



**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RS KARYA MEDIKA BANTAR GEBANG
KOTA BEKASI**

Saefulloh

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Global Mulia Cikarang
syaifulkarmed3@gmail.com

Abstract

The research objective is to analyze the relationship between work culture and leadership style on performance, both individually and collectively. The study was designed using a survey method with a correlational approach and the data obtained was analyzed statistically. The research was conducted at Karya Medika Bantar Gebang Hospital, Bekasi City, using a sample of 75 employees. Research data were collected by secondary data recording method and using a Likert-scale questionnaire that was calibrated using item validity tests and reliability coefficients. Analysis of the data using the correlation regression method, by first carrying out the requirements analysis test, namely the heteroscedasticity test and the estimated error normality test. The results of the study obtained a determinant coefficient value of 50.9%. This shows that the variable X_1 (Work Culture) X_2 (Leadership Style) influences the variable Y (Employee Performance) by 50.9% while the remaining 49.1% is influenced by other variables.

Keywords: Work Culture, Leadership Style and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian adalah menganalisa hubungan antara budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Penelitian dirancang dengan memakai metode survai dengan pendekatan korelasional dan data yang diperoleh dianalisis dengan statistik. Penelitian dilakukan di RS Karya Medika Bantar Gebang Kota Bekasi dengan memakai sampel sebanyak 75 karyawan. Data penelitian dikumpulkan dengan metode perekaman data skunder dan menggunakan kuesioner berskala likert yang dikalibrasi dengan memakai uji validitas butir dan koefisien reliabilitas. Analisis data dengan menggunakan metode regresi korelasi, dengan terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yakni uji heteroskedastisitas dan uji normalitas galat taksiran. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinan sebesar 50,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (Budaya Kerja) X_2 (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Pengaruh globalisasi untuk sekarang ini memicu adanya persaingan yang semakin tinggi dan kompleks antar perusahaan sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan. Hal-hal yang mesti di perbaiki baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia atau karyawan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Dalam pencapaian keberhasilannya, perusahaan melakukan suatu pengendalian agar bisa menghadapi persaingan yang akan muncul kedepannya.

Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (mariam 2009:1) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi.

Kinerja karyawan menurut Sabit et al (2012) dalam Hendriawan (2014), merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Perombakan untuk perbaikan kinerja sangat diperlukan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja menurut Sisdyani (2012), adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Supratyeno (2008), Soedjono (2005), Prawatya dan Raharjo (2012), Brahmasari dan Siregar (2009), dan Abdullah Arisanti (2010). Dengan adanya penelitian sebelumnya disimpulkan, variabel budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Selain budaya kerja, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, serta mampu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan yang bekerja. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Ogbonna dan Harris (2000), menemukan gaya kepemimpinan yang tidak terkait langsung berhubungan dengan kinerja tetapi terkait secara tidak langsung. Beberapa peneliti yang menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Mamik (2007), Riyadi (2011), Nazir et al (2012), Dewi (2012) dan Tampubolo (2007). Bila gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan beberapa hasil penelitian.

RS Karya Medika Bantar Gebang Kota Bekasi adalah salah satu intitusi swasta yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat dengan tipe C. Budaya organisasi yang dilakukan oleh RS Karya Medika Bantar Gebang Kota Bekasi adalah melakukan suatu evaluasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin dan bawahan yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Ini

di lakukan agar semua karyawan dapat mengevaluasi kinerja diri sendiri dan kinerja tim dalam perusahaan tersebut (Wibowo, 2012:309). Mudiarta dan Sariyati (2011), menyatakan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan terlihat dari kinerjanya. Kinerja perusahaan terdiri dari keseluruhan rangkaian yang dalam beberapa cara harus diintegrasikan. RS Karya Medika Bantar Gebang Kota Bekasi memberikan pelayanan dan terbaik kepada semua pelanggan/pasien (baik pasien rawat inap dan rawat rajal) dapat menjamin kepuasan pelanggan, serta keramahan dalam memberikan pelayanan, kenyamanan dan keakraban dalam kemitraan. atau juga nilai-nilai hubungan antara pimpinan dan bawahan yang tidak diskriminatif.

RS Karya Medika Bantar Gebang Kota Bekasi, dalam menjalankan fungsinya rumah sakit tersebut memiliki beberapa fasilitas penunjang kesehatan diantaranya adalah poliklinik umum dan spesialis, instalasi gawat darurat, instalasi farmasi, instalasi radiologi, instalasi bedah sentral, instalasi laboratorium dan lain-lain. Belum ada studi yang menjelaskan tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan di RS Karya Medika Bantar Gebang Kota Bekasi yang menurut penulis perlu untuk dilakukan karena rumah sakit tersebut mempunyai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang berbeda dari organisasi lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Kerja

Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya kerja selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi tersebut. Menurut Hofstede (Brahmasari dan Suprayitno, 1990) budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat non formal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut.

Menurut Peter. F Drucker dalam Tika (2006:4) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait

Berdasarkan definisi dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang di anut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2006). Jenis - jenis gaya kepemimpinan suatu pemimpin sebagai berikut :

1. **Gaya Kepemimpinan Otoriter**
Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi
2. **Gaya Kepemimpinan Demokratis**
Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.
3. **Gaya Kepemimpinan Bebas**
Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Menurut Robbins (2007:9) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat tersebut, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya di tentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti Planning, organizing, leading dan controlling saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Pegawai yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.

Penelitian Kotter & Heskett (1992) terhadap berbagai jenis industry di Amerika menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang. Selain itu budaya juga berfungsi sebagai fasilitator tumbuhnya komitmen bersama sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins, 2003)).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 2000:56). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja yaitu Helmer dan Surver (1988), Taylor (1978) dan Yukl (1994) mengatakan bahwa teori part goal tentang kepemimpinan telah di kembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini:

1. Suharyanto (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan melalui uji model summary (R²). Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dari thitung sebesar 3,664 dan ttabel 1,96 serta nilai Signifikansi. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Teguh Rhiman Handoko (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Serrata. Berdasarkan penelitian menunjukkan tingkat Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada. Hasil penelitian memberikan saran Dengan Budaya Organisasi yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Maulvinizar (2011) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang kudas. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan metode sensus, dengan jumlah sampel 57 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (budaya organisasi dan kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) sangat terbatas.
4. Rusdan Arif (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mega cabang semarang. Penelitian ini menggunakan metoderegresi berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel total atau sensus. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data. Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel tersebut menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat sebagai instrumen. Analisis dengan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel budaya organisasi dan kepemimpinan yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai standar dized coeficient yang terbesar. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu memberikan gambaran cara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat dari hubungan antar fenomena yang diteliti pada suatu perusahaan dengan di dasarkan pada angka-angka dalam pengujian tersebut. Gambaran yang sistematis dan akurat diperoleh dengan mengumpulkan, mengklasifikasi data sehingga akan memberikan hasil yang konkrit pada permasalahan dan kemudian

dilaksanakan analisis sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan PT.Candong Pandawa Nusantara ,sehubungan dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang Pelatihan dan manajemen kinerja karyawan.

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1) Studi kepustakaan (Library Research)

Penelitian kepustakaan (Library Research), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara browsing di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

2) Studi lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan (Field Research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada masyarakat mengenai pelatihan terhadap kinerja. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner.

Variabel yang di gunakan dalam penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) dimana variabel bebas adalah gaya kepemimpinan,budaya organisasi dan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Untuk mengukur variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) peneliti menggunakan instrumen berupa kuisisioner yang disusun dengan skala Likert, skala likert adalah mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek yang biasanya memiliki 5 atau 7 kategori dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Tanggapan kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan diklasifikasikan sebagai berikut ;

1. Sangat setuju mempunyai skor 5
2. Setuju mempunyai skor 4
3. Ragu - ragu mempunyai skor 3
4. Tidak setuju mempunyai skor 2
5. Sangat tidak setuju mempunyai skor 1

Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan pria maupun wanita, masa kerja minimal satu tahun.

Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut: (Umar, 2011).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*), biasanya 10,5%

$$\frac{400}{1 + 400(0,105)^2}$$

$$N = 73,93 \approx 74$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah minimum 74 responden. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan pada RS Karya Medika Bantar Gebang yang seluruh karyawannya berjumlah 400 orang.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah penentuan sampel secara acak (Random Sampling). Cara atau teknik tersebut dilakukan jika analisis penelitiannya cenderung deskriptif dan bersifat umum. Perbedaan karakter yang mungkin ada pada setiap unsur atau elemen populasi tidak merupakan hal yang penting bagi rencana analisisnya. Misalnya, dalam populasi atau ada yang kaya dan yang miskin, ada manajer dan bukan manajer, dan perbedaan-perbedaan lainnya.

Metode analisis data dilakukan untuk mengukur secara kuantitatif seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan bantuan SPSS versi 22. Beberapa pengujian dalam penelitian ini adalah uji Validitas, Uji reliabelitas, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Goodness Of Fit Model, dan Uji Hipotesis uji F dan uji t.

HASIL PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada RS Karya Medika Bantar Gebang yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Frekuensi responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	25	34
Laki-laki	50	66
Total	75	100

Sumber: data Primer

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh data bahwa dari 75 responden, sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 50 orang (66%) sedangkan perempuannya berjumlah 25 orang (34%)

Hasil distribusi frekuensi responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Frekuensi responden menurut umur

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
18-25	20	26
26-40	40	53
>40	15	21
Jumlah	75	100

Sumber: data Primer

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh data bahwa dari 75 responden, sebagian besar responden berada dalam rentang 26-40 tahun yaitu sebanyak 40 orang (53%), sedangkan

yang berada dalam rentang usia 18-25 tahun sebanyak 20 orang (26%), dan responden yang berada dalam rentang usia >40 tahun sebanyak 15 orang (21%).

Uji Validitas dan Uji Reabilitas Uji validitas

Hasil dari pengujian validitas yang telah dilakukan mengemukakan bahwa 27 pernyataan yang dinyatakan valid atau hasilnya lebih dari r label yaitu lebih dari 0,469. Untuk pengujian dari reabilitas Cronbach Alphanya lebih dari 0,60 yaitu sebesar 0,653 dan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Cronbach Alpha variabel Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.42753108
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		1.298
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil dari pengujian normalitas ketiga variabel yang diuji dengan standar *Kolmogrov Smirnov Asymp .sig (2-tailed)* sebesar 0,069 > 0.05 , maka data dinyatakan normal dan dapat dilakukan uji korelasi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

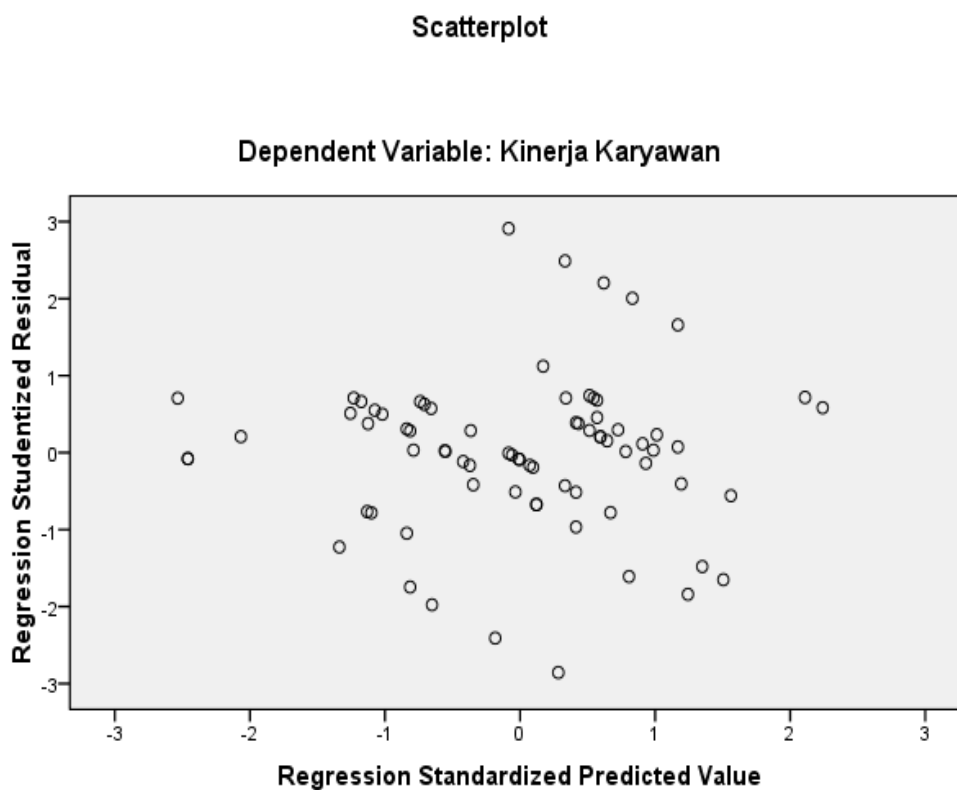
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-15.387	7.998		-1.924	.058		
Budaya Kerja	.590	.114	.461	5.153	.000	.851	1.174
Gaya Kepemimpinan	.702	.159	.394	4.405	.000	.851	1.174

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah Penulis

Dari hasil pengujian SPSS versi 17.0 terlihat bahwa nilai *tolerance value* adalah 0.851 yang berarti > 0.10 dan nilai dari VIF adalah 1.174 atau < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokodastisitas
Tabel 5. Hasil dari uji Heterokodastisitas



Dari hasil pengujian heterokedastisitas terlihat bahwa tabel grafik scatterplot di atas tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509		.495	4.489	2.733

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : data primer yang diolah)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson di atas, residual persamaan regresi diperoleh angka d- hitung sebesar 2.733 sebagai pedoman umum, Durbin Watson berkisar 0 dan 4. Jika nilai uji statistik Durbin Watson < 1 atau > 3, maka residual atau error dari model regresi tidak bersifat independen atau terjadi autokorelasi. Jadi berdasarkan nilai uji statistik Durbin Watson dalam penelitian ini sebesar 2,733 > 1 dan 2,733 < 3 sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Uji Hipotesis

Uji t

1. Uji hipotesis pengaruh antara Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel X₁ terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.645	6.772		1.129	.263
Budaya Kerja	.784	.118	.613	6.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: data yang diolah)

Berdasarkan hasil pengujian diatas dan aturan pengambilan keputusan didapatkan yaitu $t_{hitung} = 6,635$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,666$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji hipotesis pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.903	8.328		.349	.728
Gaya Kepemimpinan	1.018	.171	.572	5.961	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : data yang diolah)

Berdasarkan hasil pengujian diatas dan aturan pengambilan keputusan didapatkan yaitu $t_{hitung} = 5,961$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,666$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X)₂ dengan Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 4.18 Hasil Uji F Variabel X₁, X₂ terhadap Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1501.562	2	750.781	37.264	.000 ^a
	Residual	1450.624	72	20.148		
	Total	2952.187	74			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : data yang diolah)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara bersama-sama variabel dependen (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y) atau sama hipotesis diterima.

Jadi $F_{hitung} = 37,264$ selanjutnya diinterpretasikan dengan F_{tabel} , dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = $75 - 2 = 73$ dan tingkat kesalahan yang ditetapkan adalah 10%. Maka $F_{tabel} = 2,38$ dalam hal ini berlaku ketentuan bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk semua populasi.

Dari perhitungan pengujian diatas $F_{hitung} = 37,264 > F_{tabel} = 2,38$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda tersebut dapat diberlakukan untuk seluruh populasi atau pengaruh signifikan untuk tingkat kepercayaan 90%.

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan korelasi antar variabel X_1 (Budaya Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) diperoleh nilai 0.613 karena hasil korelasi berada pada 0.41– 0.70 maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan antar variabel kuat.

Dan didapatkan yaitu $t_{hitung} = 6,635$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,666$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil uji t membuktikan bahwa variable Budaya Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial. Dan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,376. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37,6%, sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan korelasi antar variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) diperoleh nilai 0.572 karena hasil korelasi berada pada 0.41 – 0.70 maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan antar variabel kuat.

Selain itu didapatkan nilai $t_{hitung} = 5,961$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,666$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil uji t membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Karyawab (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial. Dan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,327. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,7%, sedangkan sisanya 67,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi maka didapatkan nilai antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 0.713. setelah dilakukan perhitungan korelasi diatas maka akan didapatkan nilai koefisien korelasi r antara variabel X_1 (Budaya Kerja) terhadap X_2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0.713 karena hasil korelasi berada pada 0.41 – 0.70 maka dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan antar variabel kuat.

Diperoleh nilai koefisien determinan sebesar 50,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (Budaya Kerja) X_2 (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari perhitungan pengujian $F_{hitung} = 37,264 > F_{tabel} = 2,38$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda tersebut dapat diberlakukan untuk seluruh populasi atau berpengaruh signifikan untuk tingkat kepercayaan 90%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Karya Medika Bantar Gebang yaitu dengan menerapkan budaya yang konstruktif dimana semua karyawan di dorong untuk berinteraksi dengan yang lain dan mengerjakan tugasnya dengan cara yang saling membantu antar karyawan agar menumbuhkan rasa kepuasan dalam kebutuhannya untuk selalu berkembang. Serta selalu melakukan koordinasi antara rekan kerja. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RS. Karya Medika Bantar Gebang yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan kekeluargaan. Serta gaya kepemimpinan yang fleksibel dan selalu menerapkan evaluasi dua arah antar karyawannya. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan RS Karya Medika Bantar Gebang karena kedua variabel tersebut saling berhubungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ayu, Ida, Suprayitno, Agustus 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hendriawan 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003, *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variable Intervening kantor pusat PT Asuransi Jiwa Indonesdia (Persero)*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Moejiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogakarta: UII Press
- Nawawi, Hadari, (2006), *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada Unisity Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- Sujak, Abi. 2000. *Manajemen Personalialia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta.
- Widyatmini dan luqman Hakim (2008). *Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja*. Jurnal ekonomi bisnis.
- Tika, MP.2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tjiptono, Fandy, (2001) *Kepemimpinan*, Penerbit Bayu Media, Malang.