

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Puskesmas Sibela Surakarta)**



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

Oleh :

**UNGGUL AS SAJAD
B100170439**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Puskesmas Sibela Surakarta)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

UNGGUL AS SAJAD
B100170439

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Ma'ruf, MM

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Puskesmas Sibela Surakarta)**

oleh:

UNGGUL AS SAJAD
B100170439

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 7 Juni 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Drs. Dr. Syamsudin, M.M.**
(Ketua Dewan Penguji) (.....)
2. **Drs. Dr. Moehammad Nasir, M.M.**
(Anggota I Dewan Penguji) (.....)
3. **Drs. Ma'ruf, M.M.**
(Anggota II Dewan Penguji) (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M)

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, 1 Juni 2021

Penulis



Unggul As Sajad

B100170439

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Puskesmas Sibela Surakarta)**

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah mendapatkan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Sibela Surakarta yang berjumlah 72, dan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian pada uji t menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to obtain information about the influence of leadership style, organizational culture, and job stress on employee performance. This type of research is descriptive quantitative. The population in this study were all employees of Puskesmas Sibela Surakarta, amounting to 72, and the sampling used the saturated sampling method where all populations were used as samples. The data analysis used the classical assumption test which included normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test. Hypothesis testing in this study includes multiple linear regression analysis, t test, F test, and determination coefficient test. The results of the research on the t test show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, and job stress has a positive and significant effect on employee performance. The F test shows the simultaneous influence between the variables of leadership style, organizational culture, and job stress on employee performance variables.

Keywords: leadership style, organizational culture, work stress, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang berkompetensi, karena mereka mempunyai peran penting dalam

mencapai tujuan instansi. Anggota serta pimpinan yang memiliki kinerja baik akan memudahkan dan mempersingkat pekerjaan yang harus diselesaikan. Perubahan dan perkembangan zaman memaksa organisasi harus mendapatkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Hal ini menjadi perhatian penting bagi organisasi untuk selalu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja karyawan. Terdapat tiga variabel yang menurut penulis dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stress kerja. Ketiga variabel tersebut di setiap instansi memiliki kondisi yang berbeda-beda, tergantung bagaimana pengelolaan serta kebijakan yang diciptakan.

Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. (Cahyana & Jati, 2017). Kinerja karyawan secara umum adalah penilaian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat karyawan melakukan tugasnya. Kinerja yang baik maka akan meningkatkan kualitas organisasi, dan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi (Julvia, 2016). Tidak salah lagi jika kinerja karyawan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap berkembangnya organisasi.

Untuk mengakomodasi kemajuan teknologi yang serba cepat, organisasi bergantung pada kreativitas dan keahlian karyawan. Namun menjaga kinerja karyawan bukanlah persoalan mudah, dimana banyak faktor yang dapat memberikan efek buruk terhadap kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak dikelola dengan baik maka dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wardani, Mukzam, & Mayowan, 2016). Tidak hanya pelayanan kepada klien yang selalu menjadi perhatian utama sebuah organisasi, pemimpin juga harus peka dan peduli terhadap karyawannya. Kinerja yang menurun akan mempengaruhi kualitas organisasi secara keseluruhan, karena semua bagian di dalam organisasi pada dasarnya saling berkaitan.

Kualitas pengelolaan dan hasil kerja organisasi berada ditangan para pimpinan. Berhasil atau gagalnya pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan

kinerja karyawan, besar dipengaruhi oleh pemimpin. Sosok pemimpin berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi, pemimpin merupakan otak yang mengatur berjalannya organisasi. Gaya kepemimpinan menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik dari pada kondisi sebelumnya, sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi (Junaidi & Susanti, 2019) . Pemimpin yang berkualitas harus pandai melihat peluang, peka terhadap perubahan, mampu menjadi teladan dan bersifat inovatif. Keberanian dan ketepatan pemimpin dalam mengambil keputusan disetiap permasalahan ataupun pekerjaan akan menjadi pendorong organisasi agar terus bertahan dan berkembang disegala keadaan. Seperti yang dikemukakan oleh Nugrohoseno et al., (2013) diperlukan pemimpin yang profesional dan berkompeten yang mampu memberikan pengaruh dan pengarahan agar dapat tercapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga turut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu budaya yang antara satu organisasi dengan yang lain memiliki sisi unik tersendiri (Prasetyo et al., 2020). Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, serta keyakinan yang disepakati oleh seluruh elemen perusahaan sebagai pedoman anggotanya dalam bersikap dan bertindak. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong, motivator, dan penambah semangat anggotanya dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi (Junaidi & Susanti, 2019). Disini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap sikap dan perilaku anggotanya.

Suatu budaya organisasi yang sudah melekat dan berakar di dalam diri anggotanya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap organisasi. Arah dan tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai, karena dengan keyakinan anggotanya terhadap budaya organisasi maka setiap tindakan dan pekerjaan yang dilakukan anggota tidak akan melenceng dari tujuan organisasi. Selain itu budaya organisasi dapat menjadi pengikat yang kuat antar anggotanya, karena kesadaran akan kerja tim akan lebih tinggi.

Karyawan hampir setiap hari dihadapkan pada aktivitas, lingkungan, dan suasana kerja yang sama. Stres kerja didalam kehidupan organisasi lumrah dialami setiap karyawan. Stres ditempat kerja menjadi salah satu masalah serius yang jika diabaikan akan berakibat buruk pada karyawan atau bahkan instansi tersebut. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai (Cahyana & Jati, 2017). Dampak negatif stres dimediasi oleh reaksi pribadi. Paparan stres tanpa strategi protektif, penyelesaian konflik, dan pengatasan stress dapat menyebabkan morbiditas psikologis dan kualitas yang buruk bagi kehidupan. Penyebab munculnya stress kerja bersumber dari berbagai macam faktor, mulai dari beban pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, atau masalah pribadi.

Dalam kehidupan organisasi sudah biasa anggota dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja, karena setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Namun pada kenyataannya manusia memiliki keterbatasan akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Saat seseorang sudah mencapai batas, namun apa yang menjadi tanggung jawabnya belum terselesaikan maka akan timbul rasa gelisah, cemas, frustasi, dan rasa bersalah. Berbagai perasaan buruk yang timbul tersebut merupakan tipe-tipe dasar stres. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress akan merasakan frustasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas (Julvia, 2016).

Puskesmas merupakan ujung tombak program nasional dalam rangka mewujudkan kesehatan yang merata bagi masyarakat. Hal ini selaras dengan Kepmenkes No. 857/2009 dan Permenkes No.75/2013 dijelaskan bahwa dalam subsistem upaya kesehatan menempatkan puskesmas sebagai garda terdepan layanan kesehatan tingkat dasar. Seluruh anggota yang terlibat didalam puskesmas harus mampu memberikan kinerja yang baik, agar layanan kesehatan masyarakat terus meningkat.

Dibalik kesuksesan puskesmas dalam memberikan layanan kesehatan, terdapat karyawan yang mengalami tekanan dalam bekerja. Karyawan hampir

setiap hari dihadapkan dengan penyakit yang relatif beragam, hal tersebut memberikan beban tersendiri bagi karyawan. Selain itu kepemimpinan, stres kerja, dan budaya yang dibangun didalam organisasi diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penulis tertarik mengambil judul ini karena gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja diduga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian penulis ingin mengetahui kinerja karyawan puskesmas, karena puskesmas merupakan instansi pelayanan kesehatan masyarakat yang mana fungsi tersebut harus tersampaikan dengan maksimal. Penelitian ini juga relevan dengan disiplin ilmu yang dipelajari penulis di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai tambahan pertimbangan instansi dalam mengambil keputusan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengambil penelitian di Puskesmas Sibela Mojosongo, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Provinsi Jawa Tengah dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Puskesmas Sibela Surakarta)”**

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah survei dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden. Populasinya adalah seluruh karyawan Puskesmas Sibela Surakarta yang berjumlah 72 karyawan dan semuanya dijadikan sampel. Sumber data primer diperoleh dari responden yang merupakan karyawan Puskesmas Sibela Surakarta. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Pengukuran variabel dengan skala likert. Variabel yang diteliti meliputi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja. Teknik analisis data dengan uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji

normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	16	22%
Perempuan	56	78%
Total	72	100%

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Tabel diatas menunjukkan responden laki-laki berjumlah 16 dengan presentase 22% dan responden perempuan berjumlah 56 dengan presentase 78%. Hal tersebut dikarenakan pada sekolah medis dan kesehatan banyak diminati oleh perempuan, sehingga sebagian besar tenaga kerja yang tersedia untuk puskesmas yaitu perempuan. Jadi dalam penelitian ini responden didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
<30 tahun	23	32%
30-40 tahun	24	33%
40-50 tahun	13	18%
>50 tahun	12	17%
Total	72	100%

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh informasi responden dengan usia kurang dari 30 tahun berjumlah 23 responden dengan presentase 32%, usia 30-40 tahun berjumlah 24 responden dengan presentase 33%, usia 40-50 tahun berjumlah 13 responden dengan presentase 18%, dan usia diatas 50 tahun berjumlah 12 responden dengan presentase 17%. Hasil tersebut menunjukkan usia karyawan puskesmas rata-rata berusia kurang dari 30 tahun dan 40-50 tahun dengan jumlah terbanyak.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
Strata II	1	1%
Strata I	25	35%
Diploma III	39	54%
SLTA	5	7%
SMP	2	3%
Total	72	100%

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Berdasarkan tabel 3 diperoleh informasi responden dengan pendidikan terakhir Strata II berjumlah 1 responden dengan presentase 1%, Strata I berjumlah 25 responden dengan presentase 35%, Diploma III berjumlah 39 responden dengan presentase 54%, SLTA berjumlah 5 dengan presentase 7%, dan SMP berjumlah 2 responden dengan presentase 3%. Responden didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Diploma III, karena dalam penanganan pasien puskesmas membutuhkan SDM dengan keterampilan praktik yang baik dalam bidang kesehatan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 3 tahun	26	36%
3-5 tahun	6	8%
5-8 tahun	7	10%
> 8 tahun	33	46%
Total	72	100%

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Berdasarkan tabel 4 diperoleh informasi responden dengan lama bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 26 responden dengan presentase 36%, lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 6 responden dengan presentase 8%, lama bekerja 5-8 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 10%, dan lama bekerja lebih dari 8 tahun sebanyak 33 responden dengan presentase 46%. Responden yang bekerja lebih dari 8 tahun memiliki jumlah tertinggi, jadi puskesmas banyak memiliki karyawan lama/tetap

3.2 Hasil Analisis

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,809	0,229	Valid
X1.2	0,809	0,229	Valid
X1.3	0,798	0,229	Valid
X1.4	0,803	0,229	Valid
X1.5	0,771	0,229	Valid
X1.6	0,771	0,229	Valid
X1.7	0,604	0,229	Valid

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Seluruh item pernyataan yang terdapat dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) valid, dapat dilihat dari tabel 5 dimana semua item memperoleh hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka keseluruhan indikator atau pernyataan yang diterima dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,777	0,229	Valid
X2.2	0,807	0,229	Valid
X2.3	0,735	0,229	Valid
X2.4	0,743	0,229	Valid
X2.5	0,882	0,229	Valid
X2.6	0,680	0,229	Valid

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Berdasarkan tabel 6 pengujian validitas variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan hasil seluruh item memperoleh hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan diterima dan analisis dapat dilanjutkan.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,838	0,229	Valid
X3.2	0,741	0,229	Valid
X3.3	0,872	0,229	Valid
X3.4	0,718	0,229	Valid
X3.5	0,781	0,229	Valid
X3.6	0,814	0,229	Valid

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 7 seluruh item pernyataan memperoleh hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Artinya seluruh item pernyataan variabel stres kerja (X3) diterima atau valid dan analisis lebih lanjut dapat dilakukan.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,579	0,229	Valid
Y.2	0,717	0,229	Valid
Y.3	0,740	0,229	Valid
Y.4	0,822	0,229	Valid
Y.5	0,810	0,229	Valid
Y.6	0,819	0,229	Valid

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Berdasarkan tabel 8 uji validitas item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Artinya seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) valid dan dapat diterima sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Batas reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,884	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,853	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,883	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,841	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Berdasarkan tabel 9 hasil uji reliabilitas pada setiap variabel memperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6, sehingga seluruh item pernyataan pada tiap variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada analisis selanjutnya sebagai alat ukur.

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01459673
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.081
Test Statistic		.088

Asymp. Sig. (2-tailed) .200^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 10 uji normalitas dengan metode one sample kolmogrov-smirnov (one sample K-S) test memperoleh nilai signifikansi 0,200 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05, maka sebaran data terdistribusi normal.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,888	1,126	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,906	1,104	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja (X3)	0,979	1,021	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Hasil uji pada tabel 11 tidak menunjukkan terjadinya multikolinearitas antar variabel bebas, dimana ketiga variabel memperoleh nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 yang artinya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau multikolinearitas.

Tabel 12. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig. α	A	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,793	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,059	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Stres Kerja (X3)	0,393	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Hasil uji pada tabel 12 menunjukkan nilai signifikasnsi dari variabel gaya kepemimpinan adalah $0,793 > 0,05$, variabel budaya organisasi $0,059 > 0,05$, dan stres kerja $0,393 > 0,05$. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	1,624	3,455		0,470	0,640
X1	0,285	0,083	0,345	3,424	0,001
X2	0,484	0,127	0,380	3,808	0,000
X3	0,149	0,056	0,258	2,680	0,009

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Dari hasil Tabel 13 maka persamaan yang terbentuk:

$$Y = 1,624 + 0,285X_1 + 0,484X_2 + 0,149X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta 1,624 berarti jika variabel dependen kinerja karyawan (Y) tanpa dipengaruhi variabel independen nilainya sebesar 1,624. (b) $\beta_1 = 0,285$ artinya yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,285. Koefisien bernilai positif maka jika terjadi peningkatan variabel X1 maka Y akan meningkat begitupun sebaliknya. (c) $\beta_2 = 0,484$ artinya yaitu variabel budaya organisasi (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,484. Koefisien bernilai positif maka jika terjadi peningkatan variabel X2 maka Y akan meningkat begitupun sebaliknya. (d) $\beta_3 = 0,149$ artinya yaitu variabel stres kerja (X3) memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,149. Koefisien bernilai positif maka jika terjadi peningkatan variabel X3 maka Y akan meningkat begitupun sebaliknya.

Tabel 14. Ringkasan Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Coefficient Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	1,624	3,455		0,470	0,640
X1	0,285	0,083	0,345	3,424	0,001
X2	0,484	0,127	0,380	3,808	0,000
X3	0,149	0,056	0,258	2,680	0,009

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Berdasarkan ringkasan hasil olah data pada tabel 14 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (a) Pada hasil uji t X1 memperoleh nilai t_{hitung} 3,424 dimana lebih besar dari t_{tabel} 1,997 dengan signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Pada hasil uji t X2 memperoleh nilai t_{hitung} 3,808 dimana lebih besar dari t_{tabel} 1,997 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Pada hasil uji t X3 memperoleh nilai t_{hitung} 2,680 dimana lebih besar dari t_{tabel} 1,997 dengan signifikan $0,009 < 0,05$, sehingga

menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	180,826	3	60,275	14,224	0,000
Residual	288,161	68	4,238		
Total	468,986	71			

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Berdasarkan hasil tabel 15 dalam uji anova F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 14,224 dimana lebih besar dari F_{tabel} 2,74 dengan nilai signifikan 0,000 dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya yaitu semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, berpengaruh secara positif dan signifikan.

Tabel 16. Hasil Ringkasan Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	0,621	0,386	0,358	2,058

Sumber: Hasil olah data (SPSS 25), 2021

Dari tabel 16 ringkasan output SPSS model summary besar nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,386 angka ini menunjukkan bahwa intensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja sebesar 38,6%. Berdasarkan hasil tersebut masih terdapat 61,4% yang nantinya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya pada penelitian selanjutnya.

3.3 Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayani, Butarbutar, Wijaya, & Chandra, 2019) yang memaparkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis pertama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,424 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,997 dengan signifikansi sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_1 diterima. Penelitian lain yang mendukung hasil ini

yaitu oleh (Jamaludin, 2017) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan jika penerapannya tepat, efektif, dan efisien sesuai dengan kondisi atau situasi instansi. Untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif harus diawali dengan mendiagnosis situasi dengan sebaik-baiknya (Andayani & Soehari, 2019).

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu oleh (Marga, 2017) yang memberikan hasil bahwa budaya organisasi positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis kedua yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,808 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,997 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_2 diterima. Penelitian oleh (Amanda et al., 2017) mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini bermakna jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sejalan dengan oleh Kuswati (2020) Studi ini telah membuktikan secara empiris bahwa peran budaya organisasi merupakan faktor penting baik dalam pemerintahan dan organisasi swasta, terutama dalam membentuk perilaku karyawan yang berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu oleh (Ihsan, A, & Rozi, 2018) memaparkan hasil yang sama yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis ketiga yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,680 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,997 dengan signifikansi sebesar 0,009 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang berarti bahwa stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H3 diterima. Hasil yang sama juga dilakukan oleh (Santoso, 2019) yang juga menyampaikan hasil penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada batasan tertentu stres kerja dapat memberikan pengaruh positif, karena karyawan yang tertekan oleh pekerjaan maka karyawan tersebut memikirkan dan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat. Eustres atau stres positif memainkan peran penting dalam kinerja karyawan, para manajer di Pakistan mempertahankan tingkat stres tertentu pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan (Zafar, Ali, Hameed, Ilyas, & Younas, 2015). Stres kerja dapat berpengaruh negative dan positif seperti yang dijelaskan pada hukum Yerkes Podson dalam (Jum'ati & Wusma, 2013) yang menyatakan hubungan stres dengan kinerja seperti huruf U yang terbalik, pola huruf U terbalik tersebut memperlihatkan tingkat hubungan stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja akan cenderung meningkat, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas kerja, adalah rangsangan sehat yang mendorong karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Sebaliknya jika stres terlalu tinggi sehingga karyawan tidak mampu untuk mengendalikannya, maka yang terjadi pekerjaan tidak terlaksana secara maksimal.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji F disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan uji t (parsial) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Berdasarkan uji t (parsial) variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Berdasarkan uji t (parsial) variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Bagi Puskesmas Sibela Surakarta : (a) Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Oleh karena itu untuk meningkatkan gaya kepemimpinan puskesmas harus menerapkan gaya kepemimpinan yang paling efektif dan efisien sesuai dengan kondisi puskesmas, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (b) Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Yang berarti jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Nilai dan norma yang ditanamkan sebagai budaya organisasi harus sesuai dengan fungsi dan tujuan puskesmas sehingga kinerja karyawan lebih terarah dan meningkat. (c) Berdasarkan hasil penelitian stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang bermakna jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, namun stres tersebut memiliki batasan tertentu yang mana jika terlalu tinggi maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi perhatian puskesmas untuk mengontrol stres kerja karyawan agar tetap berada pada tingkatan yang tepat.
- 2) Bagi Penelitian Selanjutnya diharapkan meneliti atau menganalisis variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menambah pengetahuan tentang variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya

- Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.
- Djarwanto. 2012. Statistik Sosial Ekonomi. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Djarwanto, & Subagyo. 2011. Statistika Induktif. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>
- Ihsan, N., A, A., & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1759>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97770.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Marga, Y. K. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E - Jurnal Manajemen Kinerja*, 3, 57–63.
- Nugrohoseno, D., Widyastuti., Untarini, N., Artanti, Y. (2013). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEPARTEMEN SDM PT. SEMEN GRESIK (PERSERO) TBK. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus*, 13(1), 43–51.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan

- Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.112>
- Prasetiyo, E. J., Ratnasari, S. L., Hakim, L., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasional, K., ... Kerja, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Analysis of Leadership Style, Organisational Commitment, Organisational Culture, and Work Environment To Employee Satisfaction. *Dimensi*, 9(2), 186–201.
- Santoso, M. H. B.(2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. Metode Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Septiana, A., Harini, S., & Sudarijati, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 9(1), 34. <https://doi.org/10.30997/jsh.v9i1.1377>
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.
- Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 1(4), 221–225. Retrieved from <http://www.aiscience.org/journal/ajssrhttp://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>