



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DI RS. KOJA

Jemakun¹, Anis Byarwati²

¹ Alumni Universitas YARSI

² Dosen Tetap Magister Management Universitas YARSI

Abstract

Received: 29 August 2016
Final Accepted: 11 September 2016
Published Online: 16 Februari 2017

Keywords:

Organizational Culture, Leadership
Style, Work Performance

Corresponding Authors:

- * Jemakun
- * Anis Byarwati

This study aims to determine how the influence of organizational culture and leadership style on employee performance Koja Regional General Hospital Jakarta.

This research uses descriptive method with quantitative approach. A sample of 60 respondents. Analysis using SPSS 22.

The results of the analysis of the influence of organizational culture on employee performance, the effect of leadership style on employee performance, to the influence jointly between organizational culture and leadership style on employee performance. Rated R square of 0.758, meaning that the organizational culture and leadership style affect the performance of employees amounted to 75.8% and the remaining 24.2% is influenced by other factors not examined.

Copy righ JEBA 2016., All rights reserved

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 60 responden. Analisis menggunakan SPSS 22.

Hasil analisis adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hingga adanya pengaruh secara bersama-sama antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Nilai R square sebesar 0.758, berarti bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 75.8 % dan sisanya sebesar 24.2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pola interaksi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi harus seimbang dan selaras agar organisasi dapat tetap eksis, sebab secanggih apapun teknologi yang

dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, pegawai dalam organisasi yang pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dukungan kualitas pegawai dalam melaksanakan tugas, keberhasilan organisasi tidak tercapai.

Untuk mendukung visi dan misi rumah sakit diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya harus didukung dengan adanya budaya kerja rumah sakit yang mencerminkan sifat, karakter, serta kebiasaan karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Marcoulides dan Heck (1993) berpendapat bahwa budaya organisasi diyakini sangat berpengaruh positif terhadap kerja pegawai, artinya budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi organisasi dan tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menjadi penting dalam proses menjalankan budaya organisasi, sebab sifat-sifat yang ada pada diri pegawai rumah sakit, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kerja pegawai. Artinya, setiap pegawai perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapai, serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak rumah sakit guna mendorong kinerja pegawai diantaranya dalam budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Budaya dalam organisasi, dimana anggota organisasi dapat terfokuskan dan tercurahkan segala perhatian pada system nilai yang berlaku di dalam organisasi, menjadi pemandu dan membentuk sikap serta perilaku individu ke perilaku organisasi. budaya organisasi memberi kontribusi pada organisasi yakni pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, membangun rasa indentitas bagi anggota organisasi, mempermudah tumbuhnya komitmen, dan meningkatkan kemantapan system sosial menuju integrasi organisasi (Robbins, 2005). Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi kerap kali digunakan sebagai salah satu determinan alat dan kunci untuk keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian strategi usaha organisasi.

Budaya organisasi yang diterapkan pada akhirnya memperlihatkan dua karakteristik penting diri budaya yang kuat. Salah satunya adalah intensitasnya terhadap bagian anggota organisasi yakni menunjukkan persetujuan atau ketidak setujuan terhadap mereka yang

bertindak dengan cara tertentu, kedua adalah adanya kristalisasi atau kesepakatan yang luas terhadap nilai tersebut diantara anggota (Luthans, 2006). Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, sebab budaya organisasi mendukung strategi organisasi sehingga dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Melalui penjabaran tersebut, dapat dikatakan bahwa selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi juga turut berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan serta kinerja pegawai di lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*), melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang dipimpinnnya (*Followers*) (Nimran, 2004). Faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja terdiri dari faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti tipe pekerja keras dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan seperti rekan kerja, pimpinan, fasilitas kerja dan iklim (budaya) organisasi (Mangkunegara, 2009). Seorang pemimpin diperlukan untuk mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang berada di dalamnya mampu bekerjasama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi besar kepada kinerja karyawan, sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat kemajuan dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam perkembangannya mengalami perubahan sesuai dengan kondisi jaman. Sehingga seorang pemimpin tidak bisa menerapkan satu gaya kepemimpinan saja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, peranan kepemimpinan menjadi lebih besar untuk kemudian dapat menggerakkan kelangsungan organisasi, sebab dengan adanya pemimpin, seluruh target organisasi harus dapat dijalankan dan diawasi pelaksanaannya agar sesuai dengan tujuan organisasi, efektif dan efisien (Siagian, 2002).

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap kondisi Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta dan diperkuat dengan pendapat dari beberapa ahli mengenai budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, perlu untuk dilakukan penelitian secara mendalam guna terhadap tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, terlihat beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan antara lain:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta.

KAJIAN TEORI

Organisasi

Organisasi sebagai bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing (gaji, kepuasan kerja, dan sebagainya), bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama (tujuan organisasi) (Robbins dan Judge, 2008). Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis, diperlukan kerjasama dan usaha yang sungguh-sungguh dari kedua belah pihak (pengurus organisasi dan anggota organisasi) secara bersama-sama dan berusaha untuk saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab. Sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya, dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi atau pegawai maupun bagi pengurus organisasi atau pejabat yang berwenang.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai- nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma - norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Brown dan, Harvey 2009). Robbins, (2005) berpendapat bahwa budaya organisasi memberi kontribusi pada organisasi yakni; pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, membangun rasa identitas bagi anggota organisasi, mempermudah tumbuhnya komitmen, dan meningkatkan kemantapan sistem sosial menuju integrasi organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi kerap kali digunakan sebagai salah satu determinan alat dan kunci untuk keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian strategi usaha organisasi.

Umar (2010) melaporkan budaya organisasi sebagai sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dan dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama

Menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama (Schein, 2009; Umar, 2010), (1) Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu. (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko. (3) Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi. (4) Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. (5) Dukungan manajemen, yaitu tingkat sejauh mana para pimpinan memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka. (6) Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai. (7) Identitas, yaitu tingkat

sejauh mana para anggota teridentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional. (8) Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya. (9) Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka. (10) Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

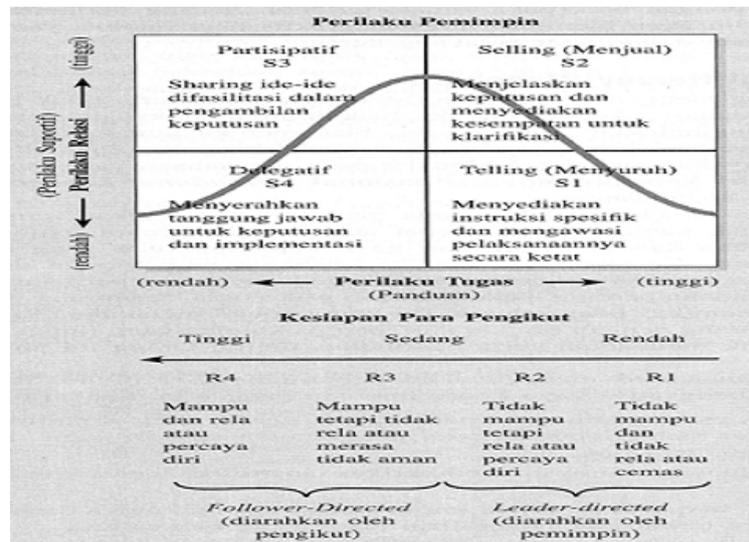
Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Hersey dan Blanchart, 2012). Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen. Pemimpin yang baik harus dipandang sebagai peran khusus atau proses pemberian pengaruh. Proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik (1) Ciri (motivasi, kepribadian, nilai) (2) Keyakinan dan Optimisme (3) Perilaku (4) Keterampilan dan Keahlian (5) Integritas dan Etika (6) Taktik Pengaruh, dan (6) Sifat Pengikut (Wexley, Kenneth N dan Yukl, 2005)

Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya itulah yang membedakan dirinya dari orang lain (Mulyasa, 2009). Kartini Kartono (2008) gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kepemimpinan setiap individu hanya efektif dalam situasi tertentu (Michael G Aamodt, 2010). Oleh sebab itu lebih baik pemimpin harus berkonsentrasi dan membantu memahami gaya kepemimpinannya sendiri serta belajar bagaimana manipulatif situasi sehingga keduanya cocok. Hal tersebut menjelaskan secara detail bahwa gaya

kepemimpinan seseorang bisa dibentuk dari adanya perlakuan khusus pada calon pemimpin, sebagai bagian manipulative dari suatu tindakan manajemen. Gaya kepemimpinan melalui beberapa indikator (Gambar 1):



Sumber : John M. Ivancevich (2007)

Gambar 1. Situational-Leadership dari Hersey-Blachard Tingkat Kematangan Pengikut

Kinerja Pegawai

Kinerja menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi dan juga dapat berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu (Widodo, 2007). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

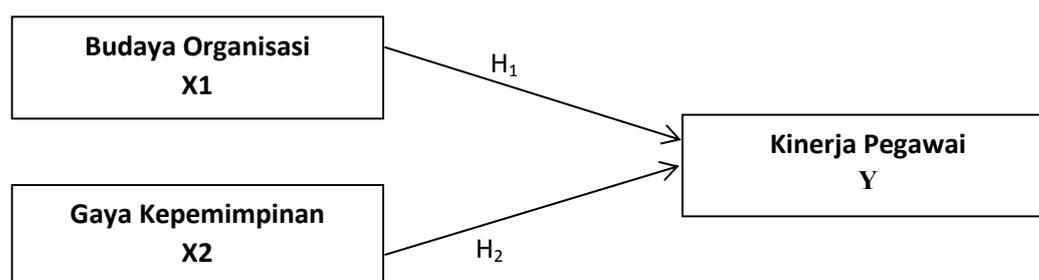
Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi (Pasolong, 2008). Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil dari:

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya (Mangkunegara, (2005).

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara indikator kinerja digunakan untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang) (Hersey *et al.*, 2011). Ada tujuh indikator (1) Tujuan apa tujuan yang akan dicapai, (2) Motif, dorongan untuk melakukan sesuatu, (3) Sarana, sumber daya yang akan digunakan, (4) Kompetensi, kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan, (5) Peluang, kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, (6) Standard, memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan, dan (6) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standard kinerja dan pencapaian tujuan.

Melalui ketiga teori diatas, selanjutnya akan dijadikan acuan secara konseptual dalam membuat suatu gambaran dalam kerangka pemikiran penelitian:



Gambar 2. Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

H2: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta

METODE PENELITIAN

Untuk mengumpulkan data, dilakukan yang berasal dari bagian penunjang medik Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta. Survey dilakukan dengan memberikan beberapa daftar pertanyaan sesuai dengan variabel yang dijadikan topik dalam penelitian. Tujuannya adalah guna memudahkan peneliti dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan, sesuai dengan syarat yang ditentukan dalam penelitian. Selanjutnya data yang didapatkan, diubah menjadi data numerik (kuantitatif) berdasarkan skala yang dibuat agar dapat kemudian di analisis menggunakan SPSS versi 22.0 sehingga dapat menjawab hipotesa dari analisis regresi berganda yang dihasilkan.

Populasi penelitian di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Koja Jakarta, sebanyak 150 orang. Sampel terhadap 60 responden berpedoman pada rumus Slovin

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas (Tabel 1) yaitu:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Butir Pernyataan	Korelasi Pearson	r Kritis	Sig. (2-tailed)	Keterangan
BO1	0,876	0,30	0,000	Valid
BO2	0,791	0,30	0,000	Valid
BO3	0,791	0,30	0,000	Valid
BO4	0,879	0,30	0,000	Valid
BO5	0,732	0,30	0,000	Valid
BO6	0,732	0,30	0,000	Valid
BO7	0,944	0,30	0,000	Valid
BO8	0,915	0,30	0,000	Valid
BO9	0,983	0,30	0,000	Valid
BO10	0,909	0,30	0,000	Valid
BO11	0,983	0,30	0,000	Valid
BO12	0,460	0,30	0,010	Valid
BO13	0,983	0,30	0,000	Valid
BO14	0,983	0,30	0,000	Valid
BO15	0,909	0,30	0,000	Valid
BO16	0,944	0,30	0,000	Valid
BO17	0,983	0,30	0,000	Valid
BO18	0,983	0,30	0,000	Valid
BO19	0,944	0,30	0,000	Valid
<i>Alfa Cronbach</i>			0,984	Reliabel

Sumber : kuesioner, data diolah (2015)

Tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh instrumen untuk mengukur variabel Budaya Organisasi adalah valid. Selain valid karena lebih dari 0,030. Instrumen untuk mengukur budaya organisasi ini juga reliabel. Hal ini terlihat dari nilai *cronbach alfa* sebesar 0,984 lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan	Korelasi Pearson	r Kritis	Sig. (2-tailed)	Keterangan
GK1	0,818	0,30	0,000	Valid
GK2	0,779	0,30	0,000	Valid
GK3	0,658	0,30	0,000	Valid
GK4	0,702	0,30	0,000	Valid
GK5	0,800	0,30	0,000	Valid
GK6	0,698	0,30	0,000	Valid
GK7	0,815	0,30	0,000	Valid
GK8	0,665	0,30	0,000	Valid
GK9	0,676	0,30	0,000	Valid
GK10	0,619	0,30	0,000	Valid
GK11	0,674	0,30	0,000	Valid
Alfa Cronbach			0,902	Reliabel

Sumber : kuesioner, data diolah (2015)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk instrumen Gaya Kepemimpinan (Tabel.2) bahwa semua butir pernyataan yang diajukan sebagai instrumen mengukur Gaya Kepemimpinan adalah valid karena lebih dari 0,30. Hasil uji reliabilitas pada variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat dari nilai *cronbach alfa* sebesar 0,902 lebih besar 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir Pernyataan	Korelasi Pearson	r Kritis	Sig. (2-tailed)	Keterangan
K1	0,922	0,30	0,000	Valid
K2	0,922	0,30	0,000	Valid
K3	0,979	0,30	0,000	Valid
K4	0,979	0,30	0,000	Valid
K5	0,871	0,30	0,000	Valid
K6	0,922	0,30	0,000	Valid
K7	0,979	0,30	0,000	Valid

K8	0,979	0,30	0,000	Valid
K9	0,979	0,30	0,000	Valid
K10	0,667	0,30	0,000	Valid
K11	0,960	0,30	0,000	Valid
K12	0,771	0,30	0,000	Valid
K13	0,960	0,30	0,000	Valid
K14	0,612	0,30	0,000	Valid
K15	0,736	0,30	0,000	Valid
K16	0,960	0,30	0,000	Valid
K17	0,979	0,30	0,000	Valid
K18	0,979	0,30	0,000	Valid
K19	0,922	0,30	0,000	Valid
K20	0,979	0,30	0,000	Valid
K21	0,756	0,30	0,000	Valid
K22	0,979	0,30	0,000	Valid
K23	0,979	0,30	0,000	Valid
<i>Alfa Cronbach</i>			0,990	Reliabel

Sumber : kuesioner, data diolah (2015)

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas, semua butir pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Pegawai valid karena lebih besar dari 0,30. Untuk hasil uji reliabilitas, dapat terlihat nilai *cronbach alfa* sebesar 0,990 lebih besar dari 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Metode analisis persamaan regresi berganda yang digunakan hasil nilai koefisien regresi, nilai R^2 , nilai Beta, dan nilai signifikansi (Tabel4) . Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Regression dari Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Koja Jakarta

	B	SE	t	Sig.
Constant	-0.089		-0.803	0.425
Budaya Organisasi (X_1)	0.980	0.9345	28.518	0.000*
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0.034	0.0179	1.071	0.289
<i>F value of model</i>	573.650			0.000*
R^2	0.953			
<i>Adjusted R²</i>	0.951			

Note: *p<0.05 (significant)

Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada Tabel 4. variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai nilai *adjusted R²* adalah sebesar 0.951 dan nilai F statistiknya sebesar 573.650, serta memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000. Hasil ini berarti bahwa sebesar 95.1% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan.

Didasarkan analisis, maka model regresi berganda Kinerja Pegawai RSUD Koja Jakarta adalah sebagai berikut :

$$Y = -0.089 + 0.980 X_1 + 0.034 X_2$$

H1 : Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisa regresi (Tabel 4), terlihat nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai $p < 0.05$, yang berarti hipotesis awal ditolak sementara hipotesis alternatif diterima. Sehingga variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil analisa regresi (Tabel 4), maka terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.289. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai $p > 0.05$, yang berarti hipotesis alternatif ditolak. Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai tidak signifikan.

Sumbangan Efektif Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Koja Jakarta

Nilai Sumbangan Efektif (SE) (Tabel 4) variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.9345 atau sebesar 93.45%. Hasil ini menunjukkan variabel Budaya Organisasi bisa mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai sebesar 93.45%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain memiliki sumbangan efektif yang lebih kecil terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai sumbangan efektif untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0.0179 atau sebesar 1.79%. Nilai sumbangan efektif ini lebih kecil dari sumbangan efektif variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lain memiliki sumbangan efektif lebih besar terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena memiliki sumbangan efektif yang cukup kecil, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Secara keseluruhan sumbangan variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai terlihat pada nilai adjusted R² model regresi dalam penelitian ini yaitu sebesar 95.1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dapat memberikan kontribusi mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai sebesar 95.1%, sementara sisanya hanya sebesar 4.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai RSUD Kojja. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael. 2010. *Industrial Organizational Psychology*. US: Radford University and DCI Consulting.
- Brown, Donald R. dan Harvey, Donald F. 2009. *An Experiential Approach to Organization Development*, Seventh Edition. Delhi : Pearson Education Inc.
- Hersey, Paul dan Blanchard, H, Kenneth dan Johnson E, Dewey. 2008. *Management of Organizational Behavior*. Peason Prentice Hall. New Jersey
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta

- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat
- Schein, E.G. 2009. *The Corporate Culture Survival Guide*. San Fransisco: John Wiley & Sons.
- Siagian. 2002. *Penilaian Kinerja dan Supervisi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Umar, Nimran. 2004. *Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga*. Surabaya: Citra Media.
- Wexley, Kenneth N dan A Yukl, Gary. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita (Terj)*. Jakarta: Rineka Cipta