



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PAKUHAJI

Bunyani¹, Zulkifli Rangkuti², Widya Nengsih³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
boenzam@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Pakuhaji. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data melalui program SPSS. Uji yang digunakan meliputi uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta perhitungan korelasi dan koefisien determinasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan $t_{hitung} = 4,976 > t_{tabel} = 2,021$ dan koefisien determinasi 53,9%. Gaya kepemimpinan (X2) juga berpengaruh signifikan dengan $t_{hitung} = 6,943 > t_{tabel} = 2,021$ dan koefisien determinasi 57,1%. Uji F menunjukkan $f_{hitung} = 10,934 > f_{tabel} = 3,28$, menandakan pengaruh simultan yang signifikan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 sebesar 0,561 atau 56,1% menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.527	
	Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai
©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)	

PENDAHULUAN

Dewasa ini lingkungan dunia usaha sedang berada dalam masa transisi dari dua pilar yang ekstrim, yaitu era revolusi industri menuju kepada era revolusi informasi dan komunikasi, sejalan dengan semakin pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kancah era globalisasi. Era globalisasi adalah era keterbukaan dan kompetisi di berbagai bidang kehidupan bernegara, berbangsa dan bermasyarakat.

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, ketergantungan kantor kepada unsur manusia bukannya menjadi semakin bertambah sedikit melainkan sebaliknya bertambah besar. Hanya saja, terjadi perubahan terhadap kualitas manusia yang dibutuhkan. Semula yang dibutuhkan adalah orang yang kuat sehingga dapat bekerja keras berdasarkan kekuatan ototnya (*musclepower*). Sekarang yang dibutuhkan adalah orang yang bekerja cerdas berdasarkan otaknya (*brainpower*).

Untuk membangun sumberdaya manusia berkualitas yang dapat dijadikan modal intelektual bagi kantor, diperlukan upaya yang sistematis, berkelanjutan dan komprehensif. Upaya tersebut tidak hanya dilakukan melalui pendidikan formal yang diikuti oleh pegawai, tetapi juga didukung iklim kantor yang kondusif. Sebab modal intelektual harus dibangun melalui suatu

tradisi ilmiah, dengan dukungan politik yang kuat dari para pengambil keputusan.

Oleh karena pentingnya kegiatan aktivitas kantor, untuk itu peranan aparatur perlu memperbaiki efektivitas kerjanya agar dapat memberikan kontribusi kepada pelayanan dan pada akhirnya akan meningkatkan daya saing. Daya saing yang semakin baik menunjukkan bahwa kualitas aparaturnya lebih baik, melalui pekerjaan yang bermutu, memiliki nilai tambah, tepat waktu dan efisien atau efektif.

Pimpinan Direktur Rumah Sakit adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam pengembangan kinerja bawahannya, selain dapat mengkoordinir pelaksanaan tugas dengan baik juga sebagai motivator, apabila tidak maka akan sulit bagi pegawai untuk berprestasi dan bahkan pimpinan tidak berani mendelegasi wewenang pada bawahan, karena selalu kurang percaya kepada kemampuan bawahan.

Sebaliknya dari pihak bawahan ternyata umumnya belum bisa bekerja optimal, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan juga masih rendah, tidak ada dorongan untuk berprestasi serta lebih cenderung untuk menunggu perintah, bekerja asal jadi, kurang berinisiatif.

Tingkat kemampuan kerja yang tinggi di antara pegawai atau hirarki OPD tidak saja menunjukkan kinerja

pegawai secara keseluruhan tetapi juga akan merupakan kontribusi yang berharga terhadap tercapainya kinerja OPD/Rumah Sakit .

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu OPD adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menunjukkan nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang mendasari suatu sistem manajemen OPD sebagaimana halnya praktik-praktik manajemen dan perilaku yang mempertegas dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut. Adanya budaya organisasi yang baik dari pegawai akan mempermudah pencapaian kinerja yang baik. Tetapi sebaliknya pegawai yang memiliki budaya organisasi yang tidak baik sudah tentu akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang baik dan memuaskan. Budaya organisasi yang tidak baik dari pegawai tidak menguntungkan apabila pegawai tersebut mengalami kesulitan-kesulitan dalam kerja dan cenderung mudah menyerah dari pada mengatasi kesulitan tersebut. Hal ini akan berlainan jika pegawai mempunyai budaya organisasi yang baik, sebab dengan budaya organisasi yang baik para pegawai akan berusaha keras untuk mengatasi kesulitan-kesulitan dalam bekerja dan tidak mudah menyerah dalam mengatasi kesukaran tersebut.

Dengan jumlah data pegawai rumah sakit sebanyak 367 orang tentunya ada hal-hal yang harus dilakukan guna

meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit, oleh karena itu butuh penelitian-penelitian yang harus dilakukan salah satunya judul tesis yang diajukan ini yakni Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepeimpinan Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pakuhaji.

Ada beberapa faktor yang menimbulkan budaya organisasi, salah satunya adalah tata cara dalam organisasi, dan jaringan budaya secara baik, serta adanya lingkungan kerja yang baik dan sarana prasarana yang lengkap untuk mendukung personil dalam bekerja. Dengan demikian, perlu adanya kesadaran dari pimpinan Rumah Sakit untuk menciptakan gairah dan peningkatan budaya organisasi atau moral kerja para pegawai dengan memperhatikan kebutuhan pegawai tersebut akan suasana atau lingkungan kerja yang memuaskan.

Selain kepemimpinan, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dari pimpinan OPD/Rumah Sakit. Rugas sosial seorang pemimpin suatu perusahaan adalah menjadi pimpinan dalam segala hal dan masalah. Dalam OPD/Rumah Sakit ada dua sumber daya yang harus dikembangkan oleh pimpinan manajemen, yaitu sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut semuanya penting, namun yang paling penting adalah

sumber daya manusia, walaupun tentunya sumber daya yang lain juga tidak kalah pentingnya.

Gaya kepemimpinan dan gaya manajemen akan selalu dipengaruhi oleh sumber daya. Ada beberapa OPD/Rumah Sakit atau lembaga Pemerintahan yang mampu mengefektifkan dan memberdayakan sumberdayanya. Relevansi terhadap efektivitas dan pemberdayaan sumber daya tersebut akan menjadi kekuatan internal dan eksternal dari keseluruhan kinerja pegawai. Struktur dan sistem merupakan aspek-aspek pendukung.

Seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan kinerja pelayanan pegawai yang pada gilirannya sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan OPD / Rumah Sakit. Pimpinan yang dinamis, kreatif, inovatif, dalam perusahaan yang dipimpinnya akan terlihat aktivitas-aktivitas kerja atau kegiatan-kegiatan kerja yang akan dilakukan dalam kegiatan sehari-hari.

Sehubungan dengan masalah diatas, maka untuk menciptakan kinerja pegawai yang bagus, maka Rumah Sakit Umum Daerah Pakuhaji membuat suatu kebijakan yaitu berusaha untuk memenuhi sebagian kebutuhan para pegawai dan melaksanakan budaya organisasi. Jadi solusi untuk meningkatkan kinerja para pegawainya adalah melalui usaha adanya

pelaksanaan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik, karena program ini merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku pegawai supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Adanya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik merupakan suatu pemeliharaan pegawai yang sangat penting untuk mempertahankan para pegawai yang berkualitas, dan memiliki kinerja yang bagus.

LANDASAN TEORI

a. Budaya Organisasi

Organisasi adalah suatu pola kerjasama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu (Wexley dan Yulk, dalam Luthans, 2003 : 1) karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan orang-orang yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan dan latar belakang pengalaman dalam kehidupannya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk mencapai misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

Penyatuan pandangan dari orang-orang atau sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dan organisasi, yang dituangkan dalam

bentuk budaya organisasi yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter organisasi tersebut. Budaya organisasi ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam organisasi tersebut dalam menjalankan

tugasnya. Budaya organisasi inilah yang di kenal dengan istilah "*Corporate Culture*" (Schein, Edgar H, 2000 : 69).

Budaya secara umum didefinisikan sebagai adat-istiadat, tata-cara, nilai yang hidup dalam suatu kelompok tertentu. R. Linton seperti yang dikutip Rohiman Notowidagdo (2004 : 23) menyebutkan bahwa kebudayaan ialah konfigurasi dari tingkah laku yang dipelajari dan hasil tingkah laku, yang unsure-unsur pembentukannya didukung dan diteruskan oleh anggota dari masyarakat tertentu.

Sedangkan menurut *American Heritage Dictionary* dalam Kotter dan Heskett (2002 : 3) definisi budaya adalah totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dua pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk, yang ditransmisikan bersama. Dalam dunia organisasi, para peneliti dan pemimpin menggunakannya untuk menunjuk pada praktik mengatur orang serta aspek lain dalam lingkup organisasi. Selain itu juga dipakai untuk menunjuk nilai-nilai dan semangat yang hidup dalam organisasi. Dalam kaitan inilah

budaya tersebut menjadi bahan studi dalam organisasi.

Definisi organisasi menurut Kotter (2003 : 4) adalah : "Organisasi adalah alat yang digunakan orang-orang secara individu atau kelompok untuk menghasilkan berbagai macam tujuan".

Sedangkan Hari Lubis dan Martani Huseini (2000 : 1) menyatakan bahwa organisasi adalah sesuatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Definisi budaya organisasi menurut Schein (2000 : 2) menunjukkan nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang mendasari suatu sistem manajemen organisasi sebagaimana halnya praktik-praktik manajemen dan perilaku yang mempertegas dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut. Sementara itu mengenai definisi budaya organisasi, Robbins (2002 : 12) menyatakan pendapatnya bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggotanya, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dikatakan valid dan karenanya dapat diajarkan kepada anggota organisasi yang baru

sebagai cara yang tepat dalam mengamati, berpikir, dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Definisi tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang berkarya dalam organisasi tersebut, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Seperti dikutip (dari Haire, Ghiselli dan Porter 1993) oleh Flippo (2000 : 111), bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang unik dan khas seperti setiap orang memiliki kepribadian yang unik dan khas pula. Setiap lingkungan organisasi memiliki budaya yang berlaku didalamnya, dan tidak selalu sama dengan budaya yang berlaku pada organisasi lainnya. Konsep budaya yang berlaku merujuk pada system nilai, norma-norma, tata cara dan praktik-praktik perilaku yang dimiliki dan dijadikan acuan bagi seluruh anggota suatu organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2004 : 33), : “Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan. Jadi pemimpin itu adalah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/zaman sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu”.

Pengertian pemimpin menurut Soewarno Handyaningrat (2005 : 11) adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik perusahaan maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut John Gage Allee yang dikutip oleh Wahjosumidjo (2006 : 21) menyatakan : “*Leader is .aguide ; a*

conductor ; a commander" (pemimpin itu adalah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan).

Menurut Winardi (2000:32) bahwa pemimpin terdiri dari pemimpin formal (*formal leader*) dan pemimpin informal (*informal leader*). Pemimpin formal adalah: "Seorang (pria atau wanita) yang oleh perusahaan tertentu (swasta atau pemerintah) ditunjuk (berdasarkan surat-surat keputusan pengangkatan dari perusahaan yang bersangkutan) untuk memangku jabatan dalam struktur perusahaan yang ada dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan tersebut yang ditetapkan sejak semula. Sedangkan kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intern maupun faktor ekstern".

Sondang P. Siagian (2002 : 12) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mengarahkan dan menggerakkan perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripadanya dalam berfikir dan bertindak agar sikap dan perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh lebih dari satu orang dan mempunyai tujuan yang sama biasanya akan dipilih seseorang untuk memimpin kegiatan tersebut. Kegiatannya dapat berupa kegiatan perusahaan maupun kelompok masyarakat yang mempunyai tujuan tertentu.

c. Kinerja Pegawai/Karyawan

Fred N. (2000 : 621) dalam bukunya Asas-asas Perilaku Penelitian menyatakan bahwa : "suatu perusahaan baik itu perusahaan pemerintahan maupun perusahaan swasta dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan sangat ditentukan sekali oleh tingkat aktivitas perusahaan yang merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program maupun kebijaksanaan, apakah perusahaan tersebut mencapai suatu keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan".

Prawirosentono (2004 : 2) mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat diciptakan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai prioritas utama yaitu tujuan perusahaan

bersangkutan sesuai yang diharapkan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari konteks yang sedemikian itu, Buchari Zainun (2004 : 3) mengemukakan bahwa : Kinerja pribadi (*individual performance*) dan kinerja perusahaan (*corporate performance*) sebagai berikut : tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan atau lembaga tersebut.

Sarah Cook (2005 : 123) secara khusus menerapkan manajemen kinerja yang efektif terhadap staf melalui :

- Pertanggungjawaban; setiap orang tahu apa yang harus dilakukan.
- Perbaikan kualitas; target kinerja dirumuskan dengan baik dan memungkinkan adanya perbaikan terukur.
- Komunikasi yang baik; adanya sarana yang teridentifikasi secara jelas melalui diskusi tentang kinerja.
- Prestasi; yang diakui dan dihargai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2005 : 11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai

mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain.

Penelitian ini akan mencoba untuk menggabungkan data-data yang bersifat kuantitatif dan data-data yang bersifat kualitatif. Hal ini ditempuh, agar data-data yang diperoleh tersebut saling melengkapi satu sama lainnya, sehingga pada gilirannya nanti diperoleh suatu data penelitian yang utuh, terintegrasi dan mampu menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi dan dirumuskan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2005 : 11) survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan pengaruhnya antara variabel.

Populasi sampel

Populasi dan sampel Menurut Sugiyono (2022:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Bagian Protokol Divisi Hubungan

Internasional Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 85 petugas Bagian Protokol Divisi Hubungan Internasional Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

Alat analisis deskriptif yang digunakan adalah membuat tabel-tabel analisis untuk melihat gambaran umum pendapat responden tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Sedangkan alat analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial diolah dengan menggunakan komputer program *Statistical Product for Service Solution (SPSS) 13.0 for windows*.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat

input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum instrumen penelitian yang berupa angket disebarkan kepada responden, terlebih dahulu diadakan uji coba. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan yang memadai dan dikenal dengan istilah validitas. Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat ukur itu apa yang harus diukur, sedang alat ukur dikatakan reliabel bila mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa validitas berhubungan dengan tingkat konsistensi.

a) Validitas

1. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan

valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

b) Reliabilitas

Uji reliabilitas dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika r_{Alpha} positif serta $r_{Alpha} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika r_{Alpha} negatif serta $r_{Alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{Alpha} negatif $> r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Dalam melakukan estimasi model regresi, terdapat asumsi-asumsi dasar yang tidak boleh dilanggar agar hasil estimasinya dapat digunakan sebagai dasar analisis. Ada tiga masalah yang seringkali muncul yang dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya asumsi dasar (klasik), yaitu multikolinieritas, heteroskedastisitas dan korelasi serial. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji terhadap ada tidaknya gangguan multikolinieritas, heteroskedastisitas dan korelasi serial.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menguji kesesuaian model regresi berganda digunakan Koefisien Determinasi (R^2) untuk menerangkan variabilitas dari variabel dependen dari model persamaan regresi yang

digunakan, terutama dari variabel independen yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random continue berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Dimana variabel bebas atau budaya organisasi dan gaya kepemimpinan didalam mewujudkan variabel terikat atau kinerja pegawai, maka akan digunakan persamaan regresi berganda, dimana rumus persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$ = Kinerja Pegawai/Karyawan
 X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Gaya Kepemimpinan
 a = Koefisien konstanta
 b_1 = Koefisien regresi dari Budaya Organisasi
 b_2 = Koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan

Pengujian Hipotesis

a) Uji F Hitung

Kriteria Uji :

$F_{hitung} > F_{tabel}$: tolak H_0

$F_{hitung} < F_{tabel}$: terima H_a

Jika hipotesa nol ditolak berarti minimal ada satu peubah yang digunakan berpengaruh nyata terhadap

peubah tidak bebas. Sebaliknya, jika hipotesa nol diterima berarti secara bersama peubah yang digunakan tidak bisa menjelaskan variasi dari peubah tidak bebas.

b) Uji t hitung

Kriteria Uji :

$t_{hitung} < t_{tabel}$: terima H_0 , tolak H_a

$t_{hitung} > t_{tabel}$: tolak H_0 , H_a diterima

Jika hipotesa nol ditolak, berarti peubah yang diuji berpengaruh nyata terhadap peubah tidak bebas. Sebaliknya, jika hipotesa nol diterima, maka peubah yang diuji tidak berpengaruh nyata terhadap peubah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Pakuhaji.

- Nilai koefisien korelasi (R) variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah 0,734, artinya keeratan hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar 53,9%. Hubungan ini menunjukkan kuat karena berada di antara 0,600 – 0,799, yang berarti bahwa apabila Budaya Organisasi meningkat

maka kinerja pegawai juga meningkat atau sebaliknya.

- Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 4,976 sedangkan ttabel dengan derajat bebas 34 pada α (0,05) sebesar 2,021. Dengan demikian thitung (4,976) > ttabel (2,021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai di RSUD Pakuhaji.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Pakuhaji

- Nilai koefisien korelasi (R) variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah 0,756, artinya keeratan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah sebesar 57,1%. Hubungan ini menunjukkan kuat karena berada di antara 0,600 – 0,799, yang berarti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan baik maka kinerja pegawai akan meningkat atau sebaliknya.
- Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 6,943 sedangkan ttabel dengan derajat bebas 34 pada

$\square$ (0,05) sebesar 2,021 Dengan demikian thitung (6,943) > ttabel (2,021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai di RSUD Pakuhaji.

c. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Pakuhaji

- Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.749, artinya keeratan hubungan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja pegawai sebesar 56,1%. Hubungan ini menunjukkan kuat karena berada di antara 0,600 - 0,799, yang berarti bahwa apabila Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan baik maka kinerja pegawai akan meningkat atau sebaliknya.
- Dari hasil perhitungan hipotesis dengan uji F, diperoleh nilai Fhitung 10,934. Sedangkan harga kritis nilai Ftabel dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 34 pada $\square$ (0,05) sebesar 3,28.
- Dengan demikian Fhitung (10,934) > Ftabel (3,28), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa secara bersama - sama Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Pakuhaji.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai nilai koefisien thitung (4,976) lebih besar dari ttabel (2,021), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini disimpulkan bahwa Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Pakuhaji. Nilai korelasi sederhana antara X_1 dengan Y adalah sebesar 0,734 atau 73,4% dan koefisien determinasinya sebesar 53,9%. Hal ini mempunyai arti bahwa hubungan ini menunjukkan kuat karena berada diantara 0,600-0,799 yang berarti bahwa apabila Budaya organisasi baik maka kinerja pegawai juga baik.
2. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung (6,943) lebih besar dari ttabel (2,021), sehingga jelas H_0 diterima dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Nilai korelasi sederhana antara X_2 dengan Y adalah sebesar 0,756 atau 75,6% dan koefisien determinasinya sebesar

57,1%. Hal ini mempunyai arti bahwa hubungan ini menunjukkan kuat karena berada diantara 0,600 – 0,799 yang berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan baik maka kinerja pegawai juga baik.

3. Terdapat pengaruh antara Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan baik, dengan nilai Fhitung (10,934) lebih besar dari Ftabel (3,28), maka dapat dikatakan bahwa variabel Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dapat digunakan untuk menstimulasi variabel kinerja pegawai. Nilai korelasi berganda antara X1 dan X2 dengan Y adalah sebesar 0,749 atau 74,9% dan koefisien determinasinya sebesar 56,1%. Hal ini mempunyai arti bahwa hubungan ini menunjukkan kuat karena berada diantara 0,600 – 0,799 yang berarti bahwa apabila Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan baik, maka kinerja pegawai juga baik atau sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Artika. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif . *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 232-252.
- <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.38>
- Bambang Riyanto, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Buchari Zainun, (2004), *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Campbell, Tom, (2000), *Tujuh Teori Sosial*, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia.
- Davis, K & Newstrom, J.W., (2000), *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi kesembilan (Terjemahan Agus Dharma), Jakarta : Erlangga.
- Flippo Edwin B, (2000), *Manajemen Personalia*, Jilid I Edisi Enam, Jakarta : Erlangga.
- Fred N, (2000), *Asas-asas Perilaku Penelitian*, Jakarta : Erlangga.
- George, Terry, (2001), *Principle of Management*, Seventh Edition 7th, Home Wood Illinois, Richard D. Irvin In.
- Hari Lubis dan Martani Huseini, (2000), *Teori Organisasi, Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta : Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Kartini Kartono, (2004), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kotter, John dan Heskett, (2002), *Corporate Culture and Performance*, New York : The Free Press.
- Luthans, Fred, (2003), *Organizational*

- Behavior*, Singapore : Mc Graw-Hill Inc.
- Rivai, Veithzal, (2003), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, SP., (2002), *Perilaku Organisasi*, (Terjemahan : Dr. Hadayana Pujaatmaka), Jakarta : Prenhalindo.
- Rohiman Notowidagdo, (2004), *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sarah Cook, (2005), *How to Improve Your Customer Service*, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka.
- Sarwono Handyaningrat, (2005), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Schein, Edgar H., (2000), *Organizational Culture and Leadership : A Dynamic View*, 2nd Edition, San Francisco : Josney-Bass Publisher.
- Sondang Siagian, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2005), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, (2006), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suprihanto, J, (2005), *Kinerja Organisasi*, Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Suyadi Prawirosentono, (2004), *Kebijakan Kinerja Pegawai Kiat Membangun Perusahaan Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta : BPFE, Gajah Mada.
- Taliziduhu, Ndraha, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Wahjosumidjo, (2006), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Winardi, (2000), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo

- Persada.
- _____. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Solihin, Ismail. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2019.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2014.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin*.
- Susilaningsih, Nur. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*.
- Umam, Khaerul. 2022. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset*

- Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2015. Manajemen Prilaku Organisasi, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.
- Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Level 5 pada PT. Quindofood Bogor Tahun 2018*. Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi, 13(2), 19-28. doi:10.46975/aliansi.v13i2.20
- Yuni Pratikno. (2023). Kontributor dalam MANAJEMEN (Teori & Aplikasi). Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-256-7
- Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin, A.L. (2022). *Human Resource 'Kurikulum Merdeka' from Design to Implementation in the School: What Worked and What* Not in Indonesian Education. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 7(1), 326-343