

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS

Hengkizubelius Laia

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

hengkizubelius@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unik kerja populasi sebanyak 55 pegawai. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi = 0,566 dan $T_{hitung} (6,111) > T_{tabel} (1,675)$ dan tingkat signifikan $0,000 < (0,05)$. (2) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi = 0,344 $T_{hitung} (3,552) > T_{tabel} (1,675)$ dan tingkat signifikan $0,001 < (0,05)$. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,440 (44,0%) nilai F_{hitung} sebesar $28,440 > F_{tabel} (3,175)$ pada df numerator 2, df denominator 52 pada $\alpha = 5\%$ (0,05).

Kata Kunci: Stres Kerja; Beban Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to investigate the Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at the Luahagundre Maniamolo Sub-District Health Center. This type of research is quantitative and associative, involving a unique working population of 55 employees. The statistical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) Leadership Style has a significant influence on employee performance, as evidenced by the regression coefficient value of 0.566 and T-value (6.111) > T-table (1.675), with a significance level of $0.000 < (0.05)$. (2) Organizational Culture also has a significant influence on Employee Performance, with a regression coefficient value of 0.344, T-value (3.552) > T-table (1.675), and a significance level of $0.001 < (0.05)$. Leadership Style and Organizational Culture together have a significant influence on Employee Performance, as indicated by the coefficient value of 0.440 (44.0%), with an F-value of $28.440 > F-table (3.175)$ at df numerator 2, df denominator 52, with a significance level of 5% (0.05).

Keywords: Work Stress; Workload; Employee Performance.

A. Pendahuluan

Pusat kesehatan masyarakat atau biasa disebut Puskesmas adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat

yang sangat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelayanan teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan

kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Menurut Ilmah dalam Sanah (2017), Puskesmas adalah suatu unit organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang berada di garda terdepan dan mempunyai misi sebagai pusat pembangunan pelayanan kesehatan, yang melaksanakan pembinaan dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk masyarakat di suatu wilayah kerja tertentu yang telah ditentukan secara mandiri dalam menentukan kegiatan pelayanan namun tidak mencakup aspek pembiayaan. Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan masyarakat seperti usaha perbaikan gizi, pemberantasan dan pencegahan penyakit menular, penyuluhan kesehatan masyarakat dan lain-lain. Peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja perawat yang andal merupakan kebutuhan utama pada puskesmas. Setiap orang yang melakukan kontak dengan masyarakat menjadi faktor yang ikut mempengaruhi kesimpulan masyarakat terhadap mutu pelayanan puskesmas, sekalipun hanya seorang cleaning service ataupun petugas parkir.

Tenaga perawat merupakan tenaga kerja paling dominan dalam melakukan tugas dalam pengelolaan puskesmas, mereka mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan berupa perawatan kesehatan kepada masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan serta pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian di bidang kesehatan. Oleh karena itu, sebagai penggerak penyelenggaraan kegiatan puskesmas, kinerja perawat sangat penting mendapat perhatian dari pimpinan dan

manajemen puskesmas. Seorang pimpinan puskesmas juga harus mampu menanamkan tujuan puskesmas pada seluruh bawahan (follower) dan menjadikan tujuan ini sejalan dengan tujuan pribadinya sebagai anggota puskesmas, sehingga secara sadar dan sukarela bawahan akan berupaya untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja sumber daya manusia atau pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu instansi. Menurut Hakim dalam Asis (2014), Kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam sebuah organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi di mana individu tersebut bekerja. Dengan definisi tersebut dapat di katakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas Puskesmas.

Menurut Mangkunegara dalam Anwar (2016), budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan

menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Untuk mencapai kinerja maksimal maka dibutuhkan kepemimpinan yang andal dan budaya organisasi yang mendukung. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut Hersey dalam Johanes (2014), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat dipengaruhi budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai pada Puskesmas Lagundri mengatakan bahwa pimpinan kurang memberikan perhatian positif terhadap pegawainya misalnya mengadakan apel dan memberikan arahan kepada pegawai, datang tepat pada waktunya dan memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat.

Dalam hal bekerja, tidak ada sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai tidak bekerja dan tidak hadir, sehingga pegawai hanya datang dan duduk saja tanpa mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, pegawai sering datang terlambat dan bahkan pulang sebelum waktunya disebabkan karena tidak adanya pemeriksaan kehadiran oleh pemimpin secara mendadak ketika masuk maupun ketika keluar dari Puskesmas, pencapaian tujuan organisasi kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas tersebut.

Konsep Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan unsur utama dan sangat penting di dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program

dan berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong suatu organisasi dan mengoordinasikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Samsudin (2010:287), "Gaya kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Menurut Uha (2013:153), "Gaya kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya". Menurut Suprpto (2010:1269), menjelaskan bahwa "gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu". Berdasarkan uraian teoritis diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola dan perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan menjadi teladan bagi bawahannya.

Konsep Budaya Organisasi

Pada dasarnya budaya organisasi merupakan suatu nilai, keyakinan dan sikap bersama dalam menyatukan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Saxton dan Serpa (2005: 48), mendefinisikan "budaya organisasi sebagai filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap dan norma bersama yang menyatukan sebuah organisasi". Sedangkan menurut Djokosantoso dalam Anwar (2016), bahwa "budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang

dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan ajuan berperilaku dalam berorganisasi untuk menciptakan tujuan organisasi yang telah ditetapkan". Sementara menurut Robin dalam Anwar (2016) "Budaya organisasi adalah sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain". Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut pedoman tingkah laku sehari-hari yang dapat mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan tempatnya ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2009), "kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), "kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat nilai dari hasil kerjanya". Sedangkan menurut Dessler (2006), "kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi". Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah

hasil kerja yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta perilaku yang nyata yang sesuai dengan perannya dalam suatu instansi atau organisasi tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Menurut Thohan dalam Suprpto (2010), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pimpinan akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan pegawai pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Kemajuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasinya. Setiap organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para pegawai dengan kinerja yang dihasilkan. Menurut Robbins dalam Suprpto (2010), mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan pegawai untuk

mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja pegawai.

Menurut Siagian dalam Roscahyo (2013), mengungkapkan bahwa pimpinan yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitasnya dapat tercapai. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut bersemangat bekerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dalam pengaruhnya dengan kinerja pegawai dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60), bahwasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para pegawai di dalam sebuah organisasi yang budayanya kuat lebih komitmen pada organisasi mereka dari pada pegawai di sebuah organisasi yang budayanya lemah. Organisasi dengan budaya yang kuat juga menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen pegawai. Selanjutnya menurut Kusriyanto (2012:9), adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat pegawai meniru perilaku

yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana budaya organisasi yang kuat lebih komitmen pada organisasi mereka dari pada pegawai di sebuah organisasi yang budayanya lemah, yang dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut.

Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menunjukkan patokan keberhasilan yang harus dicapai oleh pimpinan suatu organisasi. Menurut Siagian dalam Nurlia (2017), bahwa indikator gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sebagai berikut:

1. Pendidikan umum yang luas
Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun non formal.
2. Keterampilan berkomunikasi
Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para pegawai.
3. Kesederhanaan
Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
4. Keberanian mengambil keputusan
Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil risiko.
5. Kemampuan mendengar saran-saran

Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

Sedangkan menurut Kartono dalam Nurlia (2017), diungkapkan bahwa indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberikan tanggapan.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan daya tahan, dan keberanian.

5. Kepribadian

Kepriayaan seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Jadi berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis telah menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan variabel gaya kepemimpinan yaitu sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian.

Indikator Variabel Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2009:154-156), indikator budaya organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan interdependensi yang di punyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko, yaitu sejauh mana para anggota organisasi dianjurkan untuk bertindak aktif, inovatif, dan pengambilan risiko.
3. Pengarahan, membantu pegawai untuk memberikan kejelasan sasaran dan tujuan yang harus dicapai oleh organisasi.
4. Dukungan dari pimpinan, seorang pemimpin mampu memberikan arahan dan membantu pegawai serta mendukung segala kegiatan yang dilakukan oleh bawahan dalam organisasi.
5. Penghargaan, suatu hadiah yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi oleh organisasi.
6. Pola komunikasi, adanya interaksi antara pimpinan dan bawahan dan bawahan dengan pegawai lainnya.
7. Toleransi terhadap konflik, suatu tindakan yang harus dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam hubungan antara atasan dan pegawai dan dengan pegawai lainnya.
8. Pengawasan, kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengontrol pekerjaan yang diperlukan oleh pegawai dalam organisasi tersebut.
9. Kerjasama, suatu sikap yang dimiliki pegawai untuk saling mendukung, saling membantu, saling berpangku tangan untuk mencapai tujuan.

10. Identitas, pegawai harus mengetahui bahwa ia bekerja bukan untuk kepentingan pribadi melainkan untuk kepentingan bersama dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Partiwati (2012:34), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. **Inisiatif Individual**
Inisiatif individual adalah sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalamnya pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. **Pengarahan**
Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.
3. **Integrasi**
Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.
4. **Dukungan manajemen**
Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai.
5. **Kontrol**
Kontrol yaitu adanya pengawasan terhadap para pegawai dengan

menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

Dari uraian pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi budaya organisasi adalah inisiatif individual, toleransi, pengarahan, dukungan dari pimpinan, penghargaan, pola komunikasi, pengawasan, kerja sama, identitas, integrasi, dan kontrol.

Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas**
Kuantitas kerja adalah seberapa seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Pelaksanaan Tugas**
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. **Tanggung jawab**
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Menurut Sedermayanti (2004:51), mengemukakan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja (Quality of Work)**

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi yang pada gilirannya melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. **Ketetapan Waktu**

Adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyesuaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai dengan rencana agar tidak memegang pada pekerjaan yang lain.

3. **Inisiatif**

Adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus-menerus kepada bawahannya.

4. **Kemampuan**

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ternyata yang dapat investasi atau di terapi melalui pendidikan dalam latihan adalah faktor kemampuan yang dikembangkan.

5. **Komunikasi**

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dalam penelitian kuantitatif banyak dituntut

menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sifat penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antar variabel penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012:115), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo yang berjumlah 55 orang. Sampel menurut Sugiyono (2012:116), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada puskesmas lagundri kecamatan luahagundre maniamolo yang terdiri dari 55 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah populasi sebanyak 55 orang sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier di atas 3,699 nilai kinerja pegawai pada saat Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yaitu 0. Maka koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,566 artinya setiap kenaikan sebesar 1% pada Gaya Kepemimpinan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,566%. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 344 artinya setiap kenaikan sebesar 1% pada Budaya Organisasi dengan asumsi

variabel lainnya tetap, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,344%. Pengujian hipotesis untuk X_1 terhadap Y . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} (6,111) > T_{tabel} (1,675)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan dan meningkatkan kinerja pegawai secara individu atau kelompok dalam organisasi. Pengujian hipotesis untuk X_2 terhadap Y . Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, karena nilai $T_{hitung} (3,552) > T_{tabel} (1,675)$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Luahagubdre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, pengujian hipotesis secara simultan.

Hasil penelitian mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan sebesar yang ditunjukkan nilai $F_{hitung} 28,440 > nilai F_{tabel} 3,175$ pada df numerator 2, df deminator 52 pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka H_a diterima H_0 ditolak dengan arti bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai koefisien regresi = 0,566 dan $T_{hitung} (6,111) > T_{tabel} (1,675)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi = 0,344 dan $T_{hitung} (3,552) > T_{tabel} (1,675)$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan arti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 28,440 > nilai $F_{tabel} 3,175$ pada df numerator 2, df deminator 52 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) mampu menjelaskan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga

penulis menyarankan kepada Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo. Gaya Kepemimpinan pada Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan harus diperhatikan agar pegawai bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan menjalin hubungan kerjasama dengan pegawai, sehingga dapat menimbulkan rasa solidaritas dalam organisasi itu sendiri. Disarankan kepada pimpinan Puskesmas Kecamatan Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan agar memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh dan melakukan upaya-upaya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mendapatkan gaya kepemimpinan yang tinggi dan terus meningkat sehingga kestabilan kerja terus berlanjut dan budaya organisasi kerja meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan dengan penelitian yang serupa dan mengambil secara kancah (lebih luas) penelitian yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak serta memasukkan variabel yang belum diteliti sebelumnya.

E. Daftar Pustaka

- Asis, (2014). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. *Jurnal Ilmu Pemerintah*. Volume; 2-3.
- Dessler, (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negera Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta"*. Volume; III-4.
- Ghozali, Imam. (2010). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Ikhshan, Anwar. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Volume; 2-19.
- Johannes, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurnal"*. Volume; III-4.
- Kuncoro, (2001). Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mangkunegara, (2007). Kinerja Pegawai Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur Dirik Malaga Kusuma. *Jurnal Administrasi Negara*. Volumen;1-4.
- Mangkunegara Dan Filipino, (2000). Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. Volume; 1-5.
- Nurlia, Rohma. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Financel Lampung. Skripsi. Lampung: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Panuju, (2002). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Panggong Jaya Mard Bangkinang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume; 3-4.
- Ridwan, (2008). Teknik Proyeksi Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. UGM Pres.
- Robbins, (2004). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan

- Pada Karya Indah Buana Surabaya).
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
Volume;31-60.
- Roscahyo, (2013). Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Rumah Sakit Siti
Khodijah Sidoarjo. Jurnal Ilmu Dan
Riset. Volume;2-5.
- Sari, V. Elsa. (2013). Pengaruh Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Taspen (Persero)
Cabang Yogyakarta. Skripsi.
Yogyakarta: Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili. (2010). Manajemen
Sumber Daya Manusia. CV Pustaka
Setia. Jl. BKR (lingkar setia).
- Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Bisnis.
Bandung: Alfabeta.
- Sulyanto, (2008). Teknik Proyek Bisnis
Teori Dan Aplikasi Dengan
Microsoft Excel. Yogyakarta: Andi
Offset.
- Suprpto, (2010). Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi Pada Karyawan Di
Perpustakaan Universitas Brawijaya
Malang. Jurnal Administrasi Publik
(JAB). Volume;31-1.
- Suprato, J. (2009). Statistik Teori Dan
Aplikasi. Jakarta. PT. Gelora Aksara
Pratama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Uha, N. Ismail. (2013). Budaya Organisasi
Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta:
Prenadamedia Group.
- Umar, Husein. (2010). Desain Penelitian
MSDM dan Perilaku Karyawan.
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.