Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 1 Nomor 2, April 2024:90-94
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA RS SILOAM TB SIMATUPANG DI JAKARTA SELATAN

Sulistyanto
Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
sulistyanto57248@gmail.com

(Diterima: 17 Maret 2024; Direvisi: 20 Maret 2024; Dipublikasikan: 29 April 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Di Jakarta Selatan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 61 orang dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 61 responden. Uji kelayakan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil dari thitung > ttabel yaitu 3,803 > 2,002 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil dari thitung > ttabel yaitu 7,258 > 2,002 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kemudian gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji simultan (uji F) dimana hasil Fhitung > Ftabel yaitu 68,115 > 3,16 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan uji determinasi diketahui nilai R *Square* sebesar 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,1% dan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an effect of leadership style and organizational culture either partially or simultaneously on employee performance at PT ISS Indonesia Siloam TB Simatupang Hospital, South Jakarta. The research method uses quantitative methods with a population of 61 people and the sample used is a saturated sample of 61 respondents. The data feasibility test uses validity test, reliability test and classical assumption test. The data analysis technique uses correlation test, simple linear regression test, multiple linear regression test, determination test and hypothesis testing. The results of this study are that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, this is evident from the results of the partial test (t test) where the results of the tcount> ttable are 3.803> 2.002 with a significance value of 0.000 <0.05. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance, this is evident from the partial test results (t test) where the results of the tcount> ttable are 7.258> 2.002 with a significance value of 0.000 < 0.05. Then the leadership style and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, this is evident from the results of the simultaneous test (F test) where the results of Fcount> Ftable, namely 68.115> 3.16 with a significance value of 0.000 <0.05. Based on the determination test, it is known that the R Square value is 0.701. This shows that leadership style and organizational culture contribute to employee performance by 70.1% and the remaining 29.9% is influenced by other variables not examined by researchers in this study.

Keywords: Leadership style, Organizational culture, Employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini menghadapi tantangan dan peluang yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perkembangan jaman telah membuka pintu bagi interaksi internasional

yang lebih intens, dengan perusahaan menghadapi persaingan global untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan bakat. Karyawan sekarang dihadapkan pada peluang untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan dari berbagai budaya dan latar belakang, sementara sekaligus harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah. Teknologi dan komunikasi yang canggih telah memungkinkan kerja jarak jauh dan kolaborasi lintas batas tanpa hambatan geografis. Sementara itu, perusahaan harus mengelola keberagaman karyawan, mematuhi peraturan internasional, dan memiliki strategi untuk mengeksploitasi peluang pasar global. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk memastikan bahwa organisasi dapat menghadapi tantangan globalisasi sambil mengoptimalkan potensi karyawan, membangun budaya inklusif, dan tetap berkomitmen pada keberlanjutan dalam jangka panjang

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 61 orang dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 61 responden. Uji kelayakan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana thitung > ttabel yaitu 3,803 > 2,002 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Dan berdasarkan hasil uji regresi linear diperoleh nilai X_1 = 0,671 hal ini berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,671 dimana jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,671. Kemudian berdasarkan uji koefisien korelasi parsial diperoleh nilai 0,656 yang jika diintepretasikan berada pada kategori kuat. Selanjutnya koefisien determinasi parsial bernilai 0,430 yang artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki kontribusi sebesar 43% dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan (X_1) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anandita S (2022) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Jombang". Penelitian menunjukkan hasil variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, diketahui bahwa Budaya Organisasi (X_2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana thitung > ttabel yaitu 7,258 > 2,002 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Dan berdasarkan hasil uji regresi linear diperoleh nilai X_2 = 0,663 hal ini berarti Budaya

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Organisasi (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,663 dimana jika variabel Budaya Organisasi (X_2) meningkat satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,663. Kemudian berdasarkan uji koefisien korelasi parsial diperoleh nilai 0,792 yang jika diintepretasikan berada pada kategori kuat. Selanjutnya koefisien determinasi parsial bernilai 0,627 yang artinya Budaya Organisasi (X_2) memiliki kontribusi sebesar 62,7% dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang artinya semakin baik disiplin (X_2) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y).-

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) dimana Fhitung > Ftabel yaitu 68,115 > 3,16 dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Berdasarkan uji determinasi diketahui nilai R *Square* sebesar 0,701 atau sebesar 70,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) memberkan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,1% sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peniliti dalam penelitian ini. Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien korelasi simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,837. Nilai tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel intepretasi koefisien korelasi, berada pada kategori korelasi sangat kuat

SIMPULAN

Berdasakan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan", maka dapat disimpulkan

Gaya Kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana thitung > ttabel yaitu 3,803 > 2,002 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki korelasi dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,656 yang pada tabel intepretasi koefisien korelasi berada pada kategori kuat. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien determinasi sebesar 0,430 dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43% sedangkan sisanya sebesar 57% dipengaruhi faktor lain seperti Lingkungan Kerja. Gaya Kepemimpinan pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan dinilai sudah baik, hal ini dilihat dari total nilai responden rata-rata sebesar 4,64 yang dalam skala interval berada dalam kategori sangat baik. Akan tetapi jika dilihat secara rinci per indikator, masih ada beberapa indikator yang harus dibenahi oleh pihak manajemen perusahaan

Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t), dimana thitung > ttabel yaitu 7,258 > 2,012 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Budaya Organisasi memiliki korelasi dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,792 yang pada tabel intepretasi koefisien korelasi berada pada kategori kuat. Variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien determinasi sebesar 0,627 dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain seperti Lingkungan Kerja. Budaya Organisasi pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan dinilai sudah sangat baik, hal ini dilihat dari total nilai responden rata-rata sebesar 4,62 yang dalam skala interval berada dalam kategori sangat baik. Akan tetapi jika dilihat secara rinci perindikator, masih ada beberapa indikator yang harus dibenahi oleh pihak manajemen perusahaan

Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) dimana Fhitung > Ftabel yaitu 68,115 > 3,16 dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki korelasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,837 yang pada tabel intepretasi koefisien korelasi berada pada kategori sangat kuat. Pada uji koefisien determinasi secara simultan diketahui nilai *R Square* sebesar 0,701 atau sebesar 70,1%, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia RS Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan sebesar 70,1% sisanya 29,9% dipengaruhi variabel lain seperti Lingkungan Kerja yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator.* Zanafa Publishing.

Anandita, S. R., Nasrulloh, M., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Jombang. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(4), 448–456. https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.849

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Eka, P. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(1). https://doi.org/10.32493/JEE.v2i1.3503

Fazira, R., & Hadiwijaya, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Dynamic Management Journal*, *3*(2).

Firmansyah. (2018). *Pemasaran Jasa (Strategi, Mengukur Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan)*. Deepublish.

Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, *2*(3), 287-297.

Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *2*(2), 119

Krisna Tri Argo. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Patra Semarang Hotel & Convention. *Jurnal Visi Manajemen*, *7*(3), 184–189. https://doi.org/10.56910/jvm.v7i3.177

Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi manajemen sistem informasi*, *3*(5), 540-552.

Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan deltapack industri branch kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, *4*(1), 13-19.

Maya, R. S. (2022). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)* (Pertama). Widina Media Utama.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.
Rahayu, K. P., & Cantika, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Safety Indonesia. *Research Journal of Accounting and Business Management*, *6*(2), 163.
Rahmi, F., & Joesyiana, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Administrasi Pada PT. Unilever Pekanbaru. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, *1*(2), 69-75.
Sherly Malini, & Tiara Suri Handayani. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indotex Jaya Sentosa Prabumulih. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *1*(3), 204–211. https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.861
Sinabela. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
Siswanto, & Asrie. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional* (Revisi). Bumi Akasara.
Siswanto. (2019). *Strategis dan Langkah-Langkah Penelitian*. Graha Ilmu.
Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.
Sunarsi, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Kabupaten Bogor-Jawa Barat.
Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Semarak*, *2*(1), 21-30.
Surajiyo. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Deepublish.
Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Sembilan.* Jakarta: Kencana.
Sutrisno, e. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke 12). Pranada Media Group
Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, *2*(1), 23-29.
Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *ECo-Buss*, *5*(1), 297-308.
Widiyanti, A., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *5*(2), 1–10.
Wirae Gunawan, Ferdinand, & Achmad Syamsudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, *3*(1), 16–25. https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282.