



HUBUNGAN PERANAN KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA STAF DI PUSKESMAS MOTOLING TIMUR KABUPATEN MINAHASA SELATAN

Anisa Manopo¹, Theo W E Mautang², Prycilia P Mamuja³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

Email: anisamanopo11@gmail.com

Abstract

The role of leadership in an organization plays a major role in running a health organization in order to achieve optimal and sustainable health development goals. The purpose of motivation in the workplace is to improve employee morale and job satisfaction, improve work results, encourage discipline and minimize absenteeism, foster a positive work environment and relationships, stimulate creativity and involvement, improve welfare, instill a sense of responsibility for work and optimize the efficiency of tool utilization. The purpose of this study was to determine the relationship between the role of leadership and staff work motivation at the Motoling Timur Health Center, South Minahasa Regency. This study was conducted using a quantitative method with a cross-sectional approach. The sample of this study was 19 people who were taken through total sampling. Using non-parametric techniques and chi-square analysis data. Research Results Most respondents, namely 13 respondents (68.4%) who assessed that the role of leadership with work motivation at the Motoling Timur Health Center, South Minahasa Regency was in the good category. The results of statistical tests using the relationship between the role of leadership and staff work motivation had a p value = 0.004. Conclusion There is a relationship between the role of leadership and employee work motivation at the Motoling Timur Health Center, South Minahasa Regency.

Keywords: *Role of Leadership, Work Motivation, East Motoling Health Center*

Abstrak

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang utama dalam menjalankan organisasi penyelenggaraan kesehatan agar tercapai tujuan pembangunan kesehatan yang optimal dan berkesinambungan. Tujuan motivasi di tempat kerja adalah untuk meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja, meningkatkan hasil kerja, mendorong disiplin dan meminimalkan ketidakhadiran, menumbuhkan lingkungan dan hubungan kerja yang positif, merangsang kreativitas dan keterlibatan, meningkatkan kesejahteraan, menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengoptimalkan efisiensi pemanfaatan alat. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja staf di puskesmas motoling timur kabupaten minahasa selatan. penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel penelitian ini berjumlah 19 orang yang diambil melalui total sampling. Dengan menggunakan teknik non parametrik dan data analisis chi-square. Hasil Penelitian Sebagian besar responden yakni 13 orang responden (68,4%) yang menilai bahwa peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan pada kategori yang baik. Hasil uji statistik menggunakan hubungan peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja staf memiliki nilai $p=0,004$. Kesimpulan Terdapat hubungan peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

Kata Kunci: *Peranan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Puskesmas Motoling Timur*

Penulis Korespondensi:

Anisa Manopo [|anisamanopo11@gmail.com](mailto:anisamanopo11@gmail.com)

PENDAHULUAN

Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang disingkat Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019).

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang utama dalam menjalankan organisasi penyelenggaraan kesehatan agar tercapai tujuan pembangunan kesehatan yang optimal dan berkesinambungan. Maksudnya peranan kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi (Siagian, 2014)

Konsep tentang kepemimpinan tidak terlepas dari bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dengan baik memahami konsekuensi, kondisi dan tujuan dari organisasi yang dipimpin. Gaya kepemimpinan juga akan mempengaruhi sejauh mana seorang pemimpin memahami secara menyeluruh tentang potensi dan efektifitas organisasi yang dipimpin, serta dapat membawa organisasi tersebut ke arah yang lebih baik di masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa pelaksanaan manajemen dalam pemerintah membutuhkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan dengan pengetahuan dan integritas luas untuk mempengaruhi kinerja organisasi sehingga beberapa pemimpin membentuk gaya kepemimpinan dengan mengembangkan suasana kerja yang baru yang berorientasi kepada kualitas layanan prima dan peningkatan kinerja organisasi (Fauzi et al., 2021).

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat vital dalam sebuah organisasi, baik yang kecil maupun besar hingga tatanan sebuah bangsa termasuk ruang lingkup puskesmas. Kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan perannya sangat terkait dengan peningkatan motivasi kerja dari pegawai dalam melakukan pekerjaan. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Sebuah organisasi tidak hanya sebatas mengharapkan memiliki sumber daya manusia yang terampil namun juga memiliki Para pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi dengan hasil kinerja yang optimal (Lucyana dkk, 2020)

Tujuan motivasi di tempat kerja adalah untuk meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja, meningkatkan hasil kerja, mendorong disiplin dan meminimalkan ketidakhadiran, menumbuhkan lingkungan dan hubungan kerja yang positif, merangsang kreativitas dan keterlibatan, meningkatkan kesejahteraan, menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mengoptimalkan efisiensi pemanfaatan alat. Komponen yang diperlukan untuk tugas tertentu termasuk alat dan bahan baku (Suriyana, 2020; Yuniawati, Karyono, Sutrisno, Khamaludin, & Rijal, 2023)

Tahun 2021 merupakan tahun kedua dalam pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Kesehatan 2020-2024. Pengukuran capaian kinerja organisasi dilakukan dengan membandingkan target dari masing – masing Indikator Kinerja Program yang tercantum dalam Perjanjian Kinerja. Melalui pengukuran kinerja diperoleh gambaran

pencapaian masing-masing indikator sehingga dapat ditindaklanjuti dalam perencanaan kegiatan di masa yang akan datang agar setiap kegiatan yang direncanakan dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Berdasarkan Laporan Kinerja Ditjen Kesehatan Masyarakat (2021) Tingkat kepatuhan dalam melaporkan capaian indikator ibu hamil KEK secara rutin setiap bulan masih rendah. Hal ini terjadi karena proses pelaporan yang lambat dari mulai tingkat posyandu sampai tingkat provinsi. Selain itu masih ditemukan beberapa provinsi yang belum melakukan pelaporan prevalensi ibu hamil KEK, yaitu Provinsi Sulawesi Utara. Di Sulawesi Utara masih banyak ditemui tenaga kerja di Puskesmas yang memiliki kinerja yang belum baik dan kinerja karyawan tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya. Oleh sebab itu kepemimpinan dan motivasi kerja staf mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Chairunnisah (2017), Menemukan terdapat hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas di Kabupaten Jember

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada 15 Januari 2024, peneliti melakukan wawancara pada 5 orang petugas kesehatan Puskesmas Motoling Timur tentang peranan kepemimpinan terhadap bawahannya maka jawaban 2 orang mengatakan bahwa pemimpin masih kurang berkomunikasi kepada bawahannya dan jarang memberikan motivasi kepada petugas kesehatan dan 3 petugas yang berikutnya mengatakan bahwa pemimpin belum mampu menunjukkan ketegasan saat petugas kesehatan tidak disiplin. Selain itu peneliti melihat masih ada petugas kesehatan yang tidak terlihat di ruangan dan ada petugas yang berkumpul di satu ruangan untuk mengobrol di jam kerja dan peneliti juga melihat masih banyak petugas yang datang terlambat.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat analitik menggunakan non parametrik dengan uji chi square desain penelitian yang bersifat *cross sectional*. Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dan Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal Juli 2024 sampai September 2024. Populasi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 19 Orang. Sampel dari penelitian ini diambil dari keseluruhan jumlah populasi staf Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan yakni seluruh staf yang berjumlah 19 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau total sampel atau pengambilan jumlah dari keseluruhan populasi yakni seluruh pegawai Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi karakteristik responden

Karakteristik Staf Puskesmas Motoling Timur			
Karakteristik Individu	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	5	26,3
	Perempuan	14	73,7
	Total	19	100.0
Umur	21-30 tahun	3	15,8
	31-40 tahun	8	42.1
	41-50 tahun	7	36,8
	>50 tahun	1	5,3
	Total	19	100.0
Profesi	Dokter	2	10,5
	Perawat	7	36,8
	Farmasi	1	5,3
	Perawat Gigi	2	10,5
	Bidan	2	10,5
	Kesmas	1	5,3
	THL	1	5,3
	Kesling	2	10,5
	Total	19	100.0
Pendidikan Terakhir	Diploma (D1/D2/D3/D4)	7	36,8
	S1 (Sarjana)	12	63,2
	Total	19	100.0
Masa Kerja	<10 Tahun	7	36,8
	10-20 Tahun	11	57,9
	>20 Tahun	1	5,3
	Total	19	100.0

Berdasarkan tabel di atas karakteristik staf Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan berdasarkan jenis kelamin tertinggi didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan jumlah 14 orang (73,3%). Berdasarkan umur pada tahun didominasi pada umur 31-40 tahun sebanyak 8 orang (42,1%). Berdasarkan karakteristik profesi tertinggi pada profesi perawat dengan jumlah 7 orang (36,8%). Berdasarkan karakteristik Pendidikan terakhir tertinggi pada Pendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 12 orang (63,2%). Berdasarkan karakteristik masa kerja tertinggi pada 10-20 tahun sebanyak 11 orang (57,9%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Gambaran Peran Kepemimpinan Dalam Hal Pengambilan Keputusan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

Kategori Pengambilan Keputusan	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	13	68,4

Kurang	6	31,6
Total	19	100,0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa peranan kepemimpinan dalam hal pengambilan keputusan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dalam kategori baik dari 19 orang responden sebagian besar responden yakni sebanyak 13 orang responden (68,4%) dalam kategori baik dalam kategori baik sedangkan 6 orang responden (31,6%) dalam kategori kurang.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Gambaran Peran Kepemimpinan Dalam Hal Pendelegasian di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

Kategori Pendelegasian	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	16	84,2
Kurang	3	15,8
Total	19	100,0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa peranan kepemimpinan dalam hal pendelegasian di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dalam kategori baik dari 19 orang responden sebagian besar responden yakni sebanyak 16 orang responden (84,2%) dalam kategori baik sedangkan 3 orang responden (15,8%) dalam kategori kurang.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Gambaran Peran Kepemimpinan Dalam Hal Motivator di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

Kategori Motivator	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	16	84,2
Kurang	3	15,8
Total	19	100,0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa peranan kepemimpinan dalam hal motivator di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dalam kategori baik dari 19 orang responden sebagian besar responden yakni sebanyak 16 orang responden (84,2%) dalam kategori baik sedangkan 3 orang responden (15,8%) dalam kategori kurang.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Keseluruhan Kategori Peran Kepemimpinan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

Peranan Kepemimpinan	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	13	68,4
Kurang	6	31,6
Total	19	100,0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 19 orang responden (68,4%) menilai bahwa peran kepemimpinan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan masih dalam kategori yang baik, dan hanya sebanyak

6 orang responden (31,6%) yang menilai bahwa peran kepemimpinan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dalam kategori Kurang.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Gambaran Motivasi Kerja Dalam Hal Tanggung Jawab di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

Kategori Tanggung Jawab	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	16	84,2
Kurang	3	15,8
Total	19	100,0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa peranan kepemimpinan dalam hal tanggung jawab di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dalam kategori baik dari 19 orang responden sebagian besar responden yakni sebanyak 16 orang responden (84,2%) dalam kategori baik sedangkan 3 orang responden (15,8%) dalam kategori kurang.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Gambaran Motivasi Kerja Dalam Hal Berani Mengambil Resiko di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

Kategori Berani Mengambil Resiko	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	13	68,4
Kurang	6	31,6
Total	19	100,0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa peranan kepemimpinan dalam hal berani mengambil resiko di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dalam kategori baik dari 19 orang responden sebagian besar responden yakni sebanyak 13 orang responden (68,4%) dalam kategori baik sedangkan 6 orang responden (31,6%) dalam kategori kurang.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Gambaran Motivasi Kerja Dalam Hal Memiliki Tujuan yang Realistik di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

Kategori Memiliki Tujuan yang Realistik	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	15	78,9
Kurang	4	21,1
Total	19	100,0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa peranan kepemimpinan dalam hal memiliki tujuan realistis di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dalam kategori baik dari 19 orang responden sebagian besar responden yakni sebanyak 15 orang responden (78,9%) dalam kategori baik dalam kategori baik sedangkan 4 orang responden (21,1%) dalam kategori kurang.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Keseluruhan Kategori Motivasi Kerja Pegawai di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

Peranan Motivasi Kerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	15	78,9
Kurang	4	21,1
Total	19	100,0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 15 orang responden (78,9%) menilai bahwa motivasi kerja di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan masih dalam kategori yang baik, dan hanya sebanyak 4 orang responden (21,1%) yang menilai bahwa peran kepemimpinan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dalam kategori Kurang.

Tabel 10. Hubungan Indikator Peranan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Staf di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

Peran Kepemimpinan	Motivasi Kerja Pegawai				Jumlah		Nilai <i>p</i>
	Baik		Kurang				
	N	%	N	%	n	%	
Baik	13	68,4	0	0,0	13	68,4	0.004
Kurang	2	10,5	4	21,1	6	31,6	
Total	15	77,8	4	21,1	19	100.0	

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari Sebagian besar responden yakni 13 orang responden (68,4%) yang menilai bahwa peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan pada kategori yang baik. Hasil uji statistik pada penelitian ini menggunakan Fisher's Exact Test karena sampel berjumlah kecil dan tidak memenuhi kaidah uji chi-square dimana ada 3 cell yang nilainya kurang dari 5. Hasil uji Fisher's Exact Test adalah $p=0,004$ ($p<0,05$), dalam artian bahwa terdapat hubungan signifikan terhadap peranan kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan. Semakin baik peranan kepemimpinan maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan. Begitupun sebaliknya, semakin kurang baik peranan kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai di Puskesmas Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan akan cenderung semakin rendah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 13 orang (68,4%) menilai bahwa peranan kepemimpinan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dalam kategori yang baik, dan hanya sebanyak 6 orang responden (31,6%) yang menilai bahwa peranan kepemimpinan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan dalam kategori Kurang. Dan penilaian terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan, sebagian besar responden yakni sebanyak 15 orang (79,9%) memiliki

motivasi kerja pegawai dalam kategori yang Baik, dan hanya sebanyak 4 orang responden (21,1%) yang memiliki motivasi kerja pegawai dalam kategori yang kurang.

Diketahui bahwa dari 6 (enam) indikator peranan kepemimpinan dan motivasi kerja yang dinilai, keseluruhan indikator tersebut dalam kategori baik. Penilaian peranan kepemimpinan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa selatan dari peranan kepemimpinan kepala Puskesmas berdasarkan hasil penelitian masih dinilai sangat baik. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, termasuk lingkup organisasi dalam ruang lingkup Puskesmas adalah peranan kepemimpinan. Gandolfi & Stone (2018) mendefinisikan kepemimpinan dengan menggabungkan 5 (lima) komponen dari kepemimpinan, yaitu terdiri dari satu atau lebih pemimpin, seorang pemimpin harus memiliki bawahan, harus berorientasi pada tindakan yang sesuai dengan standar, memiliki rencana tindakan atau aksi dan memiliki tujuan dan sasaran. Seorang pemimpin juga harus memiliki antusias yang tinggi terhadap organisasi, integritas, dihormati oleh bawahan tetapi dalam konteks bahwa atasan merupakan pimpinan dan memiliki sifat adil kepada seluruh unsur dalam organisasi.

Pelaksanaan kepemimpinan di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan terkait peranan kepemimpinan dari kepala Puskesmas merupakan tahap untuk menuju realisasi dari visi dan misi Puskesmas. Penerapan kepemimpinan berhubungan kepada motivasi kerja petugas karena didalam motivasi kerja petugas untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pimpinan, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang harus dilakukan untuk menciptakan motivasi kerja petugas agar mereka bisa bekerja secara efisien. Kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja petugas oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi kerja didalam diri setiap petugas.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan terdapat Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Staf di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan, semakin baik peranan kepemimpinan dalam hal pengambilan keputusan, pendelegasian dan motivator maka motivasi kerja staf di Puskesmas Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan akan semakin baik. Dan saran bagi staf diharapkan dapat membantu puskesmas motoling timur kabupaten minahasa selatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui pendekatan peran kepemimpinan yang efektif dengan berbagai pendapat dan memberikan masukan yang bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisah, R., Nuryadi, N., & Witcahyo, E. (2014). Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Puskesmas di Kabupaten Jember (The Correlation between Leadership and Employee's Work Motivation with Working Performance of Public Health Center in Jember). *Pustaka Kesehatan*, 2(3), 445-452
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7)
- Departemen Kesehatan RI. 2017. Laporan Kinerja Ditjen (LKJ) Kesehatan Masyarakat. Jakarta : Depkes R
- Fitriyana, D., Assayuti, M. J., Laia, H. W., & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Organisasi. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1747-1763.
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261–269.
- Ibrahim, M. (2011). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA STAF YAYASAN STIMI YAPMI MAKASSAR. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 8(2)
- Kartono, K. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta.
- Kumayas. M., Pungus, M., & Pongoh, L. (2020). Hubungan Peranan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tandengan Kecamatan Eris. *Epidemia: Jurnal Kesehatan Masyarakat Unima*, 9-16.
- Manalu Kristina. (2017). Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Motivasi Kerja Staf Puskesmas Pada Puskesmas Huta Rakyat Kecamatan Sidikalang Tahun 2017.
- Masoara, P. I. I., & Kareba, L. (2022). Hubungan Peranan Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Inggani Kota Palu. *Jurnal Ilmiah Kesmas-IJ*, 22(1), 63-69.
- Moto, M. M. (2019). Pengaruh penggunaan media pembelajaran dalam dunia pendidikan. *Indonesian Journal of Primary Education*, 3(1), 20-28.
- Notoatmojo. (2012). Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko. (2015). Effect of Motivation on Employee Performance of commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2). 87-103.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas, Nomor 65(879)*, 2004–2006.
- Peter G. Northouse. (2018). Leadership: Theory and Practice.
- Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), pp. 389–412.
- Susanti, S. W., Topah, Y. B., Mkd, D. A., Rajagukguk, R., & Madiistriyatno, H. (2023). PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN INOVATIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS PACING KABUPATEN KARAWANG. *Journal of Scienteck Research and Development*, 5(1), 327-341.

- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres kerja: pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu sosial dan humaniora*, 9(2), 276-288.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabel.
- Sutiadi, A., & Nurwijayaningsih, H. (2016). Konstruksi dan Profil Problem Solving Skill Siswa SMP dalam Materi Pesawat Sederhana. *Jurnal Penelitian & Pengembangan Pendidikan Fisika*, 2(1), 37-42.
- Yuniawati, R. A., Karyono, K., Sutrisno, S., Khamaludin, K., & Rijal, S. (2023). Analisis Pengaruh Total Quality Management terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), pp. 3192– 3197
- Zulfikar, Z. (2021). Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Fungsional (Studi Di Puskesmas Simpang Tiga Kabupaten Pidie). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 11(2), 119-129.