

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada UPTD Unit Puskesmas Alian)

AMALATUSSOLIHAH

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, Kebumen

Email: amalatussolihah282@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Puskesmas Unit Alian. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel independent berpengaruh sebesar 23,7% terhadap variabel dependent. Hasil penelitian pada analisis jalur menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, namun stress kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada variabel budaya organisasi, stres kerja, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Unit Alian.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan

pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas (Sulaeman, 2009).

Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik (Depkes, 2000).

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja (Mangkunegara, 2010).

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor kepemimpinan, faktor pribadi meliputi motivasi, disiplin dan keterampilan, faktor sistem dan faktor situasional atau lingkungan kerja (Armstrong dan Baron, 1998). Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja (Sedarmayanti, 2011).

Faktor kepuasan kerja individu juga berpengaruh positif pada kinerja pegawai, artinya kepuasan kerja pegawai memberikan kekuatan atas kinerja (Kusumawati, 2008). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas bila mendapatkan

sesuatu yang dibutuhkan. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka kepuasan terhadap kerja akan semakin tinggi. Menciptakan kepuasan kerja adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika faktor penguat kepuasan kerja terpenuhi (Robbins, 2008).

Budaya organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap, yang telah diyakini pegawai, sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keeharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain budaya organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan (Ela Nurmala, 2012).

Selain budaya organisasi, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja merupakan hal yang sangat mengganggu dalam pekerjaan. Jika karyawan mengalami stres kerja, maka pekerjaan karyawan tersebut juga akan terganggu. Penyebab stres kerja bermacam-macam, bisa karena faktor dalam diri karyawan maupun faktor dari luar karyawan. Stres kerja adalah situasi faktor yang terkait dengan pekerjaan, berinteraksi dengan pekerjaan, berinteraksi dengan faktor dari dalam diri individu dan mengubah kondisi fisiologi dan psikologi sehingga keadaannya menyimpang dari normal (Greson, 2007).

Pemimpin juga menjadi salah satu faktor dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap pemimpin perusahaan

memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda – beda. Kepemimpinan tersebut akan memberikan warna yang berbeda dalam organisasi, karena kepemimpinan akan mempengaruhi kemana arah berjalannya perusahaan, kebijakan yang dibuat serta keputusan yang nantinya akan diambil dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu jenis kepemimpinan. Menurut Avolio, Bass dan Jung (1999) kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang dapat mengaktifkan motivasi pengikutnya serta mendorong mereka bertindak atas motivasi tersebut demi kinerja yang tinggi. Menurut Omar (2011) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Purnomo (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawannya.

Jika salah satu faktor pengukuran kinerja di atas mengalami kendala, akan menimbulkan suatu masalah pada hasil kerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai puskesmas tersebut terjadi di UPTD Unit Puskesmas Alian. Adalah Puskesmas yang baru saja melakukan akreditasi untuk yang pertama kalinya dan baru saja mengalami perubahan manajemen guna tercapainya target akreditasi.

Hasil yang diperoleh dari akreditasi Puskesmas dari Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan, Puskesmas Alian mendapatkan status akreditasi “Madya”. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, bahwa perilaku kinerja karena adanya kepuasan kerja pegawai UPTD Unit Puskesmas Alian masih belum mencapai target.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh penulis permasalahan lain yang muncul adalah kuantitas dan kualitas para pegawai dengan tuntutan masyarakat terhadap sikap dan pelayanan dalam menjalankan tugas terutama pegawai yang berada di lini depan. Hal ini ditandai masih banyak keluhan pasien tentang keluhan yang lama. Organisasi ini masih menganut paham senioritas yaitu yang dituakan yang lebih disegani, padahal sistem kerja yang ada menuntut adanya sebuah budaya kerja yang profesional tanpa memandang unsur senioritas, bahkan hasil pengamatan pra penelitian berupa wawancara dengan salah seorang penanggung jawab program di UPTD Unit Puskesmas Alian menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas banyak pegawai puskesmas yang hanya menunggu pasien datang ke puskesmas. Padahal terdapat beberapa tugas yang mengharuskan pegawai puskesmas mendatangi rumah penduduk untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Kondisi ini dilatarbelakangi oleh banyaknya keluhan petugas puskesmas, terkait imbalan yang mereka peroleh tidak sebanding dengan tugas yang dilaksanakan.

Temuan lainnya yaitu kurangnya kerja sama antar struktur organisasi sehingga pegawai kurang aktif terhadap kontribusi ide dan saran untuk pengembangan puskesmas. Adanya ketidakjelasan peran pegawai seperti bidan desa merangkap sebagai petugas PROMKES (Promosi Kesehatan), sehingga karyawan sulit memenuhi standar kerja yang diinginkan oleh pemimpin, karyawan merasa stres dengan tuntutan kerja, meskipun hal tersebut berdampak positif bagi organisasi terbukti dengan hasil akreditasi yang dicapai oleh Puskesmas Unit Alian.

Temuan beberapa kejadian di atas menunjukkan perilaku pegawai puskesmas yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada sisi lain pegawai juga merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kondisi di atas menjadi permasalahan yang saling berhubungan dan diduga memiliki pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya terutama variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: *“Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada Pegawai UPTD Unit Puskesmas Alian”*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Alian?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Alian?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Alian?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Alian?

5. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Alian?
6. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Alian?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil di UPTD Unit Puskesmas Alian?

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003:305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Penilaian budaya organisasi dalam penelitian ini dibatasi pada Robbins (2006) : *Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Kemantapan*.

Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2007) *“Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcomes is perceived to be both uncertain and important.”* Stres adalah suatu kondisi yang dinamik dimana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber yang berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan yang di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting. Indikator menurut Robbins (2006): *Beban pekerjaan yang berlebihan, Tuntutan antar pribadi yang saling*

bertentangan, Kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi, Standar kerja atasan yang sulit dipenuhi.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan menurut Pierce dan Newstrom (2002) adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Xiragar (2008) menguraikan kepemimpinan transformasional dalam indikator : *Idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual stimulation, Individualized consideration.*

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Pertama, dilakukan oleh Koko Herawan, M. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor cabang Malang)”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi. Tehnik pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan Random Sampling dengan membagikan kuesioner pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi. Metode analisis yang dipergunakan adalah metode analisis defkriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, dan pengujian koefisien determinasi (R^2).

- Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada factor Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Kota Malang Kawi. Hasil uji regresi linier sederhana menerangkan bahwa Budaya Organisasi pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal tersebut ditunjukkan dengan konstanta sebesar 5,236 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan jika tidak ada budaya organisasi sebesar 5,326. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar 0,420, yang artinya bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh sebesar 42% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi.
2. Penelitian kedua dilakukan oleh Tukimin tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara”

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. Manfaat penelitian adalah menambah pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Sumatera Utara tahun 2011 sebanyak 140 orang. Sampel penelitian diambil 96 orang. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dikumpulkan

melalui observasi langsung dan kuesioner. Untuk menguji hipotesis digunakan uji z.

Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 5,706 - 0,826X$. Artinya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda negatif. Nilai koefisien determinan (R) sebesar 0,663. Artinya, stres kerja mempunyai hubungan yang cukupkuat terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,440. Artinya, streskerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja sebesar 44%, sedangkan 56% lagi dijelaskan oleh faktor lain. Dari hasil uji z, disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara, dapat diterima pada tingkat signifikansi 5 persen.

3. Penelitian ketiga dilakukan oleh Ni Kadek Novalia Citra Dewi dan Made Subudi tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada CV. Gita Karya Persada Denpasar”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan turnover intention pada CV. Gita Karya Persada. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menggunakan

metode kuantitatif serta menggunakan metode sensus dalam menentukan sampel. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian ini dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 33,1 persen. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan pengaruh langsung sebesar 3 persen. Dan pengaruh tidak langsung sebesar 9 persen. Total pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention sebesar 90 persen. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan besar pengaruh langsung sebesar 77 persen.

4. Penelitian keempat dilakukan oleh Soedjono tahun 2005 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, kinerja organisasi terhadap kepuasan karyawan, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam kinerja organisasi. Peneliti ini menggunakan metode survey, sample dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor-kantor pusat terminal Purabaya, Tambak Oso Wilangun, Joyoboyo dan

Bratang. Structural Equation Modelling (SEM) dipakai untuk menganalisa model dengan bantuan program AMOS 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap karyawan, ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan, tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja organisasi terhadap kepuasan karyawan. Dengan mamahami variabel yang

berpengaruh pada terminal, pihak terkait akan bisa menggunakan hasil tersebut untuk meningkatkan penghasilan terminal dan menyempurnakan layanan kepada masyarakat.

5. Penelitian kelima dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD. Surya Raditya Negara”

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang hal (1) pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja, (3) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga

penjualan UD Surya Raditya Negara. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner, pencacatan dokumen dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

6. Penelitian keenam dilakukan oleh Roy Johan Agung Tucunan Wayan Gede Supartha Gede Riana tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan(Studi Kasus Pada PT. Pandawa)”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menguji tiga hipotesis yaitu: (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dan (3) Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 62 responden. Sedangkan teknik analisis

data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis factor, dan analisis jalur (path analysis).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, (2) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi karyawan, (3) ada pengaruh positif signifikan antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan. Beberapa saran yang perlu disampaikan adalah untuk memperkuat kepemimpinan transformasional, perlu ditingkatkan kemampuan bawahan untuk menangani masalah dalam pekerjaan, meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap keputusan yang dibuat pemimpin. Peningkatan motivasi karyawan dilakukan dengan transparansi kebijakan dalam penentuan imbalan. Implikasi penelitian ini adalah adanya pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

7. Penelitian ketujuh dilakukan oleh Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor publik, dengan in-role performance sebagai variabel mediasi”

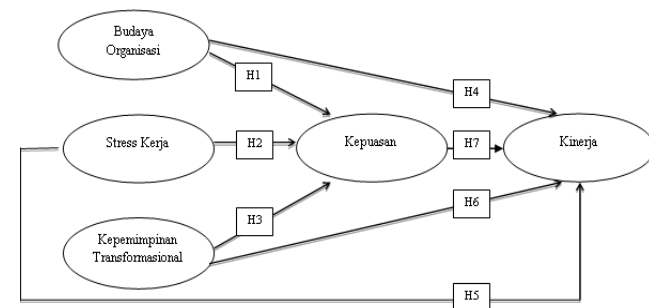
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi sektor publik dengan in-role performance dan innovative performance sebagai

variabel mediasi penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Badung, Tabanan dan Kota Denpasar. Metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan mengambil sebanyak 200 responden dari populasi karyawan sebanyak 902 orang.

Berdasarkan hasil analisis dengan SEM sebelum dilakukan modifikasi dilihat bahwa nilai Godness of Fit menunjukkan lima kriteria kurang baik dari delapan kriteria. Setelah dilakukan modifikasi model dihasilkan kriteria Godness of Fit telah memenuhi syarat. Selain itu semua variabel berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Serta diketahui variasi Kinerja Karyawan 15,5% dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, In-role Performance dan Innovative Performance.

Model Empiris

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Alian
- H2 : Stress kerja berphubengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Alian
- H3 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Alian
- H4 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Alian
- H5 : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Alian
- H6 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Alian
- H7 : Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Alian

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian adalah budaya organisasi, stress kerja dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (independent). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (intervening), sedangkan kinerja sebagai variabel terikat (dependent). Subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Puskesmas Alian Kebumen yang berjumlah 32 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling dalam penelitian yaitu *nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel

yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling yang dipilih berupa sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun populasi yang dijadikan sample dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil diUPTD Unit Puskesmas Alian sejumlah 32 orang.

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 22.00

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yng ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Pearson Correlation*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel. maka diperoleh r tabel = 0,361 dari 32 responden. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel

budaya organisasi, stres kerja, kepemimpinan transformasional, kepuasan dan kinerja dinyatakan

valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	r kritis	Status
1.	Budaya Organisasi	0,687	<0,60	Reliabel
2.	Stres kerja	0,810	<0,60	Reliabel
3.	Kepemimpinan transformasional	0,673	<0,60	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,634	<0,60	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,652	< 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2017

Dapat diketahui bahwa pernyataan yang digunakan dalam semua variabel dinyatakan reliabel (andal). Hal tersebut dapat dilihat pada *cronbach's alpha* yang nilainya > 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Struktural I

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	,204	4,902
x2	,655	1,528
x3	,254	3,937

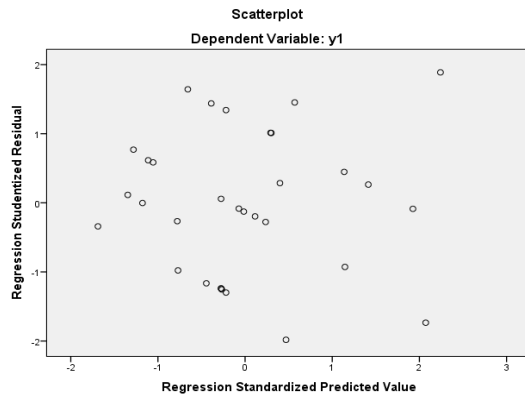
Tabel 3. Uji Multikolinieritas Struktural II

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
x1	,144	6,947
x2	,539	1,855
x3	,195	5,130
y1	,689	1,451

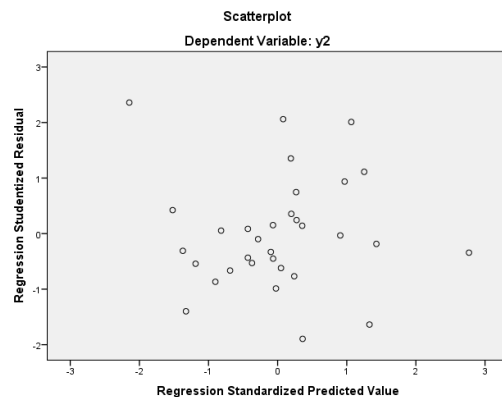
Berdasarkan Tabel 2. dan Tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural I



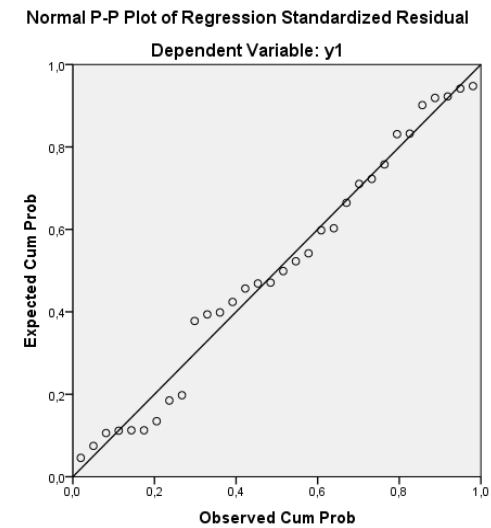
Gambar 3. Uji teroskedastisitas Persamaan Struktural II



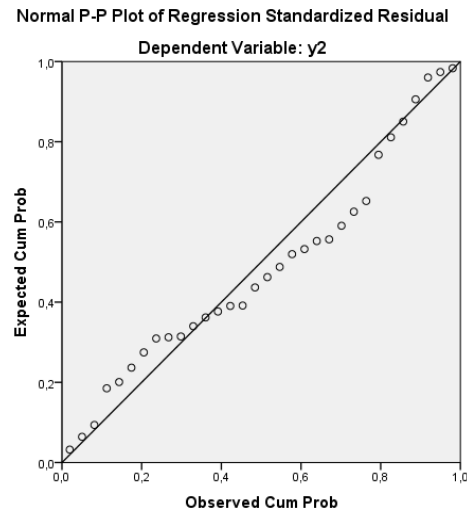
Berdasarkan gambar diatas menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normaliitas

Gambar 4. Uji Normalitas Persamaan Struktural I



Gambar 5. Uji Normalitas Persamaan Struktural II



Berdasarkan pada gambar diatas (*Normal P.P Plot OF Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t Persamaan Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,353	2,682		5,352	,000
x1	-,906	,265	-,187	-3,418	,002
x2	,392	,160	,475	2,449	,021
x3	,963	,331	,907	2,913	,007

- a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan
- Berdasarkan hasil uji t substruktural 1 pada tabel IV-13di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-3,418 < 2,045$, maka Budaya Organisasi berpengaruh secara negatif namun signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dapat diartikan bahwa apabila semakin tinggi nilai budaya organisasi maka

semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan

pegawai puskesmas kecamatan Alian.

b. Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil Uji t substruktural 1 pada tabel IV-13di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Stres kerja (X2) sebesar $0,021 > 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,449 > 2,045$, maka variabel Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil Uji t substruktural 1 pada tabel IV-13di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepemimpinan transformasional (X3) sebesar $0,007 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,913 > 2,045$, maka variabel Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kepuasan kerja.

Tabel 5. Uji t Persamaan Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,964	4,903		-,604	,551
x1	-,042	,406	-,032	-,102	,919
x2	,227	,227	,161	,999	,327
x3	,918	,485	,509	1,892	,069
y1	,843	,243	,496	3,469	,002

Sumber : Data Primer diolah 2017

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji t substruktural 2 pada tabel IV-14di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar $0,919 > 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,102 < 2,048$, maka variabel Budaya Organisasi(X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji t substruktural 2 pada tabel IV-13di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Stres kerja (X2) sebesar $0,327 > 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,999 < 2,048$, maka variabel Stres kerja(X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji t substruktural 2 pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepemimpinan transformasional (X3) sebesar $0,69 > 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,892 < 2,040$, maka variabel Kepemimpinan transformasional (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- d. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji t substruktural 2 pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan (Y1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,469 > 2,040$, maka variabel Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,557 ^a	,311	,237	1,57592

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan table di atas, besar Adjusted R Square adalah 0,237, yang berarti sebesar 23,7% variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Variabel bebas Budaya Organisasi, Stres kerja dan Kepemimpinan transformasional sedangkan sebesar 76,3% ($100\% - 23,7\%$) variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang rendah dalam menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,564	2,02568

a. Predictors: (Constant), y1, x3, x2, x1

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data Primer diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas, besar Adjusted R Square adalah 0,564, yang berarti sebesar 56,4% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Variabel Budaya Organisasi, Stres kerja, Kepemimpinan transformasional dan Kepuasan Kerja, sedangkan

sebesar 43,6% (100% - 56,4%) variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan variabel dependen atau variabel terikat.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Analisis Korelasi

Correlations		VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3
VAR0000 1	Pearson Correlation	1	.551**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	32	32	32
VAR0000 2	Pearson Correlation	.551**	1	.365*
	Sig. (2-tailed)	.001		.040
	N	32	32	32
VAR0000 3	Pearson Correlation	.854**	.365*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	
	N	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh :

1. Angka korelasi antar variabel budaya organisasi dan stres kerja sebesar 0,551 artinya korelasi antar variabel cukup kuat dan searah karena hasilnya positif. Searah artinya jika budaya organisasi tinggi maka stres kerja juga tinggi. Korelasi kedua variabel signifikan karena angka signifikansinya $0,001 < 0,05$, jika angka signifikansinya $> 0,05$, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
2. Angka korelasi antar variabel stres kerja dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,854 artinya korelasi antar variabel sangat kuat dan searah karena hasilnya positif. Searah artinya jika stres kerja tinggi maka kepemimpinan transformasional juga tinggi. Korelasi kedua variabel signifikan karena angka signifikansinya $0,000 < 0,05$, jika angka signifikansinya $> 0,05$, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
3. Angka korelasi antar variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,365 artinya korelasi antar variabel rendah dan searah karena hasilnya positif. Searah artinya jika budaya organisasi tinggi maka kepemimpinan transformasional juga tinggi. Korelasi kedua variabel tidak signifikan karena angka signifikansinya $0,040 > 0,05$, jika angka

signifikansinya $< 0,05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

Perhitungan Pengaruh Masing-masing Variabel.

1. Pengaruh Langsung (*Direct effect* atau *DE*)

Penghitungan *Direct Effect* digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
 $X_1 \rightarrow Y_1 = -1,187$
- b. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja
 $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,475$
- c. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja
 $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,907$
- d. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
 $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,032$
- e. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,161$
- f. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,509$
- g. Pengaruh variabel Kepemimpinan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,496$

2. Pengaruh Tidak langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = -1,187 \times 0,496 = -0,588752$
- b. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,475 \times 0,496 = 0,2356$
- c. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
 $X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,907 \times 0,496 = 0,449872$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- a. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = -1,187 + 0,496 = -0,691$
- b. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
 $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,475 + 0,496 = 0,971$
- c. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
 $X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,907 + 0,496 = 1,403$

- d. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja
 $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,032$
- e. Pengaruh variabel Stres kerja terhadap Kinerja
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,161$
- f. Pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja
 $X_3 \rightarrow Y_2 = 0,509$
- g. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
 $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,496$

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Alian

Hasil analisis jalur persamaan I variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai - 3,418 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Alian. Implikasi manajerial dari penelitian ini dengan peningkatan budaya organisasi yang bermutu untuk mengembangkan kepuasan kerja pegawai.

Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Alian

Hasil analisis jalur persamaan I variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai 2,449 yang berarti bahwa variabel berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Alian. Implikasi manajerial dari penelitian ini pegawai yang mengalami stress kerja memiliki respon yang bersifat konstruktif (membangun). Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Alian

Hasil analisis jalur persamaan I variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai 2,913 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional pegawai Puskesmas Kecamatan Alian. Implikasi manajerial dari penelitian ini dengan peningkatan kepemimpinan transformasional yang memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis.

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Alian

Hasil analisis jalur persamaan II variabel budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai 0,102, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Alian. Implikasi manajerial dari penelitian ini dengan peningkatan budaya organisasi yang bermutu untuk mengembangkan kinerja yang berkualitas dengan cara penguatan dasar-dasar dalam berorganisasi bagi pegawai, memperkuat keyakinan dan nilai-nilai bekerja yang mendukung.

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Alian

Hasil analisis jalur persamaan II variabel stress kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai 0,999, yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Alian. Implikasi manajerial dari penelitian ini pegawai yang mengalami stress kerja memiliki respon yang bersifat konstruktif (membangun). Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Alian

Hasil analisis jalur persamaan II variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja menunjukkan nilai 1,892, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskesmas Kecamatan Alian. Implikasi manajerial dari penelitian ini dengan peningkatan kepemimpinan transformasional yang memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilakumoral yang etis.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Alian

Hasil analisis jalur persamaan II variabel kepuasan organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai 3,469, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Alian. Implikasi manajerial dari penelitian ini dengan kesesuaian harapan yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, stres

kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variabel intervening, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak dapat menstimulasi peningkatan kepuasan kerja pada pegawai UPTD unit Puskesmas Alian.
2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menstimulasi peningkatan kepuasan kerja pada pegawai UPTD unit Puskesmas Alian.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menstimulasi peningkatan kepuasan kerja pada pegawai UPTD unit Puskesmas Alian.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menstimulasi peningkatan kinerja pada pegawai UPTD unit Puskesmas Alian.
5. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres

kerja dapat menstimulasi peningkatan kinerja pada pegawai UPTD unit Puskesmas Alian.

6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menstimulasi peningkatan kinerja pada pegawai UPTD unit Puskesmas Alian.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menstimulasi peningkatan kinerja pada pegawai UPTD unit Puskesmas Alian.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran-saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pihak UPTD unit Puskesmas Alian diharapkan mampu lebih meningkatkan dan mengembangkan budaya bermutu yang ada dalam organisasi, sehingga dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan budaya organisasi yang berkualitas yang dapat mendorong kepuasan kerja pegawai.
2. Pihak UPTD unit Puskesmas Alian diharapkan mampu lebih meningkatkan dan

mengembangkan budaya bermutu yang ada dalam organisasi, sehingga dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan budaya organisasi yang berkualitas yang dapat mendorong kinerja pegawai.

3. Tanggapan responden terkait stres kerja pada UPTD unit Puskesmas Alian sudah cukup baik terhadap kinerja yang dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pihak UPTD unit Puskesmas Alian diharapkan tetap mendorong agar pegawai memiliki respon kerja yang bersifat konstruktif (membangun). Hal ini termasuk dalam hal penugasan dan beban kerja yang mampu menambah kemampuan adaptasi serta dapat meningkatkan *performance* kerja yang baik, sehingga akhirnya stres kerja dapat meningkatkan stimulasi kinerja yang baik.
4. Tanggapan responden terkait kepemimpinan transformasional pada UPTD unit Puskesmas Alian sudah cukup baik terhadap kinerja yang dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Pihak UPTD unit Puskesmas Alian diharapkan tetap menjaga kepercayaan pegawai terhadap pimpinan

dengan menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja yang tinggi, pemberian wawasan dan kesadaran akan visi serta penegakan perilaku moral yang etis, sehingga pimpinan dapat meningkatkan stimulasi kinerja yang tinggi.

5. Pihak UPTD unit Puskesmas Alian diharapkan tetap menjaga kepercayaan kesesuaian harapan pegawai yang timbul yang disediakan oleh pekerjaan untuk dapat terus diupayakan peningkatannya oleh organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B.J., Bass, B.M., and Jung, D.I. 1999. *Re-Examining The Components of Transformational and Transactional Leadership Using The Multifactor Leadership Questionnaire*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 2, No. 4, pp. 441-426.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Gregson T. 2007. *Life without stress, Mengajari Diri anda sendiri mengelola stress*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

_____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins, Stephen P.& Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

_____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiyono, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Jakarta: Alfabeta