

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

ADI KUSUMA PUTRA
B 100120123

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

ADI KUSUMA PUTRA
B 100120123

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Pembimbing



(Jati Waskito SE. MSi)

HALAMAN PENGESAHAN

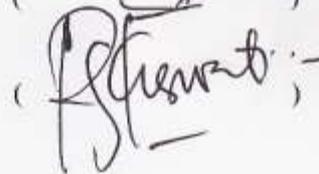
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SUKOHARJO

Oleh:

ADI KUSUMA PUTRA
B 100120123

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu 17 Desember 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan Penguji:

1. Jati Waskito SE, MSi
(Ketua Dewan Penguji)
2. Zulfa Irawati, SE, MSi
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Rini Kuswati, Se, MSi
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,

()
(Dr. Triyono, SE., M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Desember 2016

Penulis



ADI KUSUMA PUTRA
B 100120123

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SUKOHARJO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Marketing Mix Terhadap Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sukoharjo. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang berkerja di Puskesmas sukoharjo. Akat analisis yang digunakan dengan uji asumsi klasik, uji kualitas data, dan uji regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan software SPSS 20. Hasil yang diperoleh dalam analisis adalah adalah secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai koefisien determinan yang dapat menjelaskan budaya oragnisasi dan gaya kepemimpinan sebesar 26,5% dan sisanya masih ada variabel lain yang mempengaruhinya sebesar 73,5%.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture and leadership style on employee performance in Puskesmas Sukoharjo. Samples taken in this study were 60 respondents who work in health centers Sukoharjo. Akat analysis used to test classic assumption test data quality, and multiple regression analysis were performed with SPSS 20. The results of the analysis are obtained Dalam is partially or simultaneously organizational culture and leadership style have a significant influence on employee performance. While the value of the coefficient determinant to explain the organizations of the culture and leadership style was 26.5% and the rest there are other variables that influence amounted to 73.5%.

Key words: Organizational Culturre, Leardership of Style, Employees Oerformance

1. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan

dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pimpinan atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi yaitu karyawan untuk meningkatkan efisien, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka pimpinan atau manajer akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam organisasi. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Berubahnya perilaku individu secara luas berdasarkan Budaya Organisasi dan tata nilai yang dianut, akan menyatukan bagi pandangan para anggotanya dan mengakibatkan terjadinya implementasi perubahan budaya. Dalam prakteknya, Seringkali dilupakan fungsi dan peran tata nilai (*values*) para individu dan keyakinan (*beliefs*) sebagai dimensi atau faktor yang mendasari. Organisasi dengan budaya yang kuat membuat individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu. Oleh karena itu, budaya diharapkan memberikan kontribusi untuk mengoptimalkan kinerja karyaawan. Budaya organisasi menjadi efektif bila mampu mendukung misi, tujuan dan strategi organisasi. Budaya yang konsisten dengan strategi dapat meningkatkan komitmen karyawan organisasi perusahaan.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktian benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan adanya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada perusahaan dengan pembuatan proposal skripsi yang berjudul : “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SUKOHARJO”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang mana dilakukan pada kinerja pegawai puskesmas Sukoharjo yang menitikberatkan pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 70 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Purposive sampling* Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari Pegawai Puskesmas Kartosuro dengan cara penyebaran Kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka yang bersumber pada literatur, jurnal, skripsi dan hasil penelitian yang sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Asumsi klasik, Kualitas dataa, analisa regresi berganda, dengan pengujian Hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Hasil
Budaya Organisasi	1	0,712	0,254	VALID
	2	0,707	0,254	
	3	0,663	0,254	
	4	0,728	0,254	
	5	0,593	0,254	
Gaya Kepemimpinan	1	0,639	0,254	VALID
	2	0,749	0,254	
	3	0,602	0,254	
	4	0,508	0,254	
	5	0,603	0,254	
Kinerja Pegawai	1	0,690	0,254	VALID
	2	0,752	0,254	
	3	0,834	0,254	
	4	0,791	0,254	
	5	0,846	0,254	

Sumber: Data Olahan 2016

Pada hasil tabel diatas memperlihatkan bahwa dalam analisis setiap item pertanyaan pada setiap variabel baik budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Budaya Organisasi	0,704	Reliebel
Gaya Kepemimpinan	0,608	Reliebel
Kinerja Pegawai	0,843	Reliebel

Sumber: Data Olahan 2016

Pada hasil tabel memperlihatkan bahwa dalam analisis setiap variabel baik budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai mempunyai *cronbach's alph* lebih besar daripada 0,6 maka dapat dikatakan reliebel.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Normalitas

<i>Komogorov - Smirnov</i>	<i>Asymp Sig.</i>	Hasil
0,926	0,358	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Olahan 2016

Pada hasil tabel memperlihatkan bahwa dalam analisis nilai *asymp sig.* yang dihasilkan dari jawaban responden adalah 0,358 yang berarti nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 maka dapat dinyatakan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)
Konstan	5,300
Budaya Organisasi	0,276
Gaya Kepemimpinan	0,491

Sumber: Data Olahan 2016

Berdasarkan hasil persamaan regresi dapat dipaparkan satu per satu setiap variabel yang digunakan adalah pada setiap variabel baik pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai persamaan yang positif maka setiap peningkatan pada setiap variabel budaya organisasi dan gaya

kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawainya juga. Pada variabel konstan ketika tidak mempertimbangkan kedua variabel yang digunakan maka juga terdapat peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji t

Variabel	T hitung	T sig.	Hasil
Budaya Organisasi	2,481	0,016	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	3,551	0,001	Signifikan

Tabel di atas memperlihatkan bahwa dalam analisis budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki t hitung 2,481 dengan 0,016 yang lebih kecil daripada 0,05. Hasil ini bisa dibuat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki t hitung 3,551 dengan 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Hasil ini bisa dibuat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menghasilkan kesimpulan adalah:

Dalam analisis budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki t hitung 2,481 dengan 0,016 yang lebih kecil daripada 0,05. Hasil ini bisa dibuat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki t hitung 3,551 dengan 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05. Hasil ini bisa dibuat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada uji F memiliki F hitung 10,286 dengan 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Hasil ini bisa dibuat bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada nilai koefisien determinan sebesar 0,265 berarti dapat dinyatakan bahwa kontribusi yang dihasilkan pada budaya organisasi dan

gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 26,5% dan pada sisanya 73,5% ternyata masih ada yang mempengaruhi dari variabel lain.

Untuk peneliti yang akan selanjutnya supaya ditambahkan variable yang lebih banyak lagi karena masih banyak factor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Iskak dan Tanjung Hendrik, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Model Persamaan Struktural: Konsep Aplikasi dengan Amos 19.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gudono. 2012. *Teori Organisasi*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Robbins, Stephen. 2007. *Organizational Behaviour* 12 e. Prentice Hall.
- Robbins, S.P., and Coulter, M, 1996, *Managemen (5th ed)*, New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-3, Penerbit Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Tjiptono, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo.