

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSKESMAS PADEDIWATU KABUPATEN SUMBA BARAT**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

ADEL VIA EMAN

11201011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat
Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Adelvia Eman

11201011

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS

KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adelfia Eman
NIM : 11201011
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PADEDIWATU KABUPATEN SUMBA BARAT ”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 29 Januari 2024

Yang menyatakan



(Adelfia Eman)
NIM. 11201011

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PADEDIWATU KABUPATEN SUMBA BARAT

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ADELVIA EMAN

11201011

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada tanggal 22 Januari 2024

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Jonathan Herdioko, S.E., M.M (Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)	
2. Pristanto Silalahi, S.E., M.SE (Dosen Penguji)	
3. Dr. Andreas Ari Sukoco., S.E., M.M., M.Min (Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 22 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis




Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSKESMAS PADEDIWATU, SUMBA BARAT

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 8 Januari 2024



Adelvia Eman

11201011

HALAMAN MOTTO

“Jika engkau tidak memutuskan untuk berjalan hari ini, maka engkau harus siap berlari besok”

“Tuhan akan mengangkat engkau menjadi kepala dan bukan menjadi ekor, engkau akan tetap naik dan bukan turun, apabila engkau mendengarkan

perintah Tuhan,

Allahmu, yang kusampaikan pada hari ini kau lakukan dengan setia

(Ulangan 28:13)

“Kuatkanlah dan teguhkanlah hatimu, hai semua orang yang berharap kepada Tuhan”

(Mazmur 31:25)

“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa”

(Roma 12:12)

(Adelvia Eman)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberkati, melindungi dan menyertai penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
2. Bapak dan Mama yang selalu mendoakan, mendukung, mencukupkan dan menasehati penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Kakak dan Adik penulis yang selalu memberi semangat dan doa sekaligus menjadi tempat berbagi cerita dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Pimpinan dan staff Puskesmas Padediwatu yang sudah berkenan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat.
5. Dr. Andreas Ari Sukoco, S.E., M.M., M.Min. selaku dosen pembimbing dari penulis yang selalu mengarahkan, membimbing, dan memberi masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Dekan Fakultas dan Bapak/Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan selama menempuh Pendidikan di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
7. Teman-teman dan orang-orang terdekat yang sudah selalu menemani, membantu dan memberi semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Untuk diri saya sendiri terima kasih sudah berjuang, berusaha, dan bertahan. Terima kasih atas kerja keras dan semangatnya selama ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunianya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan dilakukan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

- (1) Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
- (2) Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.
- (3) Bapak Dr. Andreas Ari Sukoco, S.E., M.M., M.Min. selaku dosen pembimbing saya yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
- (4) Pimpinan dan Staff Puskesmas Padediwatu yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan
- (5) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral
- (6) Teman-teman yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala

kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu

Yogyakarta, 4 Januari 2024



Adelia Eman



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Penelitian.....	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	12

2.2 Kepuasan Kerja	13
2.2.1 Pengertian kepuasan kerja	13
2.2.2 Fungsi Kepuasan Kerja	14
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.3 Budaya Organisasi	16
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	16
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	17
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi	17
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.4.2 Fungsi Kinerja Pegawai.....	19
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	19
2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	20
2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Pengembangan Hipotesis	28
2.6.1 Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	28
2.6.2 Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.....	29
2.6.3 Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	29
2.7 Kerangka Berpikir	30
BAB III	31
METODE PENELITIAN	31
3.1 Data dan Sumber Penelitian	31
3.2 Defenisi Operasional Variabel	32
3.3 Desain Penelitian	35
3.3.1 Penelitian Deskriptif.....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Populasi dan Sampel	37
3.5.1 Populasi	37
3.5.2 Sampel.....	37
3.6 Metode Analisis Data	38

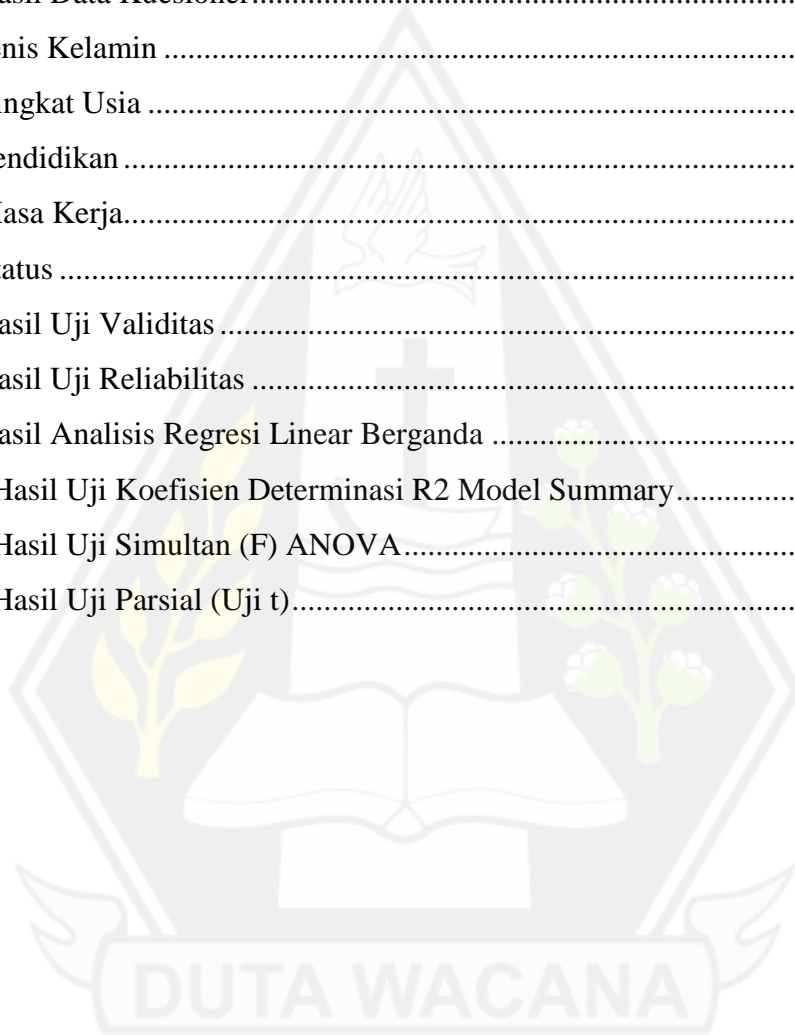
3.6.1 Analisis Linear Berganda	38
3.7 Metode Uji Analisis Data	39
3.7.1 Uji Validitas	39
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.8 Metode Uji Hipotesis / Struktul Model.....	40
3.8.1 Uji Koefisien Determinasi (R')	40
3.8.2 Uji Statistik Simultan (F)	41
3.8.3 Uji Statistik Parsial Regresi (t).....	41
3.9 Gambaran Perusahaan	42
BAB IV	44
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Sampel Penelitian.....	44
4.2 Statistik Deskriptif.....	45
4.2.1 Jenis Kelamin	45
4.2.2 Tingkat Usia	45
4.2.3 Tingkat Pendidikan	46
4.2.4 Masa Kerja	47
4.2.5 Status	48
4.3 Kuesioner dan Uji Kuesioner	48
4.3.1 Uji Validitas	49
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	50
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
4.4 Uji Hipotesis.....	53
4.4.1 Uji Koefisian Determinasi (R^2)	53
4.4.2 Uji Simultan (F).....	54
4.4.3 Uji Parsial (Uji t)	54
4.5 Pembahasan Hasil.....	57
4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	57
4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	58
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	59
BAB V	60

PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran.....	60
5.3 Keterbatasan Penelitian	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	69



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1 Petunjuk Penilaian Skala Likert	32
Tabel 3. 2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 4. 1 Hasil Data Kuesioner.....	44
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 3 Tingkat Usia	46
Tabel 4. 4 Pendidikan	46
Tabel 4. 5 Masa Kerja.....	47
Tabel 4. 6 Status	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ² Model Summary.....	53
Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (F) ANOVA.....	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	55



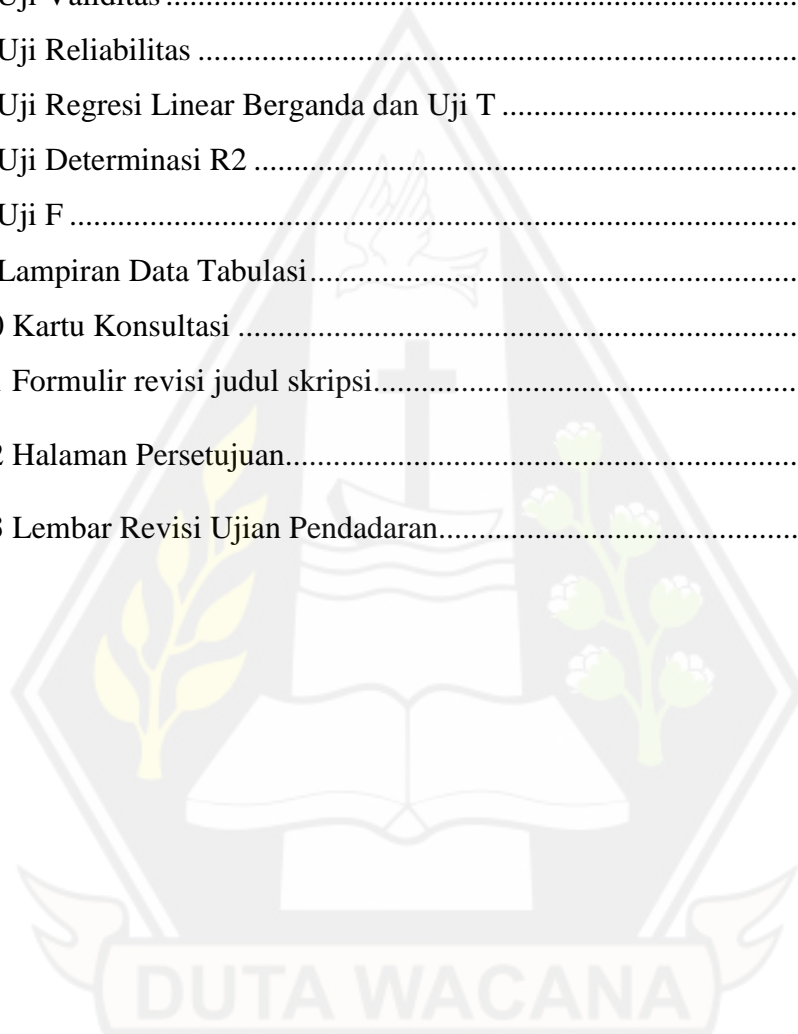
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 3. 1 Logo Perusahaan.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat pengantar penelitian data skripsi	69
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 3 Profil responden	74
Lampiran 4 Uji Validitas	75
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	76
Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T	77
Lampiran 7 Uji Determinasi R ²	77
Lampiran 8 Uji F	78
Lampiran 9 Lampiran Data Tabulasi.....	78
Lampiran 10 Kartu Konsultasi	83
Lampiran 11 Formulir revisi judul skripsi.....	84
Lampiran 12 Halaman Persetujuan.....	85
Lampiran 13 Lembar Revisi Ujian Pendaran.....	86



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PADEDIWATU KABUPATEN SUMBA BARAT

**Adelvia Eman
11201011**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
adeleman706@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan mencari pengaruh variabel-variabel menggunakan uji. Uji yang digunakan baik secara parsial atau dengan uji (T) maupun secara simultan atau dengan uji (F). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu sample jenuh dimana semua populasi yang ada pada Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat yang berjumlah 38 responden dijadikan sampel. Responden yang didapat berasal dari kuesioner yang sudah dibagikan, lalu hasil dari jawaban responden diolah menggunakan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji F, uji T dan juga koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini menemukan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT COMMUNITY HEALTH CENTRE PADEDIWATU, WEST SUMBA DISTRICT

**Adelvia Eman
11201011**

***Management Study Program, Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
adeleman706@gmail.com***

ABSTRACT

This research aims to examine and determine the influence of leadership style, job satisfaction, and organizational culture on employee performance at Community Health Centre Padediwatu, West Sumba District. The method used in this research is quantitative by investigating the influence of variables using tests. Tests used either partially through the t-test or simultaneously through the F-test. In this study, a saturated sample was used, where all the populations at Puskesmas Padediwatu, West Sumba District, totaling 38 respondents, were taken as samples. Respondents were obtained from distributed questionnaires, and the results of respondents' answers were processed using data analysis techniques such as descriptive analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination (R²). The results of this study found that leadership style and organizational culture positively influence employee performance. Meanwhile, job satisfaction does not have an influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Organizational Culture, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi peran penting dalam hasil pencapaian sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Setiap organisasi tentunya menginginkan agar visi misi organisasinya tercapai sehingga dapat melanjutkan roda organisasi. Agar organisasi bisa mencapai tujuannya maka dibutuhkan kinerja pegawainya, kinerja pegawai selalu menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu pencapaian organisasi. Pegawai menjadi peranan penting dalam segala aktivitas didalam perusahaan, semakin baik kualitas pegawai semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Mangkunegara, 2016) istilah kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai di dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Kasmir, 2016) yang berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor antara lain faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Himawan, 2019) menunjukkan hasil

bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian organisasi. Pemimpin dituntut untuk dapat menggerakkan dan mempengaruhi pegawainya dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Pemimpin bisa membawa pegawainya menuju pencapaian target organisasi yang telah di standarkan jika pemimpin dapat mengerti kelebihan dan kekurangan bawahannya. Menurut (Luthans, 2009) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu karisma, inspirasi, simulasi, dan memerhatikan staf secara individu. Berdasarkan hasil penelitian Indra Prasetyo (2021) menggunakan analisis jalur didapatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sampang.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi faktor pengaruh tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi. (Edison, 2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi menjadi pembeda antara satu organisasi dengan dengan organisasi lainnya. Budaya yang tumbuh menjadi kuat

mampu membuat organisasi menjadi lebih baik, budaya yang dianut bersama diharapkan dapat membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, dan memberikan kepuasan terhadap kerja pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan bisa tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Robbins & Judge (2015) dimensi budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, stabilitas. Penelitian Senen Abdi Santoso (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawainya. Kepuasan kerja dapat dicapai oleh pegawai apabila harapan dari pegawai tersebut terpenuhi. Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut (Mangkunegara, 2016) ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan.

Penelitian Hendri Japonda, S.M., M.Si (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada penelitian yang dilakukan oleh Yeni Kumala Santir dan I Dewa Ketut (2019) sumber referensi utama dalam penelitian ini. Penelitian yang telah dilakukan akan mengeksplorasi apakah ada

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai dengan fokus objek penelitiannya yaitu PT. Katwara Gresik. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Budaya dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan objek penelitian adalah Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat.

Puskesmas Padediwatu terletak di Kecamatan Wanokaka Kabupaten Sumba Barat. Wilayah kerja Puskesmas mencakup 5 desa terdiri dari : Desa Pahola, Mamodu, Rua, Hobawawi dan Waimangoma. Wilayah kerja Puskesmas Padediwatu berbatasan dengan wilayah-wilayah sebagai berikut: sebelah timur berbatasan dengan Desa Waihura, sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Lamboya, sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Loli dan sebelah selatan berbatasan dengan Lautan Indonesia. Puskesmas Padediwatu merupakan salah satu Puskesmas rawat jalan dalam wilayah kerja Puskesmas Padediwatu yang menyebar di 5 (Lima) Desa.

Alasan peneliti memilih Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat sebagai tempat penelitian karena sampai dengan saat ini masih belum ada yang melakukan penelitian di tempat ini dengan judul serupa yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, namun lebih banyak diteliti terkait kesehatan masyarakat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas

Padediwatu Kabupaten Sumba Barat?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: .

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka kontribusi yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan gaya kepemimpinan kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi di lapangan dalam penelitian ini.

2. Bagi Pendidikan

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah untuk perusahaan, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi mahasiswa dan referensi bagi yang ingin meneliti masalah sejenis.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan khususnya terkait gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam pengumpulan data, maka penulis memberikan batasan sebagai berikut:

1. Tempat penelitian

Penelitian dilangsungkan di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat

2. Waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan September sampai dengan bulan Desember

2023

3. Responden

Responden dari penelitian ini adalah pegawai Padediwatu Kabupaten Sumba

Barat

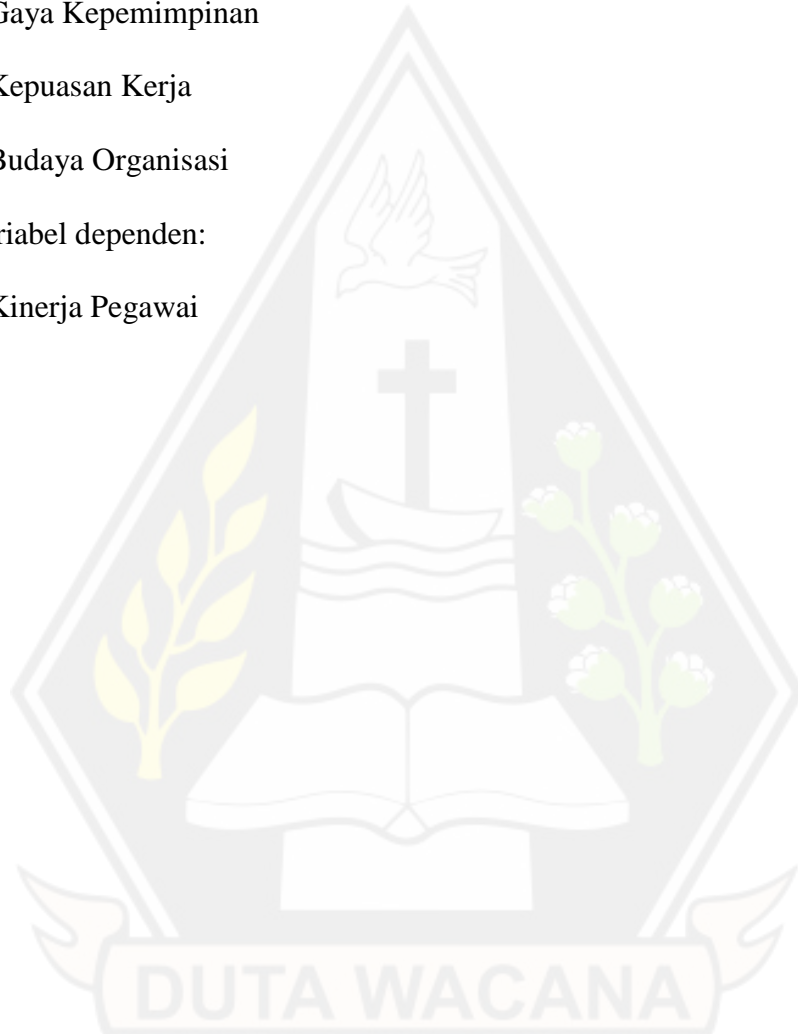
4. Variabel penelitian

a. Variabel independen:

- Gaya Kepemimpinan
- Kepuasan Kerja
- Budaya Organisasi

b. Variabel dependen:

- Kinerja Pegawai



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat. Artinya hipotesis satu terbukti.
2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat. Artinya hipotesis dua tidak terbukti.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat. Artinya hipotesis tiga terbukti.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang diberikan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Untuk Puskesmas Padediwatu variabel yang diteliti oleh peneliti yaitu Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan harus dipertahankan dan ditingkatkan. Sementara variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga disarankan kepada Puskesmas Padediwatu melakukan analisis menyeluruh untuk memahami faktor-faktor apa yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai melalui survei, wawancara, untuk mengumpulkan umpan balik yang mendalam. Selain itu bisa dengan mengimplementasikan program penghargaan dan pengakuan untuk menghargai kontribusi pegawai. Pengakuan atas

pencapaian dan usaha pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Mahasiswa yang nantinya akan meneliti diharapkan dapat mengembangkan variabel – variabel lainnya yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dan menerapkan penelitian dengan metode yang berbeda, dan jika peneliti selanjutnya menggunakan angket atau kuesioner diharapkan menggunakan Bahasa yang mudah dipahami agar tidak terjadi kekeliruan didalam mengisi kuesioner atau angket tersebut.
3. Untuk peneliti yang akan datang, jika ingin meneliti menggunakan angket atau kuesioner, alangkah lebih baik untuk terjun langsung meninjau pengisian kuesioner oleh para responden dan dapat dilakukan dengan membagikan angket berupa selebaran.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada Puskesmas Padediwatu Kabupaten Sumba Barat sudah berdasarkan prosedur ilmiah, akan tetapi dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini tetapi angket atau kuesioner memiliki keterbatasan dimana peneliti tidak dapat melihat langsung pengisian kuesioner oleh para pegawai dan lebih tepatnya kuesioner ini diisi melalui Gform.
2. Tempat penelitian berada diluar Yogyakarta yang membuat peneliti tidak bisa melakukan observasi secara langsung. Dikarenakan perusahaan di Yogyakarta

banyak menolak untuk dijadikan tempat penelitian. Yang dimana peneliti juga mengejar target kelulusan dari UKDW.



DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ardiana, L. R. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 1–9.
- Arikunto, S. (2016). *Proses Penelitian Suatu Pendekatan* (8th ed.). PT Asdi Mahasatya.
- Baird, K., Su, S., & Tung, A. (2018). Organizational Culture and Environmental Activity Management. *Business Strategy and the Environment*, 27(3), 403–414.
- Blau, P. M. (1964). *Social Behaviour: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1983). *Educational Research, An Introduction* (4th ed.). New York: Longman Inc.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Darmansyah, A. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Be ban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Dangerous Goods Management Indonesia)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Davis, K. (2017). *Organizational Behavior-Human Behavior at Work* (14th ed.). New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekawati, A., & Wardono, D. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 735–747.
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(2), 443–445.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Hair, J. F., William, C., Black, B. J. B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrico, M., & Achnes, S. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(2), 1–10.
- Herzberg, F. (1986). *One More Time: How Do You Motivate Employees*. New York: The Leader Manager.
- Himawan, F. A. (2019). Analisis Pengaruh Good Corporate Governance, Profitabilitas dan Leverage Terhadap Integritas Laporan Keuangan Dengan Moderasi Kualitas Audit Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 289–311.
- Homans, G. C. (2017). *The Human Group*. New York: Routledge.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656–669.
- Laia, H. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1047>
- Laksmi, R. A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Lousyiana, T. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 509.
- Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai*. Denpasar: Udayana University.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Semarang: Thesis, Universitas Diponegoro.
- Mukmin, S., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(3), 372–384.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 14–25.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194 – 203.
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 164–171.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior (Global)*. United States: Pearson.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Organisational Behaviour in Southern Africa* (2nd ed.). South Africa: Pearson Southern Africa.
- Robbins, Stephen P, & Coulter, M. (2016). *Management*. London: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P, Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behaviour*. New York: Pearson Education.
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202–222.
- Said, L. R. (2020). *Analisis dan Indikator Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Santir, Y. K., & Ardiana, I. D. K. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1), 33–46.

- Santosa, Y. M., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II Bandung. *EProceedings of Management*, 8(4), 3474–3485.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 1–13.
- Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Rajawali PT. TELKOM. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(1), 65–82.
- Sarstedt, M., & Cheah, J.-H. (2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling Using Smartpls: A Software Review*. London: Springer.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach* (6th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Setiawan, J. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian dan Pengembangan* (Alfabeta). Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Manajemen* (5th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8), 58–65.
- Wibowo, W. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wulandari, N. (2015). *Hubungan Antara Semangat Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Tambung dan Desa Sumedangan Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan*. Surabaya: Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Yuki, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Terjemahan)* (B. Supriyanto, Ed.).

Jakarta: Indeks.

- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 1–12.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–7.

