

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI
(STUDI DI RSUD Dr. H. CHASAN BOESOIRIE TERNATE PROVINSI MALUKU UTARA)**



Oleh :

**LAILATUL UKHDIYAH SYARIFUDIN
SBF 091240216**

**PROGRAM STUDI S-2 ILMU FARMASI
FAKULTAS FARMASI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2014**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI
(STUDI DI RSUD Dr. H. CHASAN BOESOIRIE TERNATE PROVINSI MALUKU UTARA)**

TESIS

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai
derajat Sarjana Strata 2
Program Pascasarjana Ilmu Farmasi
Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit*



Oleh :

**LAILATUL UKHDIYAH SYARIFUDIN
SBF 091240216**

**PROGRAM STUDI S-2 ILMU FARMASI
FAKULTAS FARMASI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2014**

PENGESAHAN TESIS

Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI
(STUDI DI RSUD Dr. H. CHASAN BOESOIRIE TERNATE PROVINSI MALUKU UTARA)**

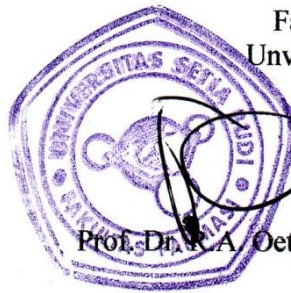
Oleh:

Nama : Lailatul Ukhdiah Syarifudin

NIM : SBF 091240216

Dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi
Pada Tanggal: 10 Mei 2014

Mengetahui,
Fakultas Farmasi
Universitas Setia Budi
Dekan,



Prof. Dr. A. Oetari., SU., MM., M.Sc., Apt

Pembimbing Utama

Dr. Asri Laksmi Riani, MS

Pembimbing Pendamping

Dr. Gunawan Pamudji W,M.Si., Apt.

Dewan Penguji

1. Dr. Trimurti Andayani, Sp.FRS., Apt
2. Dr. Chairun W., M.Kes., M.App.,SC., Apt
3. Dr. Gunawan Pamudji W,M.Si., Apt.
4. Dr. Asri Laksmi Riani, MS

1.

2.

3.

4.

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Mengucapkan Syukur Alhamdulillah Kepada Allah ﷻ

Tesis ini kupersembahkan untuk orang-orang yang saya sangat sayangi :

Ayahanda tercinta H. Syarifudin A.R., M.Pd

Ibunda tercinta Hj. Ani Gani

Wahai Tuhanku, kasihilah dan sayangi mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku se waktu kecil.

Buat Saudara-Saudara ku **Mones, Fikri** dan **Akha** makasi karena tidak bosan-bosan memberikan dukungan dan semangat

PERNYATAAN

Saya menyatakan adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tesis ini merupakan jiplakan dari penelitian, karya ilmiah atau tesis orang lain, maka saya siap menerima sanksi baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, Mei 2014

Lailatul Ukhdiyah Syarifudin

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi junjungan kita Muhammad SAW, yang telah diutus Allah AWT sebagai *rahmatan lil'alam* dan kepada keluarga beliau, sahabat-sahabatnya dan semua orang yang mengikuti mereka dengan baik hingga hari akhir, termasuk kita semua insyallah Allah, Amin.

Syukur Alhamdulillah penulis memperoleh kesehatan, kekuatan, semangat dan kemampuan untuk menyelesaikan tesis yang berjudul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI(STUDI DI RSUD Dr. H. CHASAN BOESOIRIE TERNATE PROVINSI MALUKU UTARA)**” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 2 pada Program Studi S2 Manajemen Farmasi Universitas Setia Budi.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak dan Ibu tercinta yang telah mendoakan, memberikan semangat dan kasih sayang, dorongan materi dan moril kepada penulis selama perkuliahan, penyusunan tesis hingga selesainya. Rahmat Muhammad, ST, Muhammad Irham, ST dan Muhammad Fikri, Isnawati dan Us yang setia memberikan semangat dan dukungan.

2. Winarso Suryolegowo, SH., MPd. selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Prof. Dr. R.A., Oetari, SU., MM., Apt. selaku Dekan Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi dan selaku Tim Penguji.
4. Dr. Gunawan Pamudji Widodo, M.Si., Apt. selaku ketua Program Pascasarjana Ilmu Farmasi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta dan sekaligus Dosen Pembimbing yang telah sabar dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat dan motivasi.
5. Dr. Asri Laksmi Riani, MS selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan memberikan pengarahan yang sangat bermanfaat bagi penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.
6. Dr. Trimurti Andayani, Sp.FRS., Apt selaku penguji yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan memberikan saran bagi penulis.
7. Dr. Chairun W., M.Kes., M.App.,SC., Apt selaku penguji yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan memberikan saran bagi penulis.
8. Seluruh Dosen Pascasarjana Fakultas Farmasi Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah.
9. Dr. Marhaeni Hasan, Sp.A. Selaku Direktur RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Provinsi Maluku Utara yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.

10. Seluruh karyawan RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Provinsi Maluku Utara yang telah meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Silviana Hasanuddin, S.Farm., M.Si., Apt dan Reni Febrianah Resmi, S.Farm., M.Si., Apt terima kasih atas perjuangan keras yang kita lalui dari S1 Sampai S2.
12. Citra Dewi, S.Farm., M.Si., Apt makasi atas kebaikan & pengertiannya, Shela Puzi Dina, S.Farm., M.Si., Apt atas bantuannya pada saat-saat genting dan Nike Herpianti, S.Farm., M.Si., Apt makasi atas semuanya.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang diberikan dalam upaya penyempurnaan penulisan tesis ini. Akhir kata, penulis berharap semoga apa yang telah penulis persembahkan dalam karya ini akan berguna secara khusus bagi penulis serta secara umum bagi para pembaca.

Surakarta, Mei 2014

Penulis,

Lailatul Ukhdiah Syarifudin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTI SARI	xiv
ABSTRACT	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Keaslian Penelitian.....	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Kepemimpinan.....	7
B. Gaya Kepemimpinan	8
C. Kepemimpinan Transformasional.....	9
D. Budaya Organisasi	11
E. Kepuasan Kerja	14
F. Kinerja Karyawan	15
G. Rumah Sakit.....	18
1. Definisi Rumah Sakit.....	18
2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit	18
H. Sejarah RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate	19
I. Hubungan antar variabel	21
J. Landasan Teori.....	25
K. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.....	28
B. Subjek, Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	29
D. Metode Pengumpulan Data.....	29
1. Teknik Sampling	29
2. Data	29
E. Variabel Penelitian.....	30
F. Definisi Operasional	30
G. Paradigma Penelitian.....	33
H. Instrumen Penelitian	34
I. Teknis Analisis Data.....	35
1. Analisis Deskriptif	35
2. Pengujian Instrumen Penelitian.....	35
2.1 Uji validitas.....	35
2.2 Uji Reliabilitas.....	35
2.3 Analisis Regresi Baron & Kenny	36
J. Skema Alur Penelitian.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif	39
1. Karakteristik Responden	39
2. Tanggapan Responden.....	40
B. Uji Instrumen Penelitian	46
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Reliabilitas	49
C. Uji Hipotesis	49
1. Asumsi Klasik.....	50
1.1 Normalitas.....	50
1.2 Multikolinieritas.....	51
1.3 Autokorelasi	52
1.4 Heteroskedastisitas.....	53
2. Hasil Pengujian Regresi Baron dan Kenny.....	54
D. Pembahasan Hasil Analisis	56
1. a Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap kepuasan kerja	56
b Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	57
2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
3. a Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan ...	59
b Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	60
4. a Kepuasan Kerja memediasi gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan	61

b Kepuasan Kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	62
E. Keterbatasan Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
BAB VI RINGKASAN	66
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Tabel Deskripsi Responden	41
Tabel 2. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	42
Tabel 3. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi	43
Tabel 4. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 5. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	45
Tabel 6. KMO and Bartlett's Test.....	45
Tabel 7. Hasil Faktor Analisis 1.....	46
Tabel 8. Hasil Faktor Analisis 2.....	47
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi Berdasarkan Durbin-Watson	50
Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 14. Hasil Analisis Regresi.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar1. Model Penelitian	34
Gambar 2. Skema Tahap Penelitian	39

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	67
Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian	68
Lampiran 3. Kuesioner Uji Validitas dan Reabilitas	69
Lampiran 4. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional	70
Lampiran 5. Kuesioner Kinerja Karyawan	71
Lampiran 6. Kuesioner Budaya Organisasi	71
Lampiran 7. Kuesioner Kepuasan Kerja	72
Lampiran 8. Skor Penelitian.....	73
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	85
Lampiran 10. Hasil Analisis Regresi Baron and Kenny	89

INTISARI

UKHDIYAH, L., 2014, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (STUDI DI RSUD Dr. H. CHASAN BOESOIRIE TERNATE PROVINSI MALUKU UTARA), TESIS, FAKULTAS FARMASI, UNIVERSITAS SETIA BUDI, SURAKARTA.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja agar mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi (studi di RSUD Dr. Chasan Boesoirie Ternate Provinsi Maluku Utara).

Penelitian ini merupakan penelitian kausatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Nonprobability sampling*. Sampel yang digunakan adalah 100 responden. Data yang didapat dari penyebaran kuesioner tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi Baron & Kenny (1986).

Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t=1,005$, budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t=5,25$, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t=3,94$, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t=3,63$, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t=4,12$, sedangkan kepuasan kerja sebagai pemediasi tidak berpengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t=3,48$ dan kepuasan kerja sebagai pemediasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t=2,04$.

Kata kunci : gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, pemediasi

ABSTRACT

UKHDIYAH, L., 2014, INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND CULTURAL ORGANIZATION OF EMPLOYEES PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATING (STUDIES AT RSUD Dr. H. CHASAN BOESOIRIE TERNATE NORTH MALUKU PROVINCE), THESIS, FACULTY OF PHARMACY, SETIA BUDI UNIVERSITY SURAKARTA.

The hospital is an organized structure that combines all the health professions and plays an important role in the maintenance of health. This study aimed to analyze the effect of transformational leadership style and organizational culture on employee performance and job satisfaction as mediating (study at RSUD Dr.H. Chasan Boesoirie Ternate North Maluku Province).

This research is causative . The sampling technique used nonprobability sampling method. The samples used were 100 respondents. Data were obtained from questionnaires about the effect of transformational leadership style, organizational culture on employee performance and job satisfaction as mediating. Data were analyzed using regression analysis method Baron & Kenny (1986).

The results showed variable transformational leadership style had no effect on job satisfaction with the value of $t = 1.005$, organizational culture affects job satisfaction with the value $t = 5.25$, job satisfaction affects employee performance with a value of $t = 3.94$, effect of transformational leadership style the performance of employees with a value of $t = 3.63$, effect of organizational culture on employee performance with a value of $t = 4.12$, whereas job satisfaction as mediating no effect between transformational leadership style on employee performance with a value of $t = 3.48$ and job satisfaction as mediating effect on the performance of employees with a value of $t = 2.04$.

Key words: transformational leadership style, cultural organization, employees performance, job satisfaction, mediating.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah suatu struktur terorganisasi yang menggabungkan semua profesi kesehatan, fasilitas diagnostik dan terapi, alat dan perbekalan kesehatan serta fasilitas fisik ke dalam suatu sistem terkoordinasi untuk mewujudkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Definisi lain menyebutkan, Rumah Sakit adalah suatu organisasi yang komplek, menggunakan gabungan alat ilmiah khusus dan rumit, dan difungsikan oleh berbagai kesatuan personal terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik modern, yang semuanya terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik (Siregar dan Amalia, 2004).

Diundangkannya Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit dimaksudkan untuk menata kembali penyelenggaraan pelayanan rumah sakit melalui penegasan dan penegakan tugas, fungsi dan tanggung jawab rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, akuntabel dan sesuai dengan standar-standar yang ditentukan (Depkes RI, 2009).

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, 1997). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu

organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin, 2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional. Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin (Locander 2002). Kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir, 2002).

RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate merupakan rumah sakit milik pemerintah Propinsi Maluku Utara yang terletak di Ternate. Selain itu RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah Ternate dan sekitarnya. Sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki arti penting bagi masyarakat harus mampu berperan sebagai ujung

tombak pembangunan kesehatan dan juga harus mengedepankan aspek pengabdian terhadap masyarakat melalui pelayanan yang bermutu, keberhasilan tersebut tidak terlepas dari pelayanan yang optimal serta sumber daya manusia yang profesional. Selain itu gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi, salah satu gaya kepemimpinan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui, “pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi (studi di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Provinsi Maluku Utara)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh :
 - a. Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja?
 - b. Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Provinsi Maluku Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh:
 - a. Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
 - b. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh:
 - a. Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?

- b. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis:

1. a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. a. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
b. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi

1. Bagi RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Provinsi Maluku Utara dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan lebih lanjut dalam rangka manajerial karyawan yaitu meliputi aspek gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja demi menunjang peningkatan pelayanan kesehatan.
2. Bagi peneliti, dapat membantu peneliti sebagai calon ahli kesehatan masyarakat dalam memahami prospek ke depan rumah sakit khususnya dalam bidang sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

3. Bagi Institusi Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi, sebagai bahan pembandingan dan pelengkap bagi penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi (studi di Dr. H Chasan Boesoirie Ternate Propinsi Maluku Utara) sesuai dengan pengetahuan peneliti, belum pernah dilakukan oleh peneliti yang lain, namun peneliti menemukan beberapa penelitian yang sejenis tetapi memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya yaitu dengan menggabungkan dari variabel-variabel tersebut, selain itu objek dalam penelitian ini adalah RSUD Dr. H Chasan Boesoirie Ternate Propinsi Maluku Utara dengan sampel karyawan RSUD Dr. H Chasan Boesoirie Ternate Propinsi Maluku Utara. Penelitian sejenis yang pernah dilakukan antara lain :

1. Aripin *et al.* 2013. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aripin *et al* menyatakan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.
2. Paracha *et al.* 2012. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paracha *et al* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel mediating terhadap hubungan langsung antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan

kinerja karyawan hal ini dilihat karena nilai variabel pemediasi yang merupakan hubungan interaksi antara gaya kepemimpinan transformasi menunjukkan tingkat interaksi yang signifikan, kepuasan kerja bukan merupakan variabel pemediasi antara variabel gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan.

3. Porwani. 2010. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Porwani menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.