

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang**

**Siti Fauziyyah<sup>1</sup>**

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia

[sitifauziyyah31@gmail.com](mailto:sitifauziyyah31@gmail.com)

**Juliannes Cadith<sup>2</sup>**

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia

[juliannes.cadith@untirta.ac.id](mailto:juliannes.cadith@untirta.ac.id)

## **ABSTRACT**

*This research focused on knowing the effect of leadership style on employee performance, the effect of organizational climate on employee performance, and the effect of leadership style and organizational climate on employee performance at Suradita Health Center, Tangerang Regency. This research uses an associative method with a quantitative approach. The sampling technique used saturated sampling technique, namely all Suradita Health Center employees totaling 65 people. Data collection using a questionnaire in paper form distributed to all employees. Data processing uses multiple linear regression with the help of SPSS 24 to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. The test results show that the significance probability value for the effect of leadership style (X1) on employee performance (Y) is  $0.365 > 0.05$  and the calculated t value is  $0.913 < t$  table 2.297 which means that partially the leadership style has no significant effect on employee performance, then the significance probability value for the effect of organizational climate (X2) on employee performance (Y) is  $0.000\ 000 < t$  table 2.297 which means that partially the organizational climate has no significant effect on employee performance, 297 which means partially the organizational climate has no significant effect on employee performance, then the probability value of significance for the effect of leadership style (X 000 297 which means partially the organizational climate has a significant effect on employee performance and the significance value for the effect of leadership style (X1) and organizational climate (X2) simultaneously or together on employee performance (Y) of  $0.000 < 0.05$  and the value of F count  $81.680 > F$  table 3.143, it can be concluded that there is an effect of leadership style and organizational climate simultaneously on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Climate, employee performance

## **LATAR BELAKANG**

Peran sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dikarenakan sumber daya manusia merupakan kunci kelangsungan hidup suatu organisasi. Maka, tugas seorang pemimpin memanfaatkan sumber daya manusia untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Tuntutan untuk mengembangkan dan

mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sejalan dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hal itu dapat diwujudkan dengan meningkatkan kinerja pelayanan dalam segala bidang. Salah satu kinerja pelayanan publik di Indonesia yang permasalahannya sering sekali dinilai belum cukup baik oleh masyarakat yaitu pelayanan kesehatan. Kesehatan harus memenuhi persyaratan seperti selalu tersedia dan bersifat berkelanjutan, dapat diterima di lingkungan masyarakat, akses yang mudah, mudah dicapai, mudah dijangkau secara ekonomi dan memiliki kualitas yang baik agar mencapai tujuan dalam memberikan pelayanan medis.

Pemerintah Indonesia berkewajiban menjamin terpenuhinya hak-hak dasar warga negara Indonesia atas penggunaan pelayanan kesehatan. Pemerintah bertanggung jawab penuh dalam bidang kesehatan dengan cara memberikan pelayanan kesehatan secara prima kepada publik. Sebagaimana diatur dalam Pasal 34 Ayat 3 UUD 1945 yang berisikan negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak. Indikator dalam menilai kinerja pegawai kesehatan yaitu Angka Harapan Hidup (AHH). (LKIP Dinas Provinsi Banten). Dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pemerintah terus berupaya memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat dengan mendirikan Puskesmas dan fasilitas kesehatan lainnya di setiap daerah untuk meningkatkan Angka Harapan Hidup di Indonesia serta mencapai tujuan dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas menyebutkan Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama yang lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 Pasal 3 Ayat 5 yaitu berdasarkan prinsip ketersediaan akses pelayanan kesehatan sebagaimana pada ayat 1 huruf d, Puskesmas menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang dapat diakses dan terjangkau oleh seluruh masyarakat di wilayah kerjanya secara adil tanpa membedakan status sosial, ekonomi, agama, budaya, dan kepercayaan. Dalam Profil Kesehatan Indonesia tahun 2021, ada 10.292 Puskesmas yang ada di Indonesia dengan terdiri dari 4.201 Puskesmas Rawat Inap dan 6.091 Puskesmas Non Rawat Inap per Desember 2021. Jumlah Puskesmas dinyatakan meningkat dibandingkan pada tahun 2020 sebanyak 10.205 Puskesmas dengan 4.119 Puskesmas Rawat Inap dan 6.086 Puskesmas Non Rawat Inap. Kinerja pegawai yang belum optimal merupakan masalah umum yang sering dialami Puskesmas. Kepemimpinan melibatkan saling ketergantungan, membutuhkan koordinasi yang memerlukan komunikasi. Sehingga terciptanya iklim organisasi yang diartikan sebagai suasana lingkungan kerja yang dialami oleh setiap individu dalam organisasi. Suatu organisasi

tidak dapat berjalan tanpa kepemimpinan yang menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi juga sebagai indikator dalam menentukan kinerja yang optimal.

Gaya kepemimpinan dari kepala Puskesmas Suradita yaitu kepemimpinan melayani yang dimana segala tindakan yang diambil harus sesuai dengan kode etik dan arahan dari Dinas Kesehatan. Hal itu membuat para pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan mengutamakan kerjasama dan kekompakan yang tinggi. Kepala Puskesmas juga menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan mendengarkan berbagai keluhan para pegawai, sehingga para pegawai merasa diarahkan dengan tepat oleh kepala Puskesmas. Suatu organisasi tidak dapat berjalan tanpa kepemimpinan yang menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Keberhasilan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh iklim organisasi dan kepemimpinan sebagai proses yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi pegawai. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi juga sebagai indikator dalam menentukan kinerja yang optimal.

Seberapa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja para pegawai Puskesmas Suradita tergantung dari respon para pegawai Puskesmas saat penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti apabila adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Suradita, Kabupaten Tangerang.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Tinjauan tentang Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan di pengaruhi oleh pemimpin dan situasi sebagai unsur yang saling terkait satu dengan lainnya yang menentukan tingkat keberhasilan pemimpin. Gaya kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku anggota agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013). Sedangkan Boone dan Kurtz (1995) mengemukakan gaya kepemimpinan sebagai cara seseorang menggunakan kekuatan yang dimilikinya untuk memimpin orang lain. Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai pola perilaku yang bertujuan menggabungkan kepentingan organisasi dan pribadi untuk mencapai beberapa tujuan.

Cara pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya diwujudkan dalam pola perilaku atau kepribadian. Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda secara fundamental dalam memimpin anggotanya. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi dan melatih anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan bersama. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki karakteristik, kebiasaan, temperamen, karakter dan kepribadian yang unik dan khas serta perilaku dan gaya yang membedakannya dari orang lain. Gaya kepemimpinan seseorang identik dengan tipe kepemimpinan orang tersebut

(Siagian, 2003). Ada 9 jenis tipe gaya kepemimpinan yang berbeda yang diterapkan oleh seorang pemimpin agar setiap anggotanya mau bekerja sesuai arahnya. Berikut merupakan tipe gaya kepemimpinan:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis
2. Gaya Kepemimpinan Birokrasi
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
4. Gaya Kepemimpinan Delegatif
5. Gaya Kepemimpinan Transaksional
6. Gaya Kepemimpinan Transformasional
7. Gaya Kepemimpinan Karismatik
8. Gaya Kepemimpinan Melayani
9. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai kombinasi filosofi, keterampilan, karakteristik, dan sikap yang sering digunakan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi bawahannya. Dennis dan Bocarnea (2005) memberikan indikator mengenai skala pengukuran kepemimpinan melayani atau servant leadership yaitu *Servant Leadership Assessment Instrument (SLAI)* yang meliputi beberapa indikator kepemimpinan melayani antara lain kasih sayang (love), pemberdayaan (empowerment), visi (vision) kerendahan hati (humility) dan kepercayaan (trust). Orientasi kepemimpinan melayani yaitu untuk melayani dengan standar operasional karena pemimpin maupun anggotanya akan berhadapan langsung dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan prima sehingga dapat menjamin kepuasan masyarakat. Pemimpin yang mengutamakan pelayanan akan mempengaruhi pegawai sehingga karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan melayani dengan model kepemimpinan lainnya yaitu keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin.

### **Tinjauan tentang Iklim Organisasi**

Pentingnya diciptakan iklim organisasi untuk mengatasi hubungan organisasi. Setiap organisasi memiliki iklim yang berbeda. Iklim organisasi yaitu lingkungan di mana pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka (Davis dan Hewstrom, 1995). Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1992), iklim organisasi sebagai kondisi lingkungan dimana pegawai merasakannya secara langsung dan tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan rangkaian keadaan atau kondisi di dalam rangkaian yang dapat mempengaruhi pegawai secara sadar atau tidak dan langsung atau tidak langsung. Iklim organisasi diartikan sebagai sebuah konsep sistem yang mencerminkan cara hidup organisasi secara umum yang dimana jika dikelola dengan baik dan dikembangkan menjadi rencana jangka panjang, kemungkinan akan menghasilkan kinerja kerja yang terukur. Iklim organisasi memiliki empat sifat yaitu iklim bersifat psikologis dan perseptual, iklim bersifat abstrak, iklim

bersifat abstrak dan perseptual serta iklim dianggap lebih deskriptif daripada evaluatif (Widyanti, 2019).

Field & Abelson (1982) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat diciptakan melalui manipulasi eksperimental. Mereka percaya bahwa iklim yang diciptakan dengan cara ini adalah atribut dari organisasi karena hal tersebut merupakan hasil dari manipulasi kondisi organisasi. Anggota organisasi merasakan iklim yang diciptakan sehingga mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Sangat sedikit peneliti yang menggunakan kategori dalam mempelajari iklim organisasi. Para peneliti di bidang ini telah bertindak dengan cara yang tidak permanen karena tidak adanya teori yang disepakati, yang menceritakan dimensi iklim organisasi mana yang mempengaruhi perilaku organisasi. Lirwin dan Stringer (1968) mengemukakan 5 indikator iklim organisasi yaitu struktur, responsibility (tanggung jawab), warmth and support (kehangatan dan dukungan), rewards (penghargaan) dan konflik.

### **Tinjauan tentang Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya kinerja bersifat individual karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi kemampuan, usaha dan peluang yang dicapai. Salah satu penentu kemajuan dalam kegiatan organisasi adalah kemampuan mengarahkan atau mengelola kinerja pegawainya. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem evaluasi yang mampu memenuhi kebutuhan organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing dengan bantuan sistem evaluasi perusahaan yang efektif untuk meminimalkan kesalahan. Anthony, Perrewe dan Kacmar (1996) mengartikan pengelolaan kinerja tidak terbatas pada alat untuk mengevaluasi kinerja pegawai, tetapi sebagai strategi untuk mengevaluasi dan memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kinerja merupakan hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai langkah untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut (Tun Huseno, 2016). Sedangkan Mangkunegara (2005) mengartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja menunjukkan kemampuan yang dapat dicapai oleh para pegawai sebagai prasyarat pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut lebih di fokuskan kepada tiap individu yang terlibat dalam organisasi dengan usaha pencapaian kinerja

Beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja individu yaitu sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri, kualitas pekerjaan serta masalah inovasi dan inisiatif (Tun Huseno, 2016). Setiap pegawai tentunya selalu di pengaruhi oleh faktor luar dan dari dalam diri, sehingga di perlukan cara yang efektif untuk untuk

meningkatkan daya kinerja dalam menghadapi dan mengatasi tekanan yang ada. Pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau mengukur bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Bernardin dan Russel (2001) mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai diantaranya quality (kualitas), quantity (kuantitas), timeliness (ketepatan waktu), cost effectiveness (efektivitas biaya), need for supervision (pengawasan) dan interpersonal impact (hubungan antar individu). Pengukuran kinerja tersebut berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga sasaran yang dicapai akan mencakup mutu pelayanan.

## METODE

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Tujuan dalam menggunakan metode ini yaitu untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian yang digunakan yaitu pegawai Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang dengan jumlah sebanyak 65 pegawai. Pegawai tersebut terdiri dari tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang dimana populasi yang di gunakan dalam penentuan sampel adalah seluruh anggota/populasi. Menurut Rescoe (1975) penentuan pengambilan sampling jenuh apabila dalam penelitian regresi linear berganda, ukuran sampel sebaiknya 10 kali lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian namun jumlah sampel kurang dari 100.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Hasil Uji t dan Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.788	1.718		7.444	.000

	Gaya Kepemimpinan (X1)	.064	.070	.085	.913	.365
	Iklm Organisasi (X2)	.623	.074	.789	8.456	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, hasil dari regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 12.788 + 0.064 \cdot X1 + 0.623 \cdot X2$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 12.788. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel indepeden dan variabel depeden. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel indepeden yang meliputi gaya kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 12.788.
2. Nilai koefisien regresi penilaian gaya kepemimpinan bertanda positif sebesar 0.064, hal ini menunjukkan bahwa jika ada peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.064 dengan asumsi variabel lain dan konstan diabaikan.
3. Nilai koefisien regresi iklim organisasi bertanda positif sebesar 0.623, hal ini menunjukkan bahwa jika ada peningkatan iklim organisasi sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.623 dengan asumsi variabel lain dan konstan diabaikan.

Berdasarkan nilai probabilitas signifikasi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar  $0.365 > 0.05$  dan nilai t hitung  $0.913 < t$  tabel 2.297 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti secara parsial variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Sedangkan nilai probabilitas signifikasi untuk pengaruh iklim organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $8.456 > t$  tabel 2.297 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara parsial variabel X2 (Iklim Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Berikut merupakan hasil uji pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan iklim organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.657	2	246.828	81.680	.000 <sup>b</sup>
	Residual	187.358	62	3.022		
	Total	681.015	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, hasil uji F hitung didapatkan nilai Sig. untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan atau gabungan terhadap Y yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $81.680 > F$  tabel 3.143 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka, hipotesis penelitian ini diterima yang dimana terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan variabel gaya kepemimpinan yang mendapatkan nilai t hitung yaitu  $0.913 < t$  tabel 2.297 dan probabilitas signifikansinya sebesar  $0.365 > 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Artinya, gaya kepemimpinan dari kepala Puskesmas Suradita tidak berpengaruh untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini dikarenakan setiap organisasi memiliki aturan tersendiri yang terorganisir serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas kepada pegawai yang menjadikan sistem kerja dapat berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan dari kepala Puskesmas. Hasil tersebut tidak mendukung dengan penelitian sebelumnya menurut Gunawan (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan variabel iklim organisasi mendapatkan hasil t hitung  $8.456 > t$  tabel 2.297 dan probabilitas signifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya, iklim organisasi memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja para pegawai Puskesmas Suradita. Hal ini dikarenakan iklim organisasi sebagai faktor kondisi yang dapat mempengaruhi pegawai secara terarah dalam mencapai kinerja secara maksimal. Suasana kerja yang baik akan membawa dampak positif yang dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Hasil tersebut mendukung hipotesis kedua dalam penelitian sebelumnya menurut Gunawan (2017) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan dan iklim organisasi di Puskesmas Suradita berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para pegawai, hal itu sesuai data uji F hitung yang mendapatkan hasil bahwa nilai Sig. sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $81.680 > F$  tabel 3.143 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan dan iklim organisasi dalam suatu organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan iklim organisasi di Puskesmas Suradita secara bersama-sama dapat mempengaruhi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan puskesmas dapat tercapai yaitu demi terwujudnya pembangunan kesehatan. Hasil tersebut mendukung dengan penelitian sebelumnya menurut Gunawan (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Dari uraian diatas terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti gaya kepemimpinan tidak memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja para pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang.
2. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti iklim organisasi memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja para pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang.
3. Gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, yang berarti kedua hal tersebut memiliki peranan

secara simultan dalam meningkatkan kinerja para pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang.

## REFERENSI

- Aisyah, Yekti and Dyah Hariani. (2016). Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Rowosari Kecamatan Tembalang Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*. 5 (2) 306-320.
- Aulia, Nur Afni. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota di Satpol PP Kota Bogor Tahun 2016*. Skripsi. FISIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Aziz, Nazarudin and Septianto Dwi Putra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Ilmiah dan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan: Vol.2 (2)*.
- Friosa, Yudith Restia. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI. *JIAP Vol 8 No 2: pp 178-183*.
- Gunawan. (2017). *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Boyolali*. Skripsi. FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasnawati, Muchtar Sapiri and Muchlis Ruslan. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja Editor*. Sulawesi Selatan: CV. Berkah Utami.
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kurniawan, Thomas. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi. *AGORA Vol 7 No: 1*.
- Pace, R Wayne dan Don F Faules. (2013). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Saleh, Mahadin. (2018). *Kepemimpinan dan organisasi*. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.

- Shobari. (2010). *Pengaruh Preferensi Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Badan Layanan Umum di Surakarta*. Skripsi. Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Suharmanto, Ahmad. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jendral Kementerian Dalam Negeri. *JIP Vol 2 No 2: 1403-1412*.
- Sumantri, Reza Maulana. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit di Kota Serang dan Kota Cilegon)*. Skripsi. FEB Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) Jilid 1 Editor*. Banjarmasin: Penerbit Uniska MAB
- Wulandari, T. A. (2019). Iklim Organisasi. (1–26). Retrieved from <https://repository.unikom.ac.id/60660/1/Iklim%20Organisasi.pdf>