

GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA STAF DI PUSKESMAS

Maryati¹, Heriyati², Hartati³, Masniati⁴, Nurgadima A Djalaluddin⁵, Muh. Fauzar Al Hijrah⁶

Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat

Keywords :

kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja.

Kontak :

Heriyati

Email : heriyatihariyati@gmail.com

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sulawesi Barat

Vol 3 No 2 Maret 2021

DOI: <https://doi.org/10.31605/j-healt.v2i1>

©2021J-Healt

ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Abstrak

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Perbedaan pimpinan memberi tingkat kepuasan kerja yang berbeda pada staf. Gaya kepemimpinan yang tepat berorientasi pada terciptanya kepuasan kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja staf di puskesmas Sendana I tahun 2018. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, berupa survey analitik secara cross sectional. Teknik pengumpulan sampel menggunakan total sampling sebanyak 73 orang dengan menggunakan instrumen kuesioner. Hasil uji Chi-square diperoleh nilai $\rho = 0,000 (<0,05)$ yang berarti ada hubungan Gaya kepemimpinan suportif dengan kepuasan kerja staf dengan kepuasan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dengan nilai $\rho = 0,080 (>0,05)$. Pemimpin perlu memperhatikan dan mengevaluasi terkait keluhan dan kondisi stafnya dalam bekerja, diharapkan dapat membangun gaya kepemimpinan yang lebih baik sehingga kepuasan kerja lebih meningkat seperti menerapkan kedisiplinan kepada Staf/karyawan di Puskesmas Sendana I.

Abstract

Leadership is important in an organization so that the goals of the organization can be achieved. Different leaders give different levels of job satisfaction to staff. The right leadership style is oriented towards creating job satisfaction. The research objective was to determine the relationship between leadership style and staff job satisfaction at the Sendana I health center in 2018. This study used quantitative research, in the form of a cross-sectional analytical survey. The sample collection technique used a total sampling of 73 people using a questionnaire instrument. The results of the Chi-square test obtained a value of $\rho = 0.000 (<0.05)$ which means that there is a relationship between supportive leadership style and staff job satisfaction with job satisfaction, while the participatory leadership style shows that there is no positive relationship with job satisfaction with a value of $\rho = 0.080 (> 0.05)$. Leaders need to pay attention to and evaluate complaints and the condition of their staff at work, it is hoped that they can build a better leadership style so that job satisfaction increases, such as applying discipline to staff / employees at Sendana I Health Center.

PENDAHULUAN

Terry, (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah keterkaitan pada diri pemimpin dalam memengaruhi orang lain untuk bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh bahkan keuntungan terhadap perilaku karyawan. Dalam bidang keperawatan pada level manajer, yang paling jelas dan mudah dianalisis adalah pada kinerja manajer, perilaku yang ditampilkan akan berbeda-beda antara satu manajer dengan manajer lainnya. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang ada, karakteristik kepemimpinan yang masih banyak dijadikan model dan masih sesuai dengan keadaan saat ini seperti di puskesmas. Menurut Nursalam (2016), terdapat 4 gaya kepemimpinan yaitu: kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada tujuan.

Kepuasan kerja tenaga kesehatan didasarkan pada tingkat kebutuhan yang diatur menurut kekuatan prioritas. Tingkat pertama adalah kebutuhan psikologis atau kebutuhan untuk hidup (upah / gaji / kompensasi, insentif). Adapun Kebutuhan keamanan dan keselamatan (asuransi keselamatan, tunjangan), kebutuhan sosial (hubungan karyawan dan kepemimpinan), kebutuhan penghargaan (prestasi, promosi) dan kebutuhan aktualisasi diri (penempatan kerja). Ardyanti,(2013) menemukan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

Peneliti melakukan survei awal yang di puskesmas Sendana 1 melalui teknik wawancara didapatkan bahwa, setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala puskesmas dilakukan dengan cara rapat/musyawarah dengan para staf/karyawannya. Kepala puskesmas sangat akrab dengan para staf/karyawannya. Staf/karyawan khususnya perawat mengemukakan ketidakpuasan terhadap gaji/insentif yang mereka terima tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan. Salah seorang

karyawan mengatakan tidak puas dengan rekan kerjanya, karena tidak mengikuti jadwal dinas, kepala puskesmas mengetahui akan hal itu dan memberikan solusi agar setiap anggotanya yang berhalangan hadir pada saat jadwal dinas agar mencari pengganti dinasnya. Kepala puskesmas kadang – kadang melakukan supervisi langsung terhadap apa yang dikerjakan oleh staf/ karyawan. Rata – rata karyawan/ staf puskesmas sendana 1 merasa puas dengan lingkungan kerja mereka. Kadang-kadang kepala puskesmas melakukan promosi jabatan pada staf/karyawannya. Salah seorang perawat mengatakan puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Berdasarkan informasi yang di dapat dari 5 orang Staf yang ada di puskesmas sendana 1 mengatakan bahwa ada perbedaan gaya kepemimpinan antara kepala puskesmas terdahulu dengan kepala puskesmas sekarang. Beberapa Staf mengatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala puskesmas terdahulu lebih disiplin sedangkan kepala puskesmas sekarang gaya kepemimpinannya lebih santai. Beberapa staf juga mengatakan puas dengan gaya kepemimpinan kepala puskesmas terdahulu, dan beberapa staf juga mengatakan tidak terlalu puas dengan gaya kepemimpinan kepala puskesmas yang sekarang. Sehingga penelitian ini akan membahas mengenai gaya kepemimpinan dikaitkan dengan kepuasan kerja staf di puskesmas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan survey analitik pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini mengidentifikasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja staf puskesmas. Populasi dalam penelitian ialah seluruh Staf yang ada di Puskesmas Sendana 1 yang keseluruhannya 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, hanya saja selama penelitian ada 2 staf tidak pernah hadir sehingga jumlah sampel sebanyak 73 orang, dengan instrumen kuesioner, analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji *chi square*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Karakteristik Staf Puskesmas Sendana I Kabupaten Majene

Karakteristik Responden	Jumlah n	Persentase %
Umur		
17-25 tahun	17	23.3
26-35 tahun	41	56.2
36-45 tahun	10	13.7
46-55 tahun	5	6.8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	17.8
Perempuan	60	82.2
Pendidikan Terakhir		
DIII Keperawatan	21	28.8
DIII Kebidanan	21	28.8
DIII Analisis	1	1.4
Sarjana keperawatan	12	16.4
Profesi Ns	7	9.6
Profesi Apt	1	1.4
Sarjana Kesehatan Masyarakat		
Sarjana Farmasi	2	2.7
Status Kepegawaian		
PNS	24	32.9
Honorar	49	67.1
Total	73	100

Sumber : Data Primer, 2018

Tabel 1 diketahui dari 73 responden kelompok umur yang paling tinggi yaitu pada umur 26-35 tahun sebanyak 41 (56.2%) responden dan hasil terendah yaitu pada kelompok umur 46-55 tahun sebanyak 5 (6.8%) responden. Berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak yaitu pada jenis Kelamin perempuan sebanyak 60 responden (82.2%) sedangkan laki – laki sebanyak 13 responden (17,8%). Pada tingkat pendidikan Diploma keperawatan sebanyak 21 orang (28.8%) dan Diploma Kebidanan sebanyak 21 orang (28.8%) sedangkan terendah yaitu profesi apoteker sebanyak 1 orang

(1.4%). Status kepegawaian paling banyak yaitu pada Honorar sebanyak 49 responden (67.1%).

Tabel 2 Distribusi Persepsi Berdasarkan Variabel di Puskesmas Sendana I Kabupaten Majene

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Gaya Kepemimpinan Suportif		
Kurang baik	41	56.2
Baik	32	43.8
Gaya Kepemimpinan Partisipatif		
Kurang baik	40	54.8
Baik	33	45.2
Kepuasan kerja		
Tidak Puas	37	50.7
Puas	36	49.3
Total	73	100

Sumber : Data Primer,2018

Tabel 2 diketahui dari 73 responden berdasarkan gaya kepemimpinan suportif didapatkan pernyataan kurang baik sebanyak 41 (52.6%) dan terendah dengan pernyataan baik sebanyak 32 (43.8%). Berdasarkan gaya kepemimpinan partisipatif didapatkan pernyataan kurang baik sebanyak 40 (54.8%) dan pernyataan baik sebanyak 33 (45.2%). Kepuasan kerja staf didapatkan nilai tertinggi dengan pernyataan tidak puas sebanyak 37 (50.7%) dan pernyataan puas sebanyak 36 (49.3%).

Tabel 3 Analisis Hubungan Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan kerja				Total		sig
	Tidak puas		puas		n	%	
	n	%	n	%	n	%	
Gaya Kepemimpinan suportif							
Kurang baik	29	71	16	41	4	56	P=0,000
Baik	8	20	32	44	3	43	
Gaya Kepemimpinan partisipatif							
Kurang baik	24	60	21	51	4	54	P=0,080
Baik	13	33	27	64	3	44	

Tabel 3 diketahui dari 73 responden, gaya kepemimpinan suportif yang kurang baik juga memiliki kepuasan kerja yang kurang baik sebanyak 29 (39,7%) Hasil analisis *Chi-Square* menunjukkan nilai 0,000 artinya terdapat hubungan gaya kepemimpinan suportif dengan kepuasan kerja Staf di Puskesmas Sendana I tahun 2018. Gaya kepemimpinan partisipatif yang kurang baik juga memiliki kepuasan kerja yang kurang baik sebanyak 24 (32,9%) hasil analisis *Chi-Square* menunjukkan nilai 0,080 artinya tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja Staf di Puskesmas Sendana I tahun 2018.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan suportif, di mana proses mempengaruhi orang lain terlibat dalam mencapai tujuan bersama, juga merupakan suatu seni dengan semangat kepercayaan guna menyelesaikan pekerjaan (Stogdill,2010). Kepemimpinan ini mengutamakan kebutuhan bawahan untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik, harus ramah atau lebih dekat dengan bawahan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Puskesmas Sendana I sebagian responden berpendapat bahwa mereka kurang menyetujui gaya kepemimpinan suportif yang diterapkan kepala puskesmas, hal ini dikarenakan atasan sering pengambilan keputusan yang membuat pekerjaan menjadi tidak menyenangkan, atasan juga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk menyampaikan pendapat atau gagasan dalam hal pekerjaan sehingga beberapa karyawan berpendapat gaya kepemimpinan suportif kurang baik. Tetapi beberapa staf berpendapat bahwa gaya kepemimpinan suportif yang diterapkan oleh atasan baik hal ini dikarenakan atasan sangat dekat dengan stafnya dan terjalin hubungan yang hangat antara atasan dan bawahan sehingga bawahan menyukai gaya kepemimpinan suportif yang diterapkan oleh atasan.

Kepemimpinan partisipatif, bawahan berpartisipasi dalam menetapkan tujuan dalam pemecahan masalah. Badaeni (2013) mengemukakan bahwa keputusan tidak dilakukan secara sepihak tetapi partisipatif, kepemimpinan dengan gaya partisipatif mendelegasikan kewenangan pada staf, keputusan yang ada merupakan hasil konsultasi pemimpin dan bawahannya.

Gaya kepemimpinan partisipatif didapatkan nilai tertinggi dengan pernyataan kurang, hal ini disebabkan oleh atasan tidak melibatkan partisipasi karyawan dalam hal kegiatan pengambilan keputusan, kemudian beberapa staf beranggapan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh atasan sudah baik hal ini dikarenakan atasan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk mendiskusikan setiap masalah – masalah yang didapat dalam bekerja, sehingga karyawan merasa gaya kepemimpina partisipatif yang diterapkan oleh atasan sudah baik. Penilaian pekerja terkait sejauh mana keseluruhan pekerjaan memenuhi kebutuhannya hal tersebut merupakan kepuasan kerja (Zainal,2014). Terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan dalam bekerja hal tersebut menggambarkan sebuah kepuasan kerja (Kusmaningtyas, 2013).

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Sendana I menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai tertinggi dengan pernyataan tidak puas artinya sebagian responden berpendapat bahwa adanya ketidakpuasan dengan apa yang mereka terima selama ini, peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja bagi staf/ karyawan puskesmas didukung dengan promosi jabatan, lingkungan kerja, rekan kerja, supervise dan gaji sesuai dengan beban kerja jika hal ini dapat dilaksanakan dengan baik melalui hubungan kerja sama antara anggota dengan pemimpin maka tentunya akan tercipta suasana yang nyaman dimana staf/ karyawan melaksanakan kerja dengan profesi dan jabatannya, lingkungan kerja yang nyaman tidak ada gangguan lingkungan dalam maupun luar, sesama rekan kerja saling menghargai

satu sama lain, dan gaji/upah yang diterima sesuai dengan bobot kerja yang dilaksanakan.

Menurut Ricahard dan Gondon (2012), kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau sikap mengenai pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain, serta kepuasan kerja berkaitan dengan sikap terhadap pekerjaan dan terdapat beberapa alasan praktis yang menjadikan kepuasan kerja sebagai konsep penting bagi pemimpin.

Penelitian ini menunjukkan keterkaitan antara gaya kepemimpinan suportif dengan kepuasan kerja staf di puskesmas Sendana I. Dalam penelitian ini juga ditemukan gaya kepemimpinan suportif kurang baik akan tetapi kepuasan kerja merasa puas, hal ini dipengaruhi oleh atasan seringkali melakukan supervise langsung terhadap kedisiplinan karyawannya akan tetapi kurang tegas terhadap bawahan yang kurang disiplin sehingga ada beberapa karyawan yang memanfaatkan keadaan tersebut. Menurut teori yang dikemukakan oleh Gibson (2010) gaya kepemimpinan berdampak pada perilaku pengikut, perilaku dari pemimpin memberi efek peningkatan atau penurunan kepuasan kerja staf.

Selanjutnya dalam penelitian ini responden berpendapat gaya kepemimpinan suportif baik akan tetapi kepuasan kerja merasa tidak puas. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa atasan sangat dekat dengan bawahannya dan terjalin hubungan yang hangat antara atasan dan bawahan. Akan tetapi atasan jarang memberikan reward yang lebih ketika bawahan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Responden berpendapat bahwa gaya kepemimpinan suportif baik dan kepuasan kerja merasa puas, hal ini dipengaruhi oleh atasan yang sangat dekat dengan bawahan.

Ardianti (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan suportif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Diharapkan pemimpin lebih meningkatkan lagi komunikasi

dua arah, dengan sesama staf, lebih memberikan dukungan agar staf merasa puas dan lebih nyaman dalam menyelesaikan tugas – tugasnya. Pada prinsipnya semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka kepuasan karyawan atau staf akan terpenuhi.

Penelitian ini juga menemukan, tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja staf di puskesmas Sendana I. Responden yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan partisipatif kurang baik dan merasa tidak puas, hal ini dipengaruhi oleh atasan yang tidak melibatkan partisipasi bawahan dalam kegiatan pengambilan keputusan, sehingga kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan tidak seimbang. Menurut teori yang dikemukakan oleh House dalam Robbins (2006) kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran bawahannya untuk pengambilan keputusan hal tersebut merupakan bagian dari gaya kepemimpinan partisipatif. Pemimpin pun harus memberi andil kepada staf agar berpartisipasi dalam menentukan tujuan hingga mendiskripsikan sebuah perintah.

Responden menganggap gaya kepemimpinan partisipatif kurang baik akan tetapi pada kepuasan kerja mereka merasa puas, hal ini dipengaruhi oleh atasan yang kurang melibatkan saran bawahan dalam pengambilan keputusan. Sehingga beberapa karyawan yang notabene kurang berpartisipasi dalam memberikan masukan dan informasi pada atasan merasa puas akan hal tersebut. Menurut teori yang dikemukakan oleh Anggara (2010) yang menyatakan bahwa moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi dipengaruhi oleh peran pemimpin

Responden yang berpersepsi gaya kepemimpinan partisipatif baik akan tetapi kepuasan kerja merasa tidak puas, hal ini disebabkan oleh atasan menggunakan partisipasi dari staf untuk memudahkan komunikasi dalam penyelesaian tugas. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang kesulitan dalam bekerjasama dengan karyawan lain

sehingga tugas – tugas yang dibebankan oleh atasan tidak selesai tepat pada waktunya karna komunikasi yang kurang antar karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sumardianti (2016) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dimana, tidak ada jarak yang membatasi pemimpin dengan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam lingkup pekerjaan. Pemimpin senantiasa turun langsung membantu setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Pengaruh yang positif tak berefek disebabkan staf beranggapan pekerjaan yang diberikan akan selalu mendapat bantuan dari pemimpin sehingga peningkatan kepuasan kerja staf tidak terlalu besar.

Ditemukan kepemimpinan partisipatif baik dan merasa puas. Hal ini disebabkan atasan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk mendiskusikan masalah – masalah terkait dengan pekerjaan, sehingga karyawan dapat mendiskusikan masalah – masalah yang didapat dalam pekerjaan karyawan dan atasan sama – sama mencari solusi dalam memecahkan masalah yang didapatkan, sehingga karyawan merasa puas. Menurut teori *path goal theory of leadership* yaitu pemimpin bertugas melakukan pendampingan pada staf, memberi pengarahan untuk menjamin sasaran organisasi, mampu mengarahkan staf untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Magfirah, (2011) diketahui terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivi Ardianti (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar.

Gabungan gaya kepemimpinan otoriter dan demokrasi membentuk kepemimpinan partisipatif, pemimpin menyampaikan analisis

masalah hingga solusi dan tindakan yang akan dilakukan kepada bawahan, pemimpin pun meminta saran dari staf terkait apa yang disampaikan pemimpin kemudian keputusan akhir berdasarkan keputusan kelompok (Nursalam, 2011). Dalam sebuah kepemimpinan, pemimpin memiliki kekuasaan, menggerakkan dan mengendalikan orang lain dalam sebuah kelompok untuk mencapai tujuan. Disisi lain banyak juga ditemui kenyataan bahwa karena kondisi tertentu, seseorang tidak dapat menolak dari keharusan menjalankan kepemimpinan, baik di kehendaki maupun tidak di kehendakinya.

Kepuasan kerja tercipta karena adanya gaya kepemimpinan yang sesuai maka karyawan akan respek bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Dengan adanya kepuasan kerja, maka bawahan akan menyikapi berbabagi sisi seputar pekerjaannya dengan serba menyenangkan dan hal itu merupakan hakekat kepuasan kerja (Purnomo, 2010)

KESIMPULAN

Terdapat hubungan gaya kepemimpinan suportif dengan kepuasan kerja staf di puskesmas Sendana I. Tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja staf di puskesmas Sendana I. Saran terkait penelitian ini yaitu Pemimpin Puskesmas perlu lebih meningkatkan gaya kepemimpinannya dan lebih menerapkan kedisiplinan kepada Staf/karyawan di Puskesmas Sendana I.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada seluruh tim peneliti dan penulis jurnal pihak Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat yang telah berpartisipasi hingga selesainya jurnal ini.

REFERENSI

Anggara, S, Suhaedi, H.. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: C.V Pustaka Setia

- Ardyanti, S. P. I. (2013). *Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kiepuasan kerja Perawat RSUD Labuang Baji Makassar. Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin*, hal 1–10.
- Badaeni,M.A.(2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Gibson *et al.*(2010). *Organisasi*.Tangeran: Bina Rupa Aksara
- Kusmaningtyas, Amiartuti. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1):107- 120.
- L. Richard, Hunghes, C.Robert, Ginnett, JGordon, Curphy. (2012). *Leandership Memperkaya Pelajaran dari pengalaman* . Jakarta : Salemba Humanika
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan professional*. (Edisi 3). Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan:AplikasiDalam Praktik Keperawatan Profesional (edisi 5)*. Jakarta: Salemba Medika
- Purnomo, Cholil. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 4(1):27-35.
- Stogdill, R.M. (2010). *Dasar - dasar Kepemimpinan dalam Keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media
- Sumardianti. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*.Universitas Negeri Makassar
- Terry,G.R dan Leslie W.R. (2014). *Dasar - Dasar Manajemen(Principles Of Management)* Terj.G.A.Ticoalu. Jakarta: Bumi aksara
- Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad dan H. Mansyur Ramly. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Magfira, L. (2011) *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Ruang Perawat Rawat Inap Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Puskesmas Lhoksukon Kab. Aceh Utara*.Universitas Medan Area