
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (UPTD PUSKESMAS) PAGERAGEUNG KABUPATEN TASIKMALAYA

Oleh

Ridwan Hakiki¹, Adi Robith Setiana²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah

Email: hakikiridwan1983@gmail.com

Article History:

Received: 04-12-2022

Revised: 14-12-2022

Accepted: 15-01-2023

Keywords:

Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

Abstract: Permasalahan dalam penelitian ini yaitu terkait Kinerja Pegawai yang terdapat pada Puskesmas Pagerageung yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala UPTD Puskesmas Pagerageung 2) Untuk mengetahui kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pagerageung 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di UPTD Puskesmas Pagerageung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan sifat penelitian berbentuk Replika. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara penyebaran kuesioner yang diukur dengan instrumen penelitian skala likert. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang, yaitu semua pegawai UPTD Puskesmas Pagerageung. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan di UPTD Puskesmas Pagerageung dinilai baik 2) Kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pagerageung dinilai baik 3) Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan secara efektif dan efisien. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan, sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang buruk akan berdampak pada tujuan perusahaan.

Dengan adanya sumber daya manusia ini dapat menjadi salah satu cara untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka memperoleh kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai itu sendiri dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku selama bekerja. Berhasil atau tidaknya kinerja pegawai yang telah tercapai itu tergantung tingkat kinerja dari individu maupun kelompok.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik memiliki tugas untuk melayani masyarakat serta berhubungan langsung dengan masyarakat, harus memiliki tanggung jawab dan aturan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai. Menurut Pabundu dalam Busro (2018:188) "kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan." Agar dapat mengendalikan kehidupan berkelompok dan bahkan kehidupan bermasyarakat dalam arti luas, selalu diperlukan seseorang atau yang lebih menjadi pemimpin.

Pemimpin merupakan seseorang yang bijaksana, cerdas, tegas dan berwibawa dan mampu memimpin menuju tujuan bersama. Sedangkan kepemimpinan yaitu sifat atau bakat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Pengaruh pemimpin terhadap bawahan sangat penting bagi kemajuan perusahaan, sehingga pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja para pegawainya. Kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kedewasaan para pegawai.

Puskesmas merupakan garda terdepan dalam penanggung jawab dan penyelenggara kesehatan di tengah masyarakat, serta menjadi pusat komunikasi masyarakat untuk pembaharuan di bidang kesehatan maupun dalam kondisi sosial masyarakat setempat. Oleh karena itu, UPTD Puskesmas Pagerageung merupakan bagian dari peningkatan pembangunan di wilayah kerja Puskesmas Pagerageung, semua aktivitas pembangunan kesehatan ditunjukkan melalui status kesehatan yang memberikan kontribusi kepada kualitas kehidupan yang produktif dan lebih tinggi secara sosial maupun ekonomi.

Sesuai dengan undang-undang No. 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, tujuan pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal, yang mencakup aspek jasmani dan rohani.

UPTD Puskesmas Pagerageung merupakan badan organisasi yang dibentuk pemerintah daerah dan bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan dan pusat pelayanan pertama yang terletak di daerah pagerageung. Dalam Peraturan Menteri Kesehatan nomor 75 Tahun 2014 tentang pusat kesehatan masyarakat dinyatakan bahwa puskesmas adalah berfungsi menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perorangan (UKP) dinas kesehatan kabupaten/kota, agar bisa melaksanakan tugas dan fungsinya, akan mengacu pada kebijakan pembangunan kesehatan pemerintah daerah yang bersangkutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah

penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Nazir (2014) menyatakan bahwa “metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki, dalam metode deskriptif juga diselidiki kedudukan (*status*) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor yang lain, karena deskriptif juga dinamakan studi kasus (*status study*).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Pagerageung yang berjumlah 75 orang pegawai.

Metode Analisa Data

1. Pengukuran Instrumen Penelitian

Penelitian ini yaitu menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukurannya menggunakan skala *likert* yang mempunyai lima tingkatan penilaian berupa pernyataan. Sugiyono (2017) menyatakan “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.” Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Untuk mengukur validitas digunakan rumus person product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi jumlah item pernyataan

n = Jumlah sampel

X = Skor setiap item pernyataan

Y = Skor total.

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:179) menyatakan bahwa : “Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner penelitian ini, maka nilai reliabilitas dinyatakan atau dianalisis dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > r_{tabel} . Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r = koefisien reliability instrumen (*cronbach alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varian butir

σ_t^2 = total varian.

3. Rancangan Alat Analisis

a. MSI (Method Successive Interval)

Mentraformasi data ordinal menjadi data interval berguna untuk memenuhi sebagian syarat penggunaan statistik parametrik data kuesioner. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan instrumen pengukuran berskala likert, maka data tersebut harus diolah dengan menggunakan transformasi data yang tadinya ordinal menjadi interval.

b. NJI (Nilai Jenjang Interval)

Setelah diketahui hasil dari kuesioner dengan presentase dan skoring, maka dapat ditentukan nilai intervalnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\dots}$$

Dimana nilai jenjang interval digubakan untuk menentukan sangat baik, baik, kurang baik, buruk, dan sangat buruk,. Hasil dari perhitungan tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk menguji regresi variabel *independent* dan variabel *dependent* apakah keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *One Sampel Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan nilai signifikansi 0,05.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Penulisan ini menggunakan regresi linear sederhana karena variabel yang terlibat hanya dua, yaitu variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) yang bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel.

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

a = Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan)

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

e. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan (x) dengan kinerja pegawai (y), dianalisis dengan menggunakan korelasi *product pearson moment*.

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar kecinya sumbangan antara variabel X terdapat peningkatan atau penurunan terhadap variabel Y yang dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Banyaknya nilai koefisien tertentu (determinasi)

r^2 = Nilai koefisien korelasi.

g. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji dan buktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu di uji kebenarannya dalam suatu penelitian. Uji signifikan terhadap hipotesis yang telah ditentukan ddengan menggunakan uji t. menurut Sugiyono (2017, p.184), rumus untuk menguji uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.1Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Item 1	Baik 275
Item 2	Baik 281
Item 3	Baik 281
Item 4	Baik 270

Item 5	Baik 283
Item 6	Baik 262
Item 7	Baik 267
Item 8	Baik 268
Item 9	Baik 266
Item 10	Baik 274

Dilihat dari tabel gaya kepemimpinan, didapat total skor yang dicapai yaitu sebesar 2.727 yang berarti terletak antara 2.551-3.150 yang termasuk pada klasifikasi baik. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada UPTD Puskesmas Pagerageug tergolong baik. Terlihat dari item kuesioner pernyataan pemimpin memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada pegawai dengan skor 283. Sedangkan nilai terendah yaitu pemimpin selalu melibatkan pegawai di setiap masalah yang terjadi dengan skor 262. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan UPTD Puskesmas Pagerageug memiliki gaya kepemimpinan yang baik walaupun pemimpin sering kali melibatkan setiap masalah perusahaan dengan para pegawainya, namun dengan begitu akan dengan mudah menemukan jalan keluar dari masalah tersebut dengan begitu tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Kinerja Pegaawai

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Item 1	Baik 279
Item 2	Baik 287
Item 3	Baik 293
Item 4	Baik 297
Item 5	Baik 281
Item 6	Baik 299
Item 7	Baik 298
Item 8	Baik 301
Item 9	Baik 299
Item 10	Baik 298

Dilihat dari tabel kinerja pegawai, didapat total skor 2.932 yang terletak diantara 2.551-3.150 dan termasuk ke dalam klasifikasi baik. Kemudian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Pagerageug tergolong baik, hal ini terlihat pada item kuesioner pernyataan saya selalu menerima tugas dan tanggung jawab dengan skor 301. Sedangkan skor terendah ada pada item pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapih dengan skor 276. UPTD Puskesmas Pagerageug selalu menerima tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik namun akibat terlalu tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan berdampak kepada pekerjaan itu sendiri sehingga pekerjaan yang sudah dikerjakan dilihat tidak terlalu rapih.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). berikut merupakan hasil perhitungan regresi linear sederhana:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20.391	3.713		5.492	.000
	Gaya	.500	.099	.526	5.056	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

Dari hasil uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada kolom B nilai *constant* yang kemudian persmaan regresinya sebgai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20,391 + 0,500 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Gaya Kepemimpinan

a = 20,391

b = 0,500

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat menggambarkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif. Dengan demikian setiap kenaikan satu variabel gaya kepemimpinan (X) akan berpengaruh sebesar 0,500 terhadap kinerja pegawai (Y). dengan sifnifikasi variabel gaya kepemimpinan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukan bahwa regresi sederhana tersebut dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai (Y).

Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) dapat menggunakan rumus *Perason Product Moment* dan ini adalah hasil perhitungannya:

Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.526 ^a	.276	.265	3.277
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Dapat dilihat berdasarkan tabel di atas, nilai hubungan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada puskesmas pagerageung adalah 0,526 ysng berarti hungan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada puskesmas pagerageung cukup kuat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengetahui seberapa besar kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X) pada kinerja pegawai (Y) dan hasilnya berbentuk presentase menggunakan rumus determinasi dan ini hasil perhitungannya:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,526)^2 \times 100\% \\ &= 0,276 \times 100\% \\ &= 27,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai adalah sebesar 27,6% hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai 27,6% dan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh variabel ataupun faktor lain.

Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan dan berdasarkan kaidah pengujian maka dapat di dapatkan hasil diketahui nilai t hitung adalah sebesar 5,287 dan t tabel diperoleh dari t-test dengan $\alpha =$ dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $30 - 1 - 1 = 73$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel bebas) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,993. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sedangkan t hitung $>$ t tabel ($8,189 > 1,993$), maka H_a diterima dan H_o di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Pagerageung.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai gaya kepemimpinan pada UPTD Puskesmas Pagerageung dapat dilihat pada tabel 4.15 bahwa gaya kepemimpinan yang memiliki nilai tertinggi adalah pemimpin memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada pegawai dengan skor 283. Sedangkan nilai terendah yaitu 262 yaitu diperoleh dari pernyataan pemimpin selalu melibatkan pegawai di setiap masalah yang terjadi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan UPTD Puskesmas Pagerageung termasuk kedalam tipe gaya kepemimpinan demokratis, meskipun pemimpin dalam melibatkan pegawai di setiap masalah yang terjadi dengan komunikasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Pagerageung dapat dilihat pada tabel 4.27 bahwa yang memiliki nilai tertinggi yaitu dengan skor 301 dengan pernyataan saya selalu menerima tugas dan tanggung jawab. Sedangkan nilai terendah dengan skor 276 dengan pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapih.
3. Berdasarkan tingkat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pagerageung yaitu sebesar 27,6 dan sisanya 72,4 dipengaruhi oleh factor lain seperti motivasi dan disiplin kerja, maka dapat berpengaruh secara signifikan.

Saran

1. Untuk Tempat Penelitian Berdasarkan hasil rekapitulasi NJI masih terdapat nilai terendah pada variabel gaya kepemimpinan yaitu pada item pernyataan "pemimpin

selalu melibatkan pegawainya di setiap masalah". Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak terlalu melibatkan pegawai dalam setiap masalah. hal tersebut dapat ditingkatkan oleh UPTD Puskesmas Pagerageung Tasikmalaya dengan cara pemimpin berupaya untuk bersikap demokratis dengan melibatkan pegawai dalam permasalahan. Namun tidak seluruh permasalahan pegawai dapat dilibatkan, pemimpin dapat melibatkan pegawai pada permasalahan yang timbul dari hasil kerja setiap bagian yang bersangkutan. Berdasarkan hasil rekapitulasi NJI masih terdapat nilai terendah pada variabel gaya kepemimpinan yaitu pada item pernyataan "Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan rapih". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak selalu melakukan pekerjaan dengan rapih. Hal tersebut dapat dioptimalkan oleh UPTD Puskesmas Pagerageung Tasikmalaya dengan cara menegaskan dalam pengimplementasian SOP atau peraturan perusahaan dengan baik. Sehingga, pegawai tidak bertindak seenaknya dalam melakukan tugas. Pemimpin dapat mengutus kepala bagian untuk memeriksa hasil dan mengontrol pekerjaan yang dilakukan pegawai agar pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan rapih.

2. Untuk STIE Latifah Mubarokiyah, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan maupun referensi untuk mahasiswa STIE Latifah Mubarokiyah untuk menambah ilmu pengetahuan terkait gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai dan diharapkan mahasiswa STIE Latifah Mubarokiyah dapat melanjutkan penelitian di UPTD Puskesmas Pagerageung untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih sempurna.
3. Untuk Kajian Keilmuan, Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah pusat kesehatan masyarakat di UPTD Puskesmas Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya, sehingga seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangsih untuk kajian keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia umumnya bagi masyarakat Indonesia.
4. Untuk Peneliti selanjutnya, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dasar tumpuan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah variabel lain untuk diteliti agar mendapatkan hasil yang lebih akurat terkait variabel yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akdon, R. (2015). Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung, Alfabeta.
- [2] Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Prenada Media Grup.
- [3] Deani, I. P. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Ciawi Tasikmalaya. 3(March), 6.
- [4] Effendi, Heriati, Aryanti & Hutabarat, R. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Kentara Dinas Kesehatan Kabupaten Dairi.
- [5] Hidayat, A. A. (2018). Pengantar Buku Keperawatan Anak (2nd ed.; Dr.Dripa Sjabana, ed.). Jakarta: Dr.Dripa Sjabana.
- [6] Hasibuan, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Bumi Aksara.

- [7] Jayadi, Raka Kurnia, Imas Sumiarti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Evaluasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada UPTD Puskesmas Kabupaten Caianjur.
- [8] Kawiana, G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Denpasar Bali
- [9] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Mukminin, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. Kampus UNY Karangmalang Yogyakarta.
- [11] Renaldi, R. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Puskesmas Siak Hulu II
- [12] Setyowati, Y. E. (2018). Pengaruh Komite Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Sumbermalang Kabupaten Situbondo.
- [13] Sutaryo, K. (2017). The Impact Of Leadership Style. Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo.
- [14] Silaen, N. R. (2021) Kinerja Karyawan. Bandung-Jawa Barat.
- [15] Setiana, A. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- [16] Sugiyono. (n.d.). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta, Alfabeta.
- [17] Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi Penelitian. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.
- [18] Widianti, S. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung-Bali Indonesia