

ANALISI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PERTAMEDIKA UMMI ROSNATI (RSPUR) BANDA ACEH

Zulkifli Ibrahim

Fakultas Ekonomi, Universitas Abulyatama, Indonesia

Email: zulkifli.ibr1968@gmail.com

Abstrak

Latar Belakang: Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamadika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh. Bahan dan Metode: Sampel dalam penelitian ini berjumlah 99 responden. penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan Smart PLS. Hasil: Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yakni ($0.012 > 0.05$) atau H_a diterima terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif yakni ($0.046 < 0.05$) atau H_a diterima terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Pertamadika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh. Budaya organisasi hijau memiliki pengaruh negatif yakni ($0.111 > 0.05$) atau H_a ditolak terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi hijau memiliki pengaruh positif dan signifikan yakni ($0.000 > 0.05$) atau H_a diterima terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan RSPUR Banda Aceh. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi yakni ($0.000 < 0.05$) atau H_a diterima terhadap terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamadika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh. Kesimpulan: Berdasarkan hasil penelitian tersebut penulis menyarankan kepada Direktur dan Manajemen RSPUR Banda Aceh agar dapat mengoptimalkan diri dalam mengkoordinir karyawan dan mendukung *segala bentuk kegiatan yang disarankan oleh karyawan dan pemimpin juga ikut terlibat dalam kegiatan organisasi lokal RSPUR*.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan

How to cite:	Zulkifli Ibrahim (2022) Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh. <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 7(8).
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Marbawi, 2018). Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) tinggi.

Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014) mengatakan: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Harlie (2010), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Handoko (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dikerjaannya yang berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan perusahaannya. Saat melakukan pekerjaan harus mempunyai komitmen yang kuat agar tugas yang ditetapkan dapat berjalan dengan baik. Jika seorang individu tidak mempunyai komitmen akan melakukan tindakan yang tidak menyenangkan yang dapat menimbulkan kesan buruk bagi dirinya sendiri.

Budaya organisasi dikenal sebagai suatu karakteristik yang ada dalam organisasi dan menjadi serangkaian acuan organisasi sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Menurut Zameer., et al (2014) budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Sedangkan menurut Winardi., et al (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh anggota organisasi lain. Sebuah aturan atau kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan jika sudah diubah menjadi budaya, itu akan memudahkan manajemen dalam mengelola karyawan yang ada dengan tindakan peringatan minimum untuk para karyawan.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang cepat, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (customer satisfaction), tetapi juga berorientasi pada nilai (customer value) sehingga organisasi tidak semata-mata

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh

mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih kepada kinerja dalam proses pencapaiannya (Zameer., et al, 2014).

Berdasarkan Laporan dan hasil monitoring Ketua Bidang SDM Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh bahwa model kepemimpinan yang sudah dijalankan yaitu secara demokratis dimana setiap ada permasalahan atau kasus dalam organisasi akan diselesaikan secara seksama dengan mengadakan rapat disetiap akhir bulan, dalam rapat tersebut turut dibicarakan terkait evaluasi kinerja dan kesenjangan dalam pelayanan.

Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh sudah memiliki struktur organisasi dan setiap kepala bagian, sudah memiliki standar operasional prosedur dalam melaksanakan tugasnya. Pengakuan dari beberapa staf yang diwawancarai bahwa mereka bekerja sesuai aturan yang sudah berlaku dan sistem shift berdasarkan bidang kerja masing-masing seperti dokter, perawat, bagian SDM, satuan keamanan dan kebersihan. Namun beberapa pertanyaan dari peneliti enggan dijawab oleh perawat seperti kondisi finansial dan kenyamanan bekerja. Oleh karena itu peneliti berasumsi bahwa finansial dan kenyamanan kinerja di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnawati (RSPUR) menjadi tanda tanya, seperti benefit, reward dan jenjang karir yang di peroleh.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh, penelitian ini dilaksanakan pada tanggal dari 1 - 18 Mei 2022

Desain Studi: Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan rancangan penelitian *cross sectional* pendekatan kuantitatif. Dengan jumlah sampel 99 orang yaitu pasien yang mengunjungi Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnawati (RSPUR) di ambil secara acak. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan yang terdiri dari 11 item pertanyaan, budaya organisasi yang terdiri dari 9 item pertanyaan dan kinerja karyawan yang terdiri dari 7 item pertanyaan, dalam bentuk skala Likert, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, chi-square test dan Regresi Linier Berganda.

Proses Pengumpulan Data: dilaksanakan melalui tahapan dengan langkah-langkah sebagai berikut; 1) Tahap Pra Implementasi yaitu Pengurusan izin penelitian. Proses pengumpulan data penelitian dibantu oleh enumerator. Instrumen penelitian dilengkapi dengan penjelasan, informed consent dan pedoman pengisian; 2) Tahap pelaksanaan pengumpulan data sebagai berikut, a) Pengumpulan data dengan pengisian instrumen oleh responden dilakukan secara serentak sesuai waktu yang telah disepakati bersama, b)

Penjelasan mengenai pelaksanaan penelitian kepada responden dilakukan secara langsung ketika bertemu dengan responden. Persetujuan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian dinyatakan dengan mencentang pilihan di instrumen.

Analisis Data: Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik dengan menggunakan PLS (Partial Least Square)

Model Analisis: Measurement Model (Outer Model) terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Uji Model Struktural atau Inner Model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Uji Model Struktural atau Inner Model terdiri dari uji R-Square, F-Square, dan Estimate For Path Coefficients.

Uji Pengaruh Tidak Langsung: Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping menggunakan smart PLS 3.0. Dalam penelitian ini yang dianalisis yaitu variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan ($5\%=0,05$).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Univariat

Karakteristik karyawan di RSPUR Kota Banda Aceh.

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa, 56,6% pasien berjenis kelamin perempuan, 64,6% responden berumur 29-39 tahun, 49,5% pasien berpendidikan S1, 45,5% pasien berpendapatan >1.800.000, 58,6% responden sudah bekerja >5 tahun.

Tabel 1

Karakteristik Responden yang Mengunjungi
Rumah Sakit Pertamadika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh (n=99)

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	laki-laki	43	43,4
	Perempuan	56	56,6
2	Umur		
	18-28 tahun	10	10,1
	29-39 tahun	64	64,6
3	Pendidikan		
	SMA	9	9,1
	Diploma	41	41,4
	S1	49	49,5
4	Pendapatan Responden		

Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan di
Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh

	< 1.800.000	34	34,3
	> 1.800.000	45	45,5
	4.000.000-5.000.000	14	14,1
	>5.000.000	6	6,1
5	Masa Kerja		
	<5 Tahun	41	41,4
	>5 Tahun	58	58,6

Sumber: data primer, Oktober 2020

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Salah satu cara agar data dapat dengan mudah dipahami, maka analisis deskriptif adalah salah satu dari bagian statistik yang digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi hijau, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk terendah dan 5 untuk skor tertinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah: Interval = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) / (Jumlah Kelas) = (5-1) / 5 = 0,8

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut: Sangat Rendah: 0.1 – 0.9, Rendah: 1.0 – 1.9, Cukup : 2.0 – 2.9, Tinggi : 3.0 – 3.9, Sangat Tinggi : 4.0 – 5.0

Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen

Tabel 2
Gaya Kepemimpinan

Kode	Item	Mean	Kriteria
X1	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan	3.9	Tinggi
X2	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	3.8	Tinggi
X3	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi	3.9	Tinggi
X4	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	3.8	Tinggi
X5	Semua keputusan ada ditangan pemimpin	3.9	Tinggi
X6	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai	2.2	Cukup
X7	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	3.5	Tinggi

X8	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	1.9	Rendah
X9	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	3	Tinggi
X10	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	3.9	Tinggi
X11	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	3.8	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 3.2 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kompensasi termasuk dalam kriteria tinggi dengan nilai sebesar 3.9. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode X1, X3, X3, dan X10 sebesar 3.9. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode X8 sebesar 1.9. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang cukup kepada karyawan, sehingga karyawan baik dalam kinerjanya.

Tabel 3
Budaya Organisasi

Kode	Item	Mean	Kriteria
X1	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok	3.9	Tinggi
X2	Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat	4	Sangat Tinggi
X3	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	4.1	Sangat Tinggi
X4	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan RSPUR	3.9	Tinggi
X5	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	3.9	Tinggi
X6	Saya mematuhi aturan yang ada di perusahaan	4	Sangat Tinggi
X7	Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di RSPUR	4	Sangat Tinggi
X8	Saya menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan RSPUR	3.9	Tinggi
X9	Saya senang dengan kerjasama tim	4	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi hijau termasuk dalam kriteria

sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.1. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode X3 sebesar 4.1. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode X1, X4, X5, dan X8 sebesar 3.9. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya budaya organisasi hijau memberikan pengaruh yang cukup kepada karyawan, sehingga karyawan baik dalam kinerjanya.

Hasil Analisis Variabel Endogen

Tabel 4
Kinerja karyawan

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y1	Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata - rata karyawan lain	3.9	Tinggi
Y2	Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien	4.1	Sangat Tinggi
Y3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	4	Sangat Tinggi
Y4	Saya berusaha dalam bekerja lebih keras dari pada yang seharusnya	3.9	Tinggi
Y5	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan RSPUR	3.9	Tinggi
Y6	Saya melaksanakan tugas sesuai tuntutan RSPUR	4	Sangat Tinggi
Y7	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	3.9	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 3.5 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 5.1. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode Y2 sebesar 4.1". Sedanglan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode Y1, Y4, Y5, dan Y7 sebesar 3.9. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya kinerja memberikan pengaruh yang sangat tinggi cukup kepada karyawan, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik dengan pekerjaannya.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

Convergent Validity

Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Indeks Convergent Validity adalah diukur dengan faktor AVE, composite reliability, R square, cronbachs alpha.

Hasil indeks AVE, composite reliability, R square, cronbachs alpha dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 5
Convergent Validity

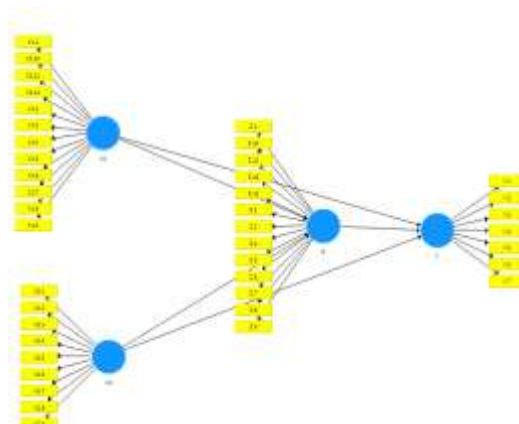
	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
X1	0.665	0.947	0.936
X2	0.672	0.935	0.918
Z	0.248	0.765	0.872
Y	0.229	0.746	0.774

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat lihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai composite reliability diatas 0.7 dan AVE berada di atas 0,5. Berdasarkan tabel 4.10 dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi composite reliability karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria realibel. Akan tetapi 2 variabel tidak memenuhi AVE yang itu varibel Z dan Y <0.5.

Berikut adalah hasil uji outer model yang menunjukkan nilai outer loading dengan menggunakan alat analisis Smart PLS v 3.2.7.

Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh



Gambar 1 Hasil Uji Outer Model

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 3.1 menunjukkan bahwa sebanyak 30 dari keseluruhan variabel, sebanyak 29 memiliki nilai lebih besar dari 0.7, dan sebanyak 1 variabel memiliki nilai dibawah 0.7. Untuk melihat nilai loading factor, data konstruk keterlibatan kerja dapat dilihat dalam tabel 4.11.

Tabel 6
Nilai Loading Factor Kontruk Gaya Kepemimpinan

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Gaya kepemimpinan	X1.1	0.279
	X1.2	0.255
	X1.3	0.350
	X1.4	0.158
	X1.5	0.265
	X1.6	0.599
	X1.7	0.518
	X1.8	0.598
	X1.9	0.431
	X1.10	0.769
	X1.11	0.755

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel 3.7 menunjukkan bahwa nilai loading factor yang memiliki diatas 0.7 sebanyak 2 variabel. Sedangkan 10 variabel dibawah 0.7.

Untuk nilai loading factor konstruk budaya organisasi hijau dapat dilihat pada Tabel. 3.8.

Tabel 7
Nilai Loading Factor Kontruk Budaya Organisasi

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Budaya Organisasi Hijau	X2.1	0.825
	X2.2	0.707
	X2.3	0.840
	X2.4	0.882
	X2.5	0.803
	X2.6	0.861
	X2.7	0.797
	X2.8	0.780
	X2.9	0.832

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam tabel 3.8 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai loading factor diatas 0.7.

Untuk nilai loading factor konstruk kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel. 3.9.

Tabel 8
Nilai Loading Factor Kontruk Kinerja Karyawan

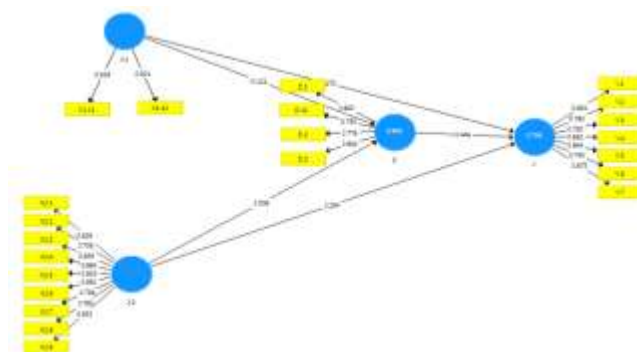
Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Kinerja Karyawan	Y1	0.831
	Y2	0.785
	Y3	0.790
	Y4	0.860
	Y5	0.844
	Y6	0.748
	Y7	0.873

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam tabel 3.9 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai loading factor diatas 0.7.

Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item yang tidak memenuhi syarat, tidak ada lagi nilai loading factor yang berada dibawah 0.7. Hasil estimasi ulang dapat dilihat pada gambar 3.2.

Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh



Gambar 2
Hasil Uji Outer Model setelah estimasi ulang

Berikut hasil dari estimasi ulang terhadap seluruh konstruk gaya kepemimpinan, budaya organisasi hijau, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Tabel 9
Nilai Loading Factor Seluruh Kontruk

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Gaya Kepemimpinan	X1.11	0769
	X1.12	0.755
Budaya Organisasi	X2.1	0.825
	X2.2	0.707
	X2.3	0.840
	X2.4	0.882
	X2.5	0.803
	X2.6	0.861
	X2.7	0.797
	X2.8	0.780
	X2.9	0.832
Kinerja Karyawan	Y1	0.831
	Y2	0.785
	Y3	0.790
	Y4	0.860
	Y5	0.844
	Y6	0.748
	Y7	0.873

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil estimasi ulang loading factor pada tabel 3.10, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk gaya kepemimpinan, budaya organisasi hijau, kepuasan kerja dan kinerja karyawan telah memenuhi nilai standar convergent validity karena semua faktor bernilai lebih dari 0.7. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

Discriminant Validity

Merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.7. berdasarkan Tabel 3.10 nilai cross loading pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.7. hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 10
Nilai Cross Loading

Kode Item	X1	X2	Z	Y
X1.11	0.924			
X1.12	0.921			
X2.1		0.826		
X2.2		0.706		
X2.3		0.839		
X2.4		0.883		
X2.5		0.803		
X2.6		0.861		
X2.7		0.796		
X2.8		0.780		
X2.9		0.832		
Y1				0.832
Y2				0.782
Y3				0.790
Y4				0.862
Y5				0.844
Y6				0.745
Y7				0.875

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Composite Reliability

Untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi Smart PLS, digunakan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite reliability. Namun, penilaian menggunakan Cronbach's Alpha memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan composite reliability dan nilainya harus lebih dari 0.7.

Pada tabel 4.13 dibawah ini dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha maupun composite reliability memiliki nilai diatas 0.7, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih

Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh

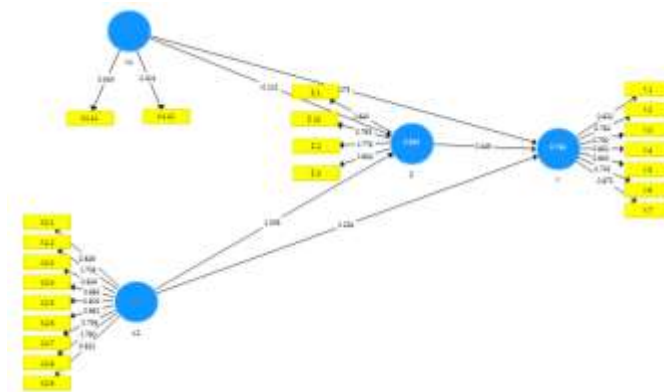
dari 0.5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

Tabel 11
Konstruk Realibilitas dan validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite reliability	AVE
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.824	0.919	0.851
Budaya Organisasi (X2)	0.936	0.947	0.665
Kinerja Karyawan (Y)	0.918	0.935	0.651

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Second Order Confirmatory Analysis



Gambar 3
Hasil Uji Outer Model Setelah Estimasi Ulang

Untuk melakukan penilaian signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk kemudian dilakukan resampling kembali. Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value adalah 1.96 (significance level 5). Tabel 3.12 merupakan hasil uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada second order konstruk.

Tabel 12
Konstruk Realibilitas dan validitas

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
X1→Y	0.275	0.265	0.109	2.527	0.012
X2→Y	0.254	0.259	0.159	1.594	0.111

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pat coefficient yang terdapat pada Tabel 3.13 menunjukkan bahwa apat 1 item yang memiliki signifikan terhadap konstruknya dengan nilai t-statistik lebih besar 1.96 dan p-values lebih kecil dari 0.05, dan terdapat satu item yang tidak signifikan terhadap konstruknya dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1.96 dan p-values lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator Afektif, Normatif, Berkelanjutan merupakan variabel manifest pembentuk konstruk kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Evaluasi Model Striktur (Inner Model)

Evaluasi model sktruktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori subtantif model sktruktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen.

R-Square (R2)

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural. R-Squares menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memilii pengaruh yang subtantif. Nilai R-squares 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model yang kuat, moderat dan lemah (Chin et al., 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Berikut Tabel 3.14

Tabel 13
R-Square

Item	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.798	0.792

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil R-Squares pada Tabel 3.14 menunjukkan bahwa nilai R-Squares adalah 0.717. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi hijau, kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 79.8%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar varibel dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode resampling bootstrap pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-values lebih besar dari 1.96 dan atau nilau p-values kurang dari 0.05, maka Ha diterima dan Ho ditolak begitu pula sebaliknya. Berikut hipotesis-hipotesis yang diajukan:

Tabel 14
Hasil t-statistik

Konstruk	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
X1→Y	0.275	0.265	0.109	2.527	0.012
X2→Y	0.254	0.259	0.159	1.594	0.111

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.20 penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

Konstruk gaya kepemimpinan mempunyai nilai t-statistik sebesar 2.527 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.012 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Konstruk budaya organisasi mempunyai nilai t-statistik sebesar 1.594 lebih kecil dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.111 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan tidak ada pengaruh budaya organisasi hijau terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan RSPUR Banda Aceh

Konstruk eksogen gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan ($O=0.275$) dengan kinerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan ini adalah 2.527 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values 0.012 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kriteria baik yaitu kode item X1, X2, X3, X4, X5, X7, X9, X10, X11 dengan kriteria tinggi, akan tetapi ada beberapa pernyataan yang termasuk kriteria cukup dengan kode item yaitu X6, dan X8.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu, gaya kepemimpinan memiliki berpengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai. Hal itu dikarenakan semakin baik gaya pemimpin dalam menyikapi permasalahan yang terjadi semakin baik pula respon karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku

Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh

Konstruk eksogen budaya organisasi hijau memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ($O=0.254$). Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah 1.594 lebih kecil dari 1.96, dan nilai p-values 0.111 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu,

hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi hijau memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi termasuk dalam kriteria baik yaitu nilai hitung lebih besar dari nilai ketentuan yaitu yaitu <0.7 .

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamadika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh. Artinya kebijakan pimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamadika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh.

Tidak terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Pertamadika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh. Artinya budaya organisasi belum memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamadika Ummi Rosnawati (RSPUR) Banda Aceh.

BIBLIOGRAFI

- [1]. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [2]. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- [3]. Andayani I dan Tirtayasa S (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
- [4]. Avera S. K dan Nawawi M. T (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta
- [5]. Asep Suryana. 2013. Value Based Leadership. Bandung : Nurani Press
- [6]. Aidinil Zetra (2018). Gaya Kepemimpinan (Bahan Bacaan Kuliah Kepemimpinan Politik). Padang : Magister Ilmu Politik Universitas Andalas.
- [7]. Asim, Masood (2013) impact of Motivation on Employee Peformance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan international. Journal of Scie ntific and Research Publications.
- [8]. Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. Jurnal EMBA. Vol. 4. No. 5
- [9]. Delti (2015) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.TCM di Kubar. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 3, Nomor 2, <http://ejournal.adbisnis>.
- [10]. Eko Maulana Ali. 2012. Kepemimpinan Transformasional Dalam Birokrasi Pemerintahan, PT.Multicerdas Publishing, Jakarta.
- [11]. Fauzi M, Warso M. M danHaryono A.T (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). Universitas Pandanaran Semarang.
- [12]. Ghozali, Imam Hengky Latan (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang\

- [13]. Ghozali (2014). *Struktural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Semarang: badan Penerbit Undip.
- [14]. Gary Yulk. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*; terj. Budi Supriyanto. PT. Indeks : Jakarta
- [15]. Griffin, Ricky W. (2016). *Fundamental of management*. Edition 8. United States of America Cengage Learning
- [16]. Hung Wang, Jen. (2016). Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: Evidence from the Gambling Industry in Macau. *Journal Business and Management Studies*. Vol.2, No.1, 1-7.
- [17]. Hamzah M. I dan Sarwoko E (2020) *Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja*. Universitas Kanjuruhan Malang, Indonesia
- [18]. Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*: BPFE UGM, Yogyakarta.
- [19]. Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20]. Jufrizen (2016) *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- [21]. Jufrizen dan Intan N (2021) *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- [22]. Ni Luh Sarianti, I Gusti Ayu Wimba dan I Made Astrama (2021) *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
- [23]. Nurnaningsih dan Wahyono (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2)
- [24]. Nitasari dan Rizka Afrisalia (2012). “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan di
Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh

- [25]. Nurdin S dan Rohendi A (2016) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. Universitas BSI Bandung.
- [26]. Ni Luh Sarianti, I Gusti Ayu Wimba dan I Made Astrama (2021) Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Hindu Indonesia
- [27]. Noldison Lotje Sontje M. Sumayku Sofia A. P. Sambul (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando
- [28]. Nimalathansan. 2010. Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan.
- [29]. Marbawi (2018) Pengaruh karakteristik individu budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada pt. Bank aceh. Universitas Sumatera Utara Medan
- [30]. Moh. Saiful Bahri (2016) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Universitas Panca Marga Probolinggo
- [31]. M. Harlie. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol 11 No.2, Oktober.
- [32]. Malayu S.P Hasibuan (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara
- [33]. Putri P. Y. A dan Latrini M. Y (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi. Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- [34]. Pratama P dan Pasaribu S. E (2020) Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
- [35]. Riani dan Asri Laksmi (2011) Budaya Organisasi. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu

- [36]. Siagian, T. S dan Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59 – 70
- [37]. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- [38]. Serdamayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju
- [39]. Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [40]. Sugiri (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan CV Opal Transport)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- [41]. Sulistyio Budi Utomo. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)* 6(3), pp:376 - 393.
- [42]. Wahyuni E. R, Taufik T dan Ratnawati V (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- [43]. Winardi., Jasman J. Ma.,ruf dan Said. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh)*.
- [44]. Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [45]. Yunarsih N. K (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Program Pascasarjana Universitas Warmadewa
- [46]. Zeindra F. A dan Lukito H (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. Universitas Andalas
- [47]. Zameer, Hashim., Shehzad Ali., Waqar Nisar and Muhammad Amir. 2014. *The Impact Of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry Of*

Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan di
Rumah Sakit Pertamedika Ummi Rosnati (RSPUR) Banda Aceh

Pakistan. Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management
Sciences, 4(1): 293-298.

Copyright holder:

Zulkifli Ibrahim (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

