role in the field of leadership theory. *Journal of leadership in organizations*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.22146/jlo.44599>

Steffany makatumpias, ronny gosol, s. E. P. (2017). Peran kepala puskesmas dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (studi di kecamatan kepulauan marore kabupaten kepulauan sangihe). *Jurnal eksekutif*, 1(1).

Tamarindang, b., mananeke, l., & pandowo, m. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank bni cabang manado. *Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 5(2), 1599–1606.

Thoha, m. (2012). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya* (1st, 22nd ed.). Pt rajagrafindo pesada.

Widiarini, r. (2017). Gaya kepemimpinan koordinator ukp dan motivasi kerja karyawan puskesmas sukomoro, magetan leadership style of ukp coordinator and employee motivation of sukomoro community health center, magetan. *Journal nursing care and biomolecular*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.32700/jnc.v2i1.39>

Zarvedi, r., yusuf, r., & ibrahim, m. (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten pidie jaya. *Jurnal perspektif ekonomi darussalam*, 2(2), 201–217. <https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6694>