

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA
COVID-19 DI RUMAH SAKIT TK II PUTRI
HIJAU MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Amalia Akalili
NPM : 1805160504
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 08 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AMALIA AKALILI
N P M : 1805160504
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA COVID-19 DI RUMAH SAKIT TK II PUTRI HIJAU MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Penguji II

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : AMALIA AKALILI
N P M : 1805160504
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA COVID-19
DI RUMAH SAKIT TK. II PUTRI HIJAU MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Amalia Akalili
 N.P.M : 1805160504
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Nama Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 Di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|--|--------------|--------------------|
| Bab 1 | - Latar belakang masalah - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian | 20/05 - 2022 | <i>[Signature]</i> |
| Bab 2 | - Kerangka Konseptual - Teori Sesuaikan dg materi - Pembahasan | 6/6 22 | <i>[Signature]</i> |
| Bab 3 | - Metodel - Pengambilan Data | 6/6 22 | <i>[Signature]</i> |
| Bab 4 | Perbaiki sesuai arahan, - Deskripsi Responden - Analisa data - Pembahasan | 19/22. /8 | <i>[Signature]</i> |
| Bab 5 | - Kesimpulan dipersingkat. - Saran sesuaikan | 30/22 /8 | <i>[Signature]</i> |
| Daftar Pustaka | Sesuai kan Panduan / merubay Sitasi Dosen min. 5. | 30/22. /8 | <i>[Signature]</i> |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Acc. Proses lanjut. | 2/22. /9 | <i>[Signature]</i> |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

[Signature]
(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

[Signature]
(Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Akalili
NPM : 1805160504
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA COVID-19 DI RUMAH SAKIT TK II PUTRI HIJAU MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022

Yang membuat pernyataan



AMALIA AKALILI

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA COVID-19 DI RUMAH SAKIT TK II PUTRI HIJAU MEDAN

Amalia Akalili

amaliaamalia554@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan yang berjumlah 587 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 85 karyawan dengan menggunakan metode teknik *random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner/angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistic Package for the Social Sciens* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PERIOD AT THE TK II PUTRI HIJAU MEDAN HOSPITAL

Amalia Akalili

amaliaamalia554@gmail.com

Management Study Program Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee performance, the influence of organizational culture on employee performance, the influence of leadership and organizational culture on employee performance. The research method used in this study is a quantitative research method. The population in this study were all employees at the Tk II Putri Hijau Hospital in Medan, amounting to 587 employees. The number of samples used in this study amounted to 85 employees using a random sampling technique method. The data used in this study is primary data, namely by distributing questionnaires/questionnaires. The measurement scale used is the Likert scale. The data analysis technique used in this research is quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is the Statistical Package for the Social Sciens (SPSS). The results of the study indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance; organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; leadership and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at Tk Hospital. II Putri Hijau Medan.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diajukan untuk memenuhi sebagian syarat dalam memperoleh gelar pendidikan Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 Di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan”**.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak atas bimbingan dan dorongan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan juga kepada pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Abu Muslim dan Ibunda Nilam Puspa, A.md.Stat serta adik tersayang Muhammad Farid Zein yang selalu memberikan segala perhatian, doa, kasih sayang, dorongan dan dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin H, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis hingga terselesainya skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada bapak dan ibu staf yang ada di Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.

11. Sahabat seperjuangan yang saya sayangi Amanda Retno dan Vativa Gita Azmi atas dukungan, semangat dan motivasi hingga menyelesaikan skripsi ini.

12. Kepada teman-teman yang saya sayangi, Amyra, Anggina, Sasa, Apip dan yang lainnya yang memberikan semangat dan dukungan kepada saya dalam mengerjakan skripsi.

13. Kepada Abigoz (Khairun, Icak, Ninis, Fatya, Riska, Irdina, Kley) sahabat saya yang selalu memberikan semangat kepada saya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini belum sempurna, baik pada penulisan maupun isi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun guna untuk penyempurnaan isi skripsi ini.

Diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam perkembangan skripsi pada masa mendatang serta kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Dan semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT. Aamiin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, September 2022

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3 Batasan Masalah | 5 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Landasan Teori | 7 |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan | 7 |
| 2.1.2 Kepemimpinan | 14 |
| 2.1.3 Budaya Organisasi | 18 |
| 2.2 Kerangka Berpikir Konseptual | 21 |
| 2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | 24 |
| 2.3 Hipotesis..... | 25 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN..... | 26 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 26 |
| 3.2 Definisi Operasional..... | 26 |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian | 27 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel..... | 28 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 30 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 31 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 31 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 33 |
| 3.6.3 Uji Asumsi Klasik..... | 34 |
| 3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 36 |
| 3.6.5 Uji Hipotesis | 37 |
| BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 42 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 42 |
| 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian | 42 |
| 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden | 43 |
| 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian | 44 |
| 4.1.4 Analisis Data..... | 48 |
| 4.2 Pembahasan..... | 55 |
| 4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan | 55 |
| 4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | 55 |
| 4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | 56 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| BAB 5 PENUTUP | 57 |
| 5.1 Kesimpulan | 57 |
| 5.2 Saran..... | 57 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 58 |
| DAFTAR PUSTAKA | 60 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 22 |
| Gambar 2. 2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | 23 |
| Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual | 25 |
| Gambar 3. 1 Uji Parsial (Uji t) | 38 |
| Gambar 3. 2 Uji Simultan (Uji F) | 40 |
| Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas..... | 49 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas | 50 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel..... | 26 |
| Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi | 27 |
| Tabel 3. 3 Rincian Karyawan..... | 28 |
| Tabel 3. 4 Skala Likert | 30 |
| Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan | 32 |
| Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi..... | 32 |
| Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 32 |
| Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas | 34 |
| Tabel 4. 1 Skala Likert | 42 |
| Tabel 4. 2 Data Identitas Responden..... | 43 |
| Tabel 4. 3 Skor Angket Variabel Kepemimpinan | 44 |
| Tabel 4. 4 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi | 45 |
| Tabel 4. 5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan | 47 |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 50 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 51 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji t (Parsial) | 52 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji F (Simultan)..... | 53 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 54 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan membantu menciptakan keunggulan dalam bersaing. Selain di perusahaan, sumber daya manusia di rumah sakit juga merupakan aset penting dalam bidang jasa pelayanan kesehatan. Kini, pada masa covid-19 rumah sakit terus melakukan perkembangan bukan hanya pada staf medis ataupun non medis, tetapi juga pada kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanannya kepada para pasien di rumah sakit. Sumber daya manusia di rumah sakit diantaranya adalah perawat, dokter, bidan dan tenaga kesehatan lainnya yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan. Sumber daya kesehatan merupakan jantung dari sistem kesehatan.

Rumah sakit mengalami berbagai penundaan maupun hambatan dalam pengembangan kinerja karyawan pada masa pandemic covid-19, sehingga hal ini berkaitan dengan pemimpin dan budaya organisasi untuk membantu dan mendorong karyawan rumah sakit untuk mempertahankan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya dan melayani para pasien dengan baik. Pada masa covid-19, peningkatan jumlah pasien di rumah sakit terus mengalami peningkatan sehingga pelayanan di rumah sakit juga harus ditingkatkan. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit harus bermutu, efektif dan efisien yang ditunjang dengan kualitas dan kuantitas tenaganya. Perawat dituntut untuk menjaga kualitas dan profesionalitasnya dalam memberikan pelayanan untuk pasien. Selalu

meningkatkan kinerja dan produktivitas serta menunjukkan keramahan kepada setiap pasien dan keluarga pasien (Siswadi et al., 2021).

Kinerja karyawan yang memiliki kualitas, kuantitas dan tanggung jawab yang baik sangat diperlukan di sebuah rumah sakit. Dengan kondisi pandemi covid-19 sekarang ini, kinerja karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik untuk para pasien di rumah sakit. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peran pemimpin dalam mempertahankan kinerja karyawan pada masa covid sangat diperlukan dan harus didukung oleh budaya organisasi juga agar para karyawan dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Pemimpin harus selalu memberikan dukungan, perhatian serta menjadi teladan bagi para karyawan sangat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Kartono, 2017) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan, (Suwatno & Priansa, 2018) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dengan kondisi pandemic covid 19 sekarang ini, pemimpin yang dapat mengambil keputusan, memberikan motivasi, menjalin komunikasi dengan karyawannya, mengendalikan bawahannya dalam mengerjakan pekerjaan, bertanggung jawab atas bawahannya, dan bisa mengendalikan emosionalnya, maka dapat meningkatkan kinerja

karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut (Jufrizen, 2018) kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya covid-19 ini, komunikasi antara karyawan dan pemimpin harus lebih ditingkatkan untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dengan meningkatnya jumlah pasien di rumah sakit. Kemudian, budaya organisasi yang ada di rumah sakit harus diterapkan agar kinerja karyawan dapat maksimal. Budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Baik atau tidaknya sebuah budaya organisasi berperan sangat penting terhadap hasil yang akan diperoleh sebuah organisasi. Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pada masa pandemi covid 19 sekarang ini, budaya organisasi memerlukan karyawan yang bisa berinovasi, berani mengambil resiko, dapat bekerjasama dalam tim, dan melakukan aktifitas-aktifitas yang dapat mengembangkan sebuah perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan lokasi penelitian di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan atau yang akrab disebut Rumkit Putri Hijau oleh masyarakat umum merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan. Sebagai instalasi militer Rumah Sakit Putri Hijau merupakan pelaksana Kesdam I/BB yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan berupa pengobatan, perawatan,

rehabilitasi medik yang ditujukan kepada prajurit TNI dan PNS beserta keluarganya di wilayah Kodam I/BB, serta menyelenggarakan pendidikan tenaga kesehatan sesuai dengan kemampuan yang ada. Disamping itu dengan adanya kapasitas lebih Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB juga melayani masyarakat umum. Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan merupakan rumah sakit umum kelas B yang berada di kota Medan.

Berdasarkan dari hasil pra riset/survei awal yang dilakukan pada Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan, terdapat beberapa permasalahan yang menyangkut tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Permasalahannya yaitu pemimpin di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, kurangnya komunikasi antara karyawan dan pemimpin, rendahnya tingkat kerjasama antar karyawan yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Dengan itu, kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan alasan dan kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Covid 19 di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

2. Masih kurangnya komunikasi antara karyawan dan pemimpin sehingga masih ada karyawan yang merasa sulit menjalin komunikasi dengan pemimpinnya.
3. Masih rendahnya tingkat kerjasama antar karyawan dalam budaya organisasi sehingga menghambat kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan pengetahuan dan pembelajaran yang lebih dalam terkait kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.
 - b. Dapat menjadi bahan pembelajaran pada teori yang digunakan yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan sumber informasi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Yusnandar et al., 2020) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sedangkan, (Pianda, 2018) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak boleh dilakukan karyawan, karena kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi. (Afandi & Bahri, 2020) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja yang menghasilkan prestasi karyawan yang bersangkutan (Imron, 2018). Menurut (Dangnga & Amran, 2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

(Siagian & Khair, 2018) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil

pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan organisasi dalam periode tertentu. Oleh karena itu, seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut (Zainal, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antakaryawan yang satu dengan yang lainnya
5. Pengembangan sdm yang masih dapat dibedakan menjadi : penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan efektivitas.
11. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
12. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

Menurut (Zainal, 2018) adapun manfaat kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam mencapai kinerja yang tinggi, beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Menurut (Kasmir, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian, kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi, pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja, selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan, menurut (Erwin & Suhardi, 2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah :

1. Keterampilan dan keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan kerja.
4. Motivasi kerja.
5. Kepemimpinan.
6. Kepuasan kerja.
7. Loyalitas.
8. Komitmen.

9. Disiplin kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

(Mangkunegara, 2017) menyatakan indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tangung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Adapun komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer dalam

(Bintoro & Daryanto, 2017) yaitu :

1. Kemampuan Teknis, meliputi:

- a. Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- b. Kemampuan menggunakan metode.

- c. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - d. Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan kerjaan yang sejenis.
2. Kemampuan konseptual, yaitu:
 - a. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - b. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - c. Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
 3. Kemampuan hubungan interpersonal
 - a. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.
 - b. Memotivasi karyawan.
 - c. Melakukan negoisasi.
 - d. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Mujiatun, 2018). Sedangkan, menurut (Eka, 2019) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (Fahmi, 2017) kepemimpinan suatu ilmu yang mengkaji secara komperensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi

orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. (Edison et al., 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan, (Harahap & Khair, 2020) mengatakan bahwa kepimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu agar dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting dalam menjalankan sebuah organisasi, adapun tujuan dan manfaat kepemimpinan menurut (Timotius, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Kepastian arah dan tujuan

Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

2. Kebanggaan

Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi

bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya.

3. Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa memberi kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seseorang menurut (Keith & Newstrom, 2017) adalah :

1. Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Sedangkan, menurut pendapat (Timotius, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Keyakinan.
2. Harapan.
3. Optimis.
4. Keuletan.
5. Interpretasi moral.
6. Peristiwa hidup.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Muhammad Busro, 2018) Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan.
2. Tipe kepemimpinan.
3. Dukungan kepemimpinan.
4. Pelibatkan kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan.

Sedangkan, menurut (Kartono, 2017) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional, adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Ada beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi budaya organisasi. (Sudaryono, 2017) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan. Sedangkan, menurut (Trang, 2019) budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang diyakini (*belief*) dan merupakan sistem dalam suatu organisasi yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Eka, 2019). Adapun (Sembiring & Winarto, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam. Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) budaya organisasi adalah sebuah karakter yang sering dilakukan di dalam suatu perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan biasanya membentuk norma dan nilai yang baik.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

(Sulaksono, 2015) menyatakan faktor-faktor yang membentuk budaya organisasi dapat dibagi menjadi :

1. *Share Thing*, misalnya pakaian seragam seperti pakaian Korpri untuk PNS, batik PGRI yang menjadi ciri khas organisasi tersebut.
2. *Share saying*, misalnya ungkapan-ungkapan bersayap, ungkapan slogan, pameo seperti didunia pendidikan terdapat istilah Tut wuri handayani.
3. *Share doing*, misalnya pertemuan kerja bakti, kegiatan sosial sebagai aktifitas rutin yang menjadi ciri khas suatu organisasi.
4. *Share feeling*, turut bela sungkawa, *anniversary*, ucapan selamat, acara wisuda mahasiswa dan lain sebagainya.

Ada empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, menurut (Ardiana et al., 2013) yaitu :

1. Karakter perorangan.
2. Etika perusahaan.
3. Pembagian kekuasaan.
4. Struktur organisasi.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Desmod graves dalam (M. Busro, 2018) ada sepuluh *item research tool* (dimensi kriteria) indikator budaya organisasi, yaitu :

1. Jaminan diri (*self assurance*)
2. Ketegasan dalam bersikap (*decisiveness*)
3. Kemampuan dalam pengawasan (*supervisor ability*)
4. Kecerdasan emosi (*intelegence*)
5. Inisiatif (*initiative*)

6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement*)
7. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self actualization*)
8. Kebutuhan akan jabatan/posisi (*need for power*)
9. Kebutuhan akan penghargaan (*need for reward*), dan
10. Kebutuhan akan rasa aman (*need for security*)

Adapun indikator-indikator budaya organisasi menurut pendapat (Robbins & Coulter, 2016) terdiri dari :

1. Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.
2. Memperhatikan detail diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal disekitar.
3. Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim yang diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
6. Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
7. Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan yang mencerminkan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya dari

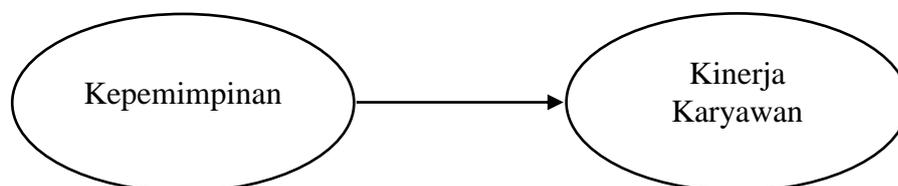
penelitian yang sedang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin berfungsi untuk mengendalikan kekuasaan serta mengayomi secara arif dan bijaksana, pemimpin juga seharusnya melindungi seluruh potensi yang ada dibawah pimpinannya. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik dalam menjalankan organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun, 2018), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (Gurning, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika buruknya kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan.



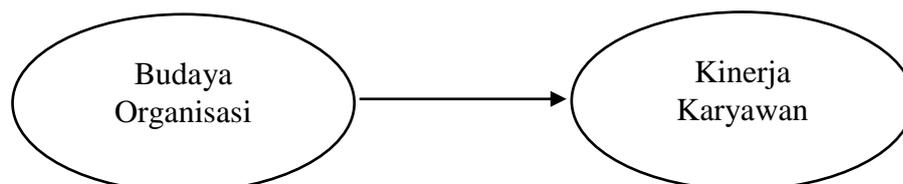
Gambar 2. 1
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan dimasa depan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Perusahaan dengan budaya yang kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan, dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat berkaitan dengan kinerja karyawan yang tinggi.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Gultom, 2014), (Sembiring & Winarto, 2020), (Arianty, 2014), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Wahyudi & Tupti, 2019) dan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan melihat penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa semakin baik penerimaan karyawan atas budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya, ketika budaya organisasi tidak dapat diterima dengan baik maka semakin menurun kinerja karyawan.



Gambar 2. 2

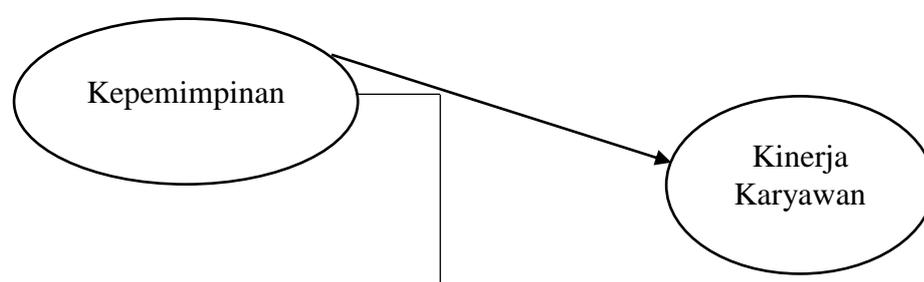
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

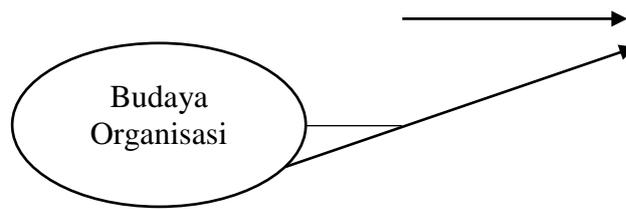
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang tepat akan menjadikan karyawan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Semakin baik dan tepat seorang pemimpin mengelola dan mengendalikan bawahannya maka akan semakin baik pula timbal balik yang diterima perusahaan. Begitupun dengan budaya organisasi yang menjadi salah satu dasar sistem manajerial seorang pemimpin kepada karyawannya, karena hal itu membuat para karyawan dari pimpinan tersebut lebih terarah dalam mengerjakan tugasnya, kebiasaan-kebiasaan yang ada juga menjadikan suatu pandangan baik atau buruknya perusahaan tersebut, maka dari itu peran pimpinan dalam membuat suatu kebiasaan yang baik bagi para karyawan akan menjadi salah satu dasar juga seorang pemimpin berhasil mengelola para karyawannya.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sasingkelo et al., 2016), (Hasyim & Nuridin, 2020), dan (Jasin & Pane, 2021) menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan melihat dari penelitian terdahulu maka dapat digambarkan hubungan antara Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari paradig dibawah ini:





Gambar 2.3
Kerangka Konseptual
Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan sementara yang belum final; suatu jawaban sementara; suatu dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel (Nurdin & Hartati, 2019).

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan.
3. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relative singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut (Timotius, 2017) metode asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Nurdin & Hartati, 2019) Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Pengukuran |
|----------------------|---|---|---------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang, unit atau divisi dengan kemampuan yang ada dan batasan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan | 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2017) | <i>Likert</i> |

| | | | |
|------------------------|---|---|---------------|
| | perusahaan. | | |
| Kepemimpinan (X1) | Kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Mengambil keputusan. 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi. 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. 5. Tanggung jawab. 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. (Kartono, 2017) | <i>Likert</i> |
| Budaya Organisasi (X2) | Budaya Organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan. Budaya organisasi berperan dalam menentukan struktur dan sistem operasional yang membuahkan normal perilaku. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Memperhatikan detail. 3. Orientasi pada hasil. 4. Orientasi individu. 5. Orientasi pada tim. 6. Keagresifan. 7. Stabilitas. (Robbins & Coulter, 2016) | <i>Likert</i> |

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan yang beralamat di Jl. Putri Hijau No. 17 Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April 2022 s.d Agustus 2022. Adapun jadwal penelitian bisa dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3. 2

Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi

| KEGIATAN PENELITIAN | WAKTU PENELITIAN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------------------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Pengajuan judul | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pra riset | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pembuatan proposal | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Seminar Proposal | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| Pengumpulan Data | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan yang berjumlah 587 orang.

Tabel 3. 3
Rincian Karyawan
Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

| No | Kualifikasi | Jumlah |
|----|--------------------------|--------|
| 1 | Dokter | 82 |
| 2 | Bidan | 34 |
| 3 | Perawat | 149 |
| 4 | Tenaga Kesehatan Lainnya | 71 |

| | | |
|---|---------------|------------|
| 5 | Administrasi | 83 |
| 6 | Non Medis | 168 |
| | Jumlah | 587 |

Sumber : Rumkit TK II Putri Hijau Medan

2. Sampel

Menurut (Nurdin & Hartati, 2019) sampel adalah sebagian karakteristik atau ciri yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *random sampling*. Maka, untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

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

sumber : (Juliandi & Irfan, 2014)

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{587}{1 + 587 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{587}{1 + 587 \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{587}{1 + 5,87}$$

$$n = \frac{587}{6,87}$$

$$n = 85$$

Maka, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 orang dengan populasi yang berjumlah 587 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara atau interview adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Dalam wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal, biasanya dilakukan komunikasi langsung *face to face*, maupun melalui telepon. Wawancara dapat dilakukan antara dua orang atau lebih (Nurdin & Hartati, 2019).

2. Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, didistribusikan melalui jasa pengiriman untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti (Nurdin & Hartati, 2019). Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk centang dari setiap pertanyaan atau pernyataan yang mempunyai 5 opsi, yaitu :

Tabel 3. 4
Tabel Skala Likert

| Kategori | Bobot |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Ragu-Ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

(Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti apakah variabel bebas (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Rumusan Statistik untuk pengujian validitas :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

| | |
|----------------|--|
| N | = Banyaknya pasangan pengamatan |
| $\sum x_i$ | = Jumlah pengamatan variabel x |
| $\sum y_i$ | = Jumlah pengamatan variabel y |
| $(\sum x_i^2)$ | = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x |
| $(\sum y_i^2)$ | = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y |
| $(\sum x_i)^2$ | = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x |
| $(\sum y_i)^2$ | = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y |
| $\sum x_i y_i$ | = Jumlah hasil kali variabel x dan y |

Kriteria pengujiannya :

1. r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid.
2. r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 3. 5

| Item Pernyataan | R-hitung | R-tabel | Keterangan |
|------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| X1.1 | 0,720 | 0,213 | Valid |
| X1.2 | 0,756 | 0,213 | Valid |
| X1.3 | 0,659 | 0,213 | Valid |
| X1.4 | 0,766 | 0,213 | Valid |
| X1.5 | 0,843 | 0,213 | Valid |
| X1.6 | 0,753 | 0,213 | Valid |

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item, R-hitung lebih besar daripada R-tabel maka dapat dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

| Item Pernyataan | R-hitung | R-tabel | Keterangan |
|------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| X2.1 | 0,570 | 0,213 | Valid |
| X2.2 | 0,810 | 0,213 | Valid |
| X2.3 | 0,861 | 0,213 | Valid |
| X2.4 | 0,817 | 0,213 | Valid |
| X2.5 | 0,820 | 0,213 | Valid |
| X2.6 | 0,856 | 0,213 | Valid |
| X2.7 | 0,834 | 0,213 | Valid |

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item, R-hitung lebih besar daripada R-tabel maka dapat dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Item Pernyataan | R-hitung | R-tabel | Keterangan |
|------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Y1 | 0,617 | 0,213 | Valid |
| Y2 | 0,764 | 0,213 | Valid |
| Y3 | 0,754 | 0,213 | Valid |
| Y4 | 0,809 | 0,213 | Valid |
| Y5 | 0,780 | 0,213 | Valid |
| Y6 | 0,846 | 0,213 | Valid |
| Y7 | 0,805 | 0,213 | Valid |
| Y8 | 0,654 | 0,213 | Valid |

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item, R-hitung lebih besar daripada R-tabel maka dapat dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2018).

Rumus Statistik untuk pengujian reliabilitas :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varians total

Dengan kriteria :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (valid).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (tidak valid) (Ghozali, 2018).

Tabel 3. 8
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Cronbach's Alpha Standar</i> | Keterangan |
|------------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,841 | 0,6 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,883 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,889 | 0,6 | Reliabel |

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena variabel Kepemimpinan (X1) sebesar $0,841 > 0,6$ maka reliabel, variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar $0,883 > 0,6$ maka reliabel, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,889 > 0,6$ maka reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan tentang variabel yang diteliti atau dapat dinyatakan instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan menentukan garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Analisis statistik pada uji normalitas ini terdiri dari dua yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov Smimov*. Pengujian statistik dapat dilihat pada uji *Kolmogorov Smimov*, dimana pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan ini adalah :

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai ≥ 10 .

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya

SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*.

Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap variabel terikat yaitu Kinerja. Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2018) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = Beban Kerja Fisik

X2 = Beban Kerja Mental

ϵ = *Standard error*

Untuk mengetahui apakah regresi linear berganda berhasil digunakan dalam penelitian maka terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik pada regresi linear berganda.

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Sugiyono, 2018). Uji t dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t** = Distribusi t
- r** = Koefisien korelasi parsial
- r²** = Koefisien determinasi
- n** = Jumlah data sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel serta menggunakan tingkat signifikan (α) = 0.05. Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, maka apabila terjadi penerimaan H_0 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

1. Bentuk pengujian

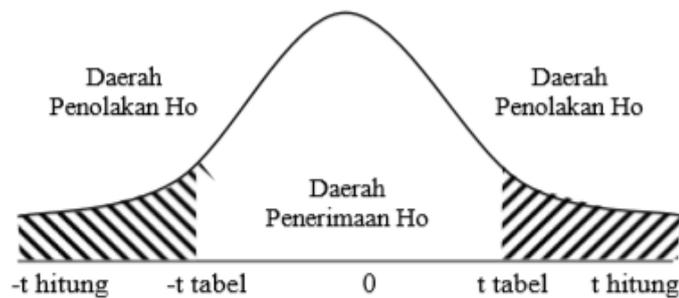
H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H_a : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Kriteria pengembalian keputusan

H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ $df = n-k$

H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$.



Gambar 3. 1
Uji Parsial (Uji t)

3.6.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan

membandingkan F hitung dan F tabel dengan ketentuan. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Rumus perhitungan uji F (Sugiyono, 2018), yaitu :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = Nilai f hitung

R² = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyak data sampel

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau $df = (n-k-1)$, dengan kriteria sebagai berikut :

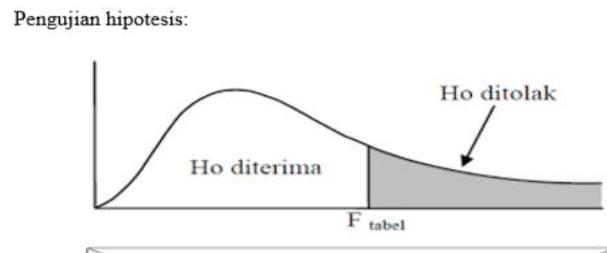
Ho diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$

Ho ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$

Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun yang menjadi hipotesis nol Ho dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan $-F \text{ hitung} < -F \text{ tabel}$, maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.

2. Bila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ dan $-F \text{ hitung} \geq -F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .



Gambar 3. 2
Uji Simultan (Uji F)

3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat, atau koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui kekuatan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam persamaan regresi yang dihasilkan. Koefisien determinasi (R^2) adalah dikurangi rasio antara besarnya deviasi nilai y observasi dari garis regresi dengan besarnya deviasi nilai y observasi dari rata-ratanya atau secara matematika dapat di tulis sebagai berikut (Sugiyono, 2018) :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R²* negatif, maka nilai *adjusted R²* dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka $\text{adjusted } R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka $\text{adjusted } R^2 = (1 - k)/(n - k)$.
Jika $k > 1$, maka *adjusted R²* akan bernilai posisi.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yang disebarakan kepada 85 karyawan Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan sebagai sampel dari penelitian ini dengan menggunakan metode *Skala Likert* berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Skala Likert

| Kategori | Bobot |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan status pernikahan.

Tabel 4. 2
Data Identitas Responden

| Identitas | Sub Identitas | Frekuensi | Persentase |
|----------------------|----------------------|------------------|-------------------|
| 1. Jenis Kelamin | 1. Laki-laki | 21 | 24,7% |
| | 3. Perempuan | 64 | 75,3% |
| | TOTAL | 85 | 100% |
| 2. Usia | 1. < 20 Tahun | 2 | 2,4% |
| | 2. 21-40 Tahun | 49 | 57,6% |
| | 3. 41-50 Tahun | 25 | 29,4% |
| | 4. > 50 Tahun | 9 | 10,6% |
| | TOTAL | 85 | 100% |
| 3. Pendidikan | 1. SMA | 18 | 21,2% |
| | 2. D3 | 17 | 20,0% |
| | 3. S1 | 47 | 55,3% |
| | 4. S2 | 3 | 3,5% |
| | TOTAL | 85 | 100% |
| 4. Masa Kerja | 1. < 2 Tahun | 20 | 23,5% |
| | 2. 3-5 Tahun | 10 | 11,8% |
| | 3. 6-10 Tahun | 12 | 14,1% |
| | 4. > 10 Tahun | 43 | 50,6% |
| | TOTAL | 85 | 100% |
| 5. Status Perkawinan | 1. Menikah | 53 | 62,4% |
| | 2. Belum Menikah | 32 | 37,6% |
| | TOTAL | 85 | 100% |

Dapat dilihat dalam tabel 4.2 hasil perhitungan persentase dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar adalah perempuan (75,3%) dan yang terkecil adalah laki-laki (24,7%). Selanjutnya dilihat dari usia, responden terbesar adalah 21-40 tahun sebesar (57,6%) dan yang terkecil adalah > 20 tahun sebesar (2,4%). Pada tingkat pendidikan, responden yang terbesar adalah S1 sebesar (55,3%) dan yang terkecil adalah S2 sebesar (3,5%). Pada tingkat masa kerja,

responden yang terbesar adalah masa kerja > 10 tahun sebesar (50,6%) dan yang terkecil adalah 3-5 tahun sebesar (11,8%). Selanjutnya identitas responden dilihat dari status perkawinan yang terbesar adalah sudah menikah sebesar (62,4%) dan yang terkecil adalah belum menikah sebesar (37,6%).

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel 4. 3
Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X1)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
| No. Per | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 39 | 45,9 | 37 | 43,5 | 9 | 10,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 2. | 55 | 64,7 | 26 | 30,6 | 4 | 4,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 3. | 57 | 67,1 | 26 | 30,6 | 2 | 2,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 4. | 51 | 60,0 | 31 | 36,5 | 3 | 3,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 5. | 44 | 51,8 | 36 | 42,4 | 5 | 5,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 6. | 34 | 40,0 | 35 | 41,2 | 16 | 18,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 |

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (45,9%).
2. Jawaban responden tentang pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (64,7%).

3. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (67,1%).
4. Jawaban responden tentang pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (60,0%).
5. Jawaban responden tentang pemimpin bertanggung jawab penuh atas keputusan yang diambilnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (51,8%).
6. Jawaban responden tentang pemimpin dapat mengendalikan emosinya dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (41,2%).

Tabel 4. 4
Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X2)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|-----|--------|-----|
| No. Per | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 23 | 27,1 | 34 | 40,0 | 20 | 23,5 | 6 | 7,1 | 2 | 2,4 | 85 | 100 |
| 2. | 39 | 45,9 | 41 | 48,2 | 3 | 3,5 | 2 | 2,4 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 3. | 44 | 51,8 | 35 | 41,2 | 5 | 5,9 | 1 | 1,2 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 4. | 48 | 56,5 | 35 | 41,2 | 1 | 1,2 | 1 | 1,2 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 5. | 54 | 63,5 | 28 | 32,9 | 2 | 2,4 | 1 | 1,2 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 6. | 44 | 51,8 | 35 | 41,2 | 5 | 5,9 | 1 | 1,2 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 7. | 54 | 63,5 | 26 | 30,6 | 4 | 4,7 | 1 | 1,2 | 0 | 0 | 85 | 100 |

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang saya menciptakan ide-ide yang inovatif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (40,0%).
2. Jawaban responden tentang perusahaan memberitahu saya untuk lebih memperhatikan hal detail dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (48,2%).
3. Jawaban responden tentang saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (51,8%).
4. Jawaban responden tentang saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (56,5%).
5. Jawaban responden tentang saya dituntut untuk menjadi anggota kerja yang kompak dan dapat melakukan koordinasi dengan rekan kerja hingga pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (63,5%).
6. Jawaban responden tentang saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas-tugas selanjutnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (51,8%).
7. Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (63,5%).

Tabel 4. 5
Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|-----|---------------------|-----|--------|-----|
| No. Per | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 50 | 58,8 | 26 | 30,6 | 8 | 9,4 | 0 | 0 | 1 | 1,2 | 85 | 100 |
| 2. | 42 | 49,4 | 34 | 40,0 | 7 | 8,2 | 2 | 2,4 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 3. | 51 | 60,0 | 29 | 34,1 | 5 | 5,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 4. | 36 | 42,4 | 37 | 43,5 | 10 | 11,8 | 2 | 2,4 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 5. | 53 | 62,4 | 27 | 31,8 | 4 | 4,7 | 1 | 1,2 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 6. | 53 | 62,4 | 27 | 31,8 | 4 | 4,7 | 1 | 1,2 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 7. | 58 | 68,2 | 23 | 27,1 | 3 | 3,5 | 1 | 1,2 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 8. | 50 | 58,8 | 32 | 37,6 | 3 | 3,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 |

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, rapi, dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (58,8%).
2. Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (49,4%).
3. Jawaban responden tentang saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (60%).

4. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (43,5%).
5. Jawaban responden tentang saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (62,4%).
6. Jawaban responden tentang Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (62,4%).
7. Jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang (68,2%).
8. Jawaban responden tentang saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (58,8%).

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

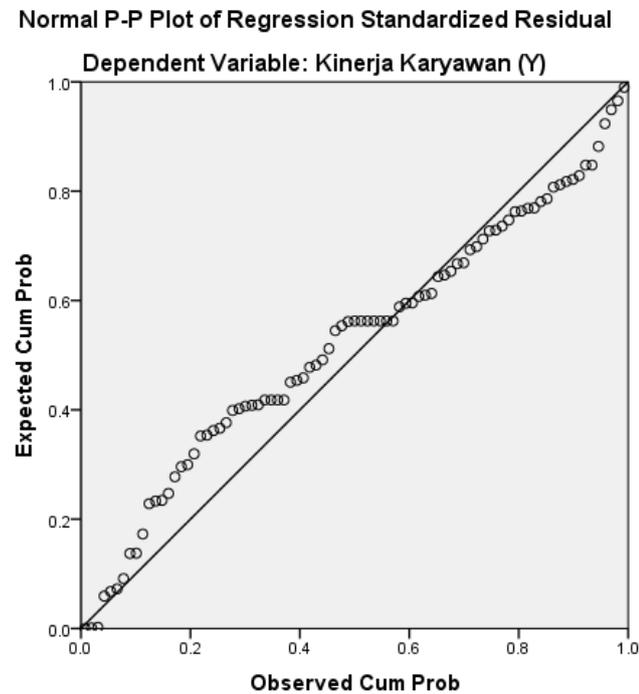
Pengujian asumsi klasik secara sederhana memiliki tujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

4.1.4.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model

regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang dijabarkan dalam bentuk gambar :



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, artinya data antara variabel bebas yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

4.1.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflasi Factor* dimana nilai *Variance Inflasi Factor* (VIF) tidak melebihi 5.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

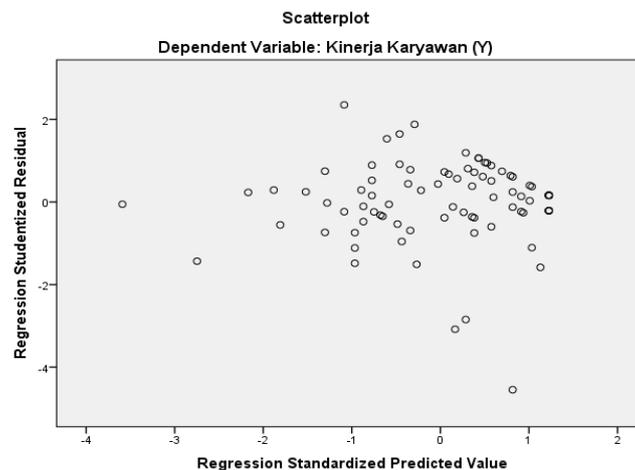
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 8.159 | 3.037 | | 2.687 | .009 | | |
| Kepemimpinan (X1) | .289 | .136 | .198 | 2.123 | .037 | .630 | 1.587 |
| Budaya Organisasi (X2) | .650 | .100 | .605 | 6.485 | .000 | .630 | 1.587 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 1,587 dan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 1,587. Kedua variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.1.4.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan yang lain. Dibawah ini merupakan hasil dari uji heterokedastisitas :



Gambar 4. 2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi yang diteliti.

4.1.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 8.159 | 3.037 | | 2.687 | .009 | | |
| Kepemimpinan (X1) | .289 | .136 | .198 | 2.123 | .037 | .630 | 1.587 |
| Budaya Organisasi (X2) | .650 | .100 | .605 | 6.485 | .000 | .630 | 1.587 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda yang dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 8,159 + 0,289 X1 + 0,650 X2$$

Nilai konstanta sebesar 8,159 artinya menunjukkan bahwa apabila variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka variabel kinerja (Y) adalah sebesar 8,159. Berdasarkan model regresi linear berganda yang didapatkan dari hasil pengujian, dapat disimpulkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) pada pengujian yang dilakukan adalah sebesar 0,289 artinya apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,289. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja.
2. Koefisien regresi budaya organisasi (X2) pada pengujian yang dilakukan adalah sebesar 0,650 artinya apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,650. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja.

4.1.4.3 Uji Hipotesis

4.1.4.3.1 Uji t (Parsial)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS :

Tabel 4. 8
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 8.159 | 3.037 | | 2.687 | .009 | | |
| Kepemimpinan (X1) | .289 | .136 | .198 | 2.123 | .037 | .630 | 1.587 |
| Budaya Organisasi (X2) | .650 | .100 | .605 | 6.485 | .000 | .630 | 1.587 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ maka dilakukan dengan cara menghitung $dk = n - k$ pada nilai $n = 85$, sedangkan $k = 3$ sehingga

dapat dihasilkan $dk = 85 - 3 = 82$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 82$ adalah sebesar 1,989. Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan

T_{hitung} kepemimpinan = 2,123 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau dapat dilihat $2,123 > 1,989$, nilai signifikan $0,037 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel Budaya Organisasi

T_{hitung} budaya organisasi = 6,485 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau dapat dilihat $6,485 > 1,989$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.1.4.3.2 Uji F (Simultan)

Berikut ini merupakan hasil dari uji F (simultan) yang diuji dengan menggunakan menggunakan SPSS :

Tabel 4. 9
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 755.449 | 2 | 377.725 | 50.233 | .000 ^b |
| Residual | 616.598 | 82 | 7.519 | | |
| Total | 1372.047 | 84 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Untuk menguji hipotesis statistic di atas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = n - k = 85 - 3 = 82 \text{ dan } k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$F_{\text{hitung}} = 50,233 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3,11$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} kepemimpinan dan budaya organisasi adalah sebesar 50,233 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,11. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $50,233 > 3,11$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada masa covid-19 di Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan.

4.1.4.3.3 Koefisien Determinasi

Dibawah ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diuji dengan menggunakan SPSS :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .742 ^a | .551 | .540 | 2.74217 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *R-Square* sebesar 0,551. Hal ini berarti 55,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel

kepemimpinan dan budaya organisasi. Sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian T_{hitung} kepemimpinan = 2,123 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau dapat dilihat $2,123 > 1,989$ dan nilai signifikan $0,037 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa covid-19 di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun, 2018), (Hasibuan & Bahri, 2018), dan (Gurning, 2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kepemimpinan baik dalam bersikap ke karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil T_{hitung} budaya organisasi = 6,485 maka dapat diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau dapat dilihat $6,485 > 1,899$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa covid-19 di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Gultom, 2014), (Sembiring & Winarto, 2020), (Arianty,

2014), dan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika budaya organisasi yang diterapkan atau diberikan sesuai, maka kinerja karyawan yang diberikan juga sesuai.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $50,233 > 3,11$. Kemudian dilihat dari hasil variabel kinerja nilai signifikannya adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada masa covid-19 di Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena jika beban kerja fisik dan mental terjadi pada perawat maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pada perawat itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sasingkelo et al., 2016), (Hasyim & Nuridin, 2020), dan (Jasin & Pane, 2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan di tempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan. Maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa covid-19 di Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari diperolehnya T_{hitung} sebesar = 2,123 dengan nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa covid-19 di Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari diperolehnya T_{hitung} sebesar = 6,485 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa covid-19 di Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan. Hal ini dilihat dari diperolehnya F_{hitung} sebesar 50,233 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan sudah cukup baik, tetapi penulis menyarankan agar pemimpin dapat lebih memperhatikan, peduli dan mendukung setiap pekerjaan karyawan serta dapat mengingatkan dan mengarahkan karyawan tentang pentingnya penerapan budaya organisasi ditempat kerja. Penulis juga menyarankan kepada pihak Rumah Sakit Tk. II Putri Hijau Medan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi, memperhatikan setiap kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkan terkait budaya organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat menambah materi dalam hal kepemimpinan, budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrument kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument kuesioner secara tertulis.
2. Variabel ini hanya menggunakan faktor kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor-faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Dalam proses pengumpulan data melalui kuesioner, informasi yang diberikan oleh responden tidak sepenuhnya sesuai dan menunjukkan pendapat yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran dan pemahaman setiap responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. [homepage: http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio)
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio/article/view/3367>
- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 1–9.
- Arianty, N. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 14*. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/189/129>
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dangnga, M. T., & Amran, D. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stmik Kharisma Makassar. *Urnal Economix*, 7, 17–24.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- 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), 61–70. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3503>
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3), 144–153.

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 1–15. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/194/132>
- Gurning, S. (2022). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan pemberdayaan pada dinas pendidikan kabupaten dairi*. 3(2), 57–65.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasyim, P., & Nuridin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kao Indonesia. *Jurnal EMA*, 5(2), 44–56. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i2.54>
- Imron, I. (2018). *Aspek Spiritual Dalam Kinerja*. Unima Press.
- Jasin, H., & Pane, M. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Cabang Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 375–386. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8302%0Ahttp://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/download/8302/6143>
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

- Juliandi, A., & Irfan, I. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu ilmu bisnis*. Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Keith, D., & Newstrom, J. W. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mujiatun, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Majalah Ilmiah Unikom*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Cv Jejak.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kantor Dana Pensiun Telkom). *EProceedings ...*, 7(2), 1068–1076. doi: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8440%0APengaruh>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Edisi 13). Erlangga.
- Sasingkelo, R., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keryawan Pada Pt.Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA*, 4(4), 2107–2114.
- Sembiring, R., & Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sudaryono, S. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. CAPS.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Timotius, K. H. (2016). *Kepemimpinan Dan Kepengangkutan Teori Dan Perkembangannya*. Andi.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Andi.
- Trang, D. S. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 1(2), 150–163. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dialogika Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3 ed). PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Amalia Akalili
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 18 Maret 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Denai Gg. Famili No. 6 Medan
Anak ke : 1 (satu) dari 2 (dua) bersaudara
No. Telephone : 085260564050
Email : amaliaamalia554@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Abu Muslim
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Nama Ibu : Nilam Puspa
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat Orang Tua : Jl. Denai Gg. Famili No. 6 Medan
No. Telephone : 08126587289

3. Data Pendidikan Formal

1. Sekolah Dasar : SD Muhammadiyah 01 Medan
2. SMP : SMP Muhammadiyah 01 Medan
3. SMA : Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan (MAN 1)
4. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen.

Medan, Agustus 2022

Amalia Akalili

KUISIONER PENELITIAN

Medan, Juli 2022

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,

Bapak/Ibu Pegawai Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan.

Saya harap Bapak/Ibu dalam keadaan sehat menjalankan aktivitas sehari-hari. Perkenalkan, saya Amalia Akalili yang merupakan mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen yang sedang melaksanakan penelitian.

Bersama ini, saya memohon kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka menyelesaikan penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 Di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan**". Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian.

Demikian permohonan saya, saya harap Bapak/Ibu berkenan untuk menjawab pertanyaan yang diberikan. Atas kerja sama dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Amalia Akalili

(Peneliti)

DATA DIRI RESPONDEN

A. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
3. Kebangsaan :
4. Agama :
5. Usia : () < 20 tahun
() 21-40 tahun
() 41-50 tahun
() > 50 tahun
6. Pendidikan Terakhir : () SMA () S1
() D3 () S2
7. Masa Kerja : () < 2 tahun () 6-10 tahun
() 3-5 tahun () > 10 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan keterangan sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju (skor 1)
- TS : Tidak Setuju (skor 2)
- N : Netral (skor 3)
- S : Setuju (skor 4)
- SS : Sangat Setuju (skor 5)

Kuesioner

| NO | Pernyataan | Pertimbangan | | | | |
|-----------------------------|--|--------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| (Y) Kinerja Karyawan | | | | | | |
| Kualitas Kerja | | | | | | |
| 1 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, rapi, dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| 2 | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan. | | | | | |
| Kuantitas Kerja | | | | | | |
| 3 | Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target kerja. | | | | | |
| 4 | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| Pelaksanaan Tugas | | | | | | |
| 5 | Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya. | | | | | |
| 6 | Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas yang diberikan. | | | | | |
| Tanggung Jawab | | | | | | |
| 7 | Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. | | | | | |
| 8 | Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil. | | | | | |

| NO | Pernyataan | Pertimbangan | | | | |
|--|--|--------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| (X1) Kepemimpinan | | | | | | |
| Kemampuan Mengambil Keputusan | | | | | | |
| 1 | Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawah. | | | | | |
| Kemampuan Memotivasi | | | | | | |
| 2 | Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja. | | | | | |
| Kemampuan Komunikasi | | | | | | |
| 3 | Pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan pekerjaannya. | | | | | |
| Kemampuan Mengendalikan Bawahan | | | | | | |
| 4 | Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya. | | | | | |
| Tanggung Jawab | | | | | | |
| 5 | Pemimpin bertanggung jawab penuh atas keputusan yang diambilnya. | | | | | |
| Kemampuan Mengendalikan Emosional | | | | | | |
| 6 | Pemimpin dapat mengendalikan emosinya dengan baik. | | | | | |

| NO | Pernyataan | Pertimbangan | | | | |
|---------------------------------------|--|--------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| (X2) Budaya Organisasi | | | | | | |
| Inovasi dan Pengambilan Resiko | | | | | | |
| 1 | Dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang saya menciptakan ide-ide yang inovatif. | | | | | |
| Memperhatikan Detail | | | | | | |
| 2 | Perusahaan memberitahu saya untuk lebih memperhatikan hal detail dalam pekerjaan. | | | | | |
| Orientasi Pada Hasil | | | | | | |
| 3 | Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal. | | | | | |
| Orientasi Individu | | | | | | |
| 4 | Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. | | | | | |
| Orientasi Pada Tim | | | | | | |
| 5 | Saya dituntut untuk menjadi anggota kerja yang kompak dan dapat melakukan koordinasi dengan rekan kerja hingga pimpinan. | | | | | |
| Keagresifan | | | | | | |
| 6 | Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas-tugas selanjutnya. | | | | | |
| Stabilitas | | | | | | |
| 7 | Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini. | | | | | |

HASIL DATA KUESIONER RESPONDEN

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X1)

| No. Responden | Kepemimpinan (X1) | | | | | | TOTAL |
|------------------|-------------------|------|------|------|------|------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 11 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 26 |
| 29 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 36 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 24 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 28 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 24 |
| 56 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 64 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 66 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| | | | | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 80 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 83 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 85 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 25 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 42 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 51 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 54 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 61 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 62 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 66 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 67 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 71 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 73 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 74 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 76 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 77 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 79 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 80 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 81 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 82 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 83 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 30 |
| 84 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No. Responden | Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | | | TOTAL |
|---------------|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 14 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 29 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 42 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 25 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 63 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 67 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 68 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 73 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 77 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 80 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 82 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 |

| | | | | | | | | | |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 83 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 84 | 5 | 40 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |

**HASIL ANALISIS DATA SPSS
VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

Validitas Kepemimpinan (X1)

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | Total.X1 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .644** | .256* | .412** | .505** | .376** | .720** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .018 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .644** | 1 | .465** | .441** | .525** | .364** | .756** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .256* | .465** | 1 | .516** | .436** | .406** | .659** |
| | Sig. (2-tailed) | .018 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .412** | .441** | .516** | 1 | .656** | .478** | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .505** | .525** | .436** | .656** | 1 | .653** | .843** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .376** | .364** | .406** | .478** | .653** | 1 | .753** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Total.X1 | Pearson Correlation | .720** | .756** | .659** | .766** | .843** | .753** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 85 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 85 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .841 | 6 |

Validitas Budaya Organisasi (X2)

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | Total.X2 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .334** | .318** | .284** | .236* | .391** | .233* | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 | .003 | .008 | .030 | .000 | .032 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .334** | 1 | .697** | .573** | .622** | .697** | .630** | .810** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .318** | .697** | 1 | .714** | .721** | .675** | .755** | .861** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .284** | .573** | .714** | 1 | .754** | .683** | .677** | .817** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .236* | .622** | .721** | .754** | 1 | .632** | .758** | .820** |
| | Sig. (2-tailed) | .030 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .391** | .697** | .675** | .683** | .632** | 1 | .728** | .856** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .233* | .630** | .755** | .677** | .758** | .728** | 1 | .834** |
| | Sig. (2-tailed) | .032 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Total.X2 | Pearson Correlation | .570** | .810** | .861** | .817** | .820** | .856** | .834** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 85 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 85 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .883 | 7 |

Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Total.Y |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .375** | .458** | .327** | .372** | .349** | .396** | .369** | .617** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .002 | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Y2 | Pearson Correlation | .375** | 1 | .457** | .638** | .446** | .637** | .567** | .423** | .764** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Y3 | Pearson Correlation | .458** | .457** | 1 | .570** | .532** | .621** | .454** | .502** | .754** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Y4 | Pearson Correlation | .327** | .638** | .570** | 1 | .604** | .687** | .567** | .438** | .809** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Y5 | Pearson Correlation | .372** | .446** | .532** | .604** | 1 | .709** | .679** | .391** | .780** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Y6 | Pearson Correlation | .349** | .637** | .621** | .687** | .709** | 1 | .706** | .397** | .846** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Y7 | Pearson Correlation | .396** | .567** | .454** | .567** | .679** | .706** | 1 | .534** | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Y8 | Pearson Correlation | .369** | .423** | .502** | .438** | .391** | .397** | .534** | 1 | .654** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |
| Total.Y | Pearson Correlation | .617** | .764** | .754** | .809** | .780** | .846** | .805** | .654** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 | 85 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

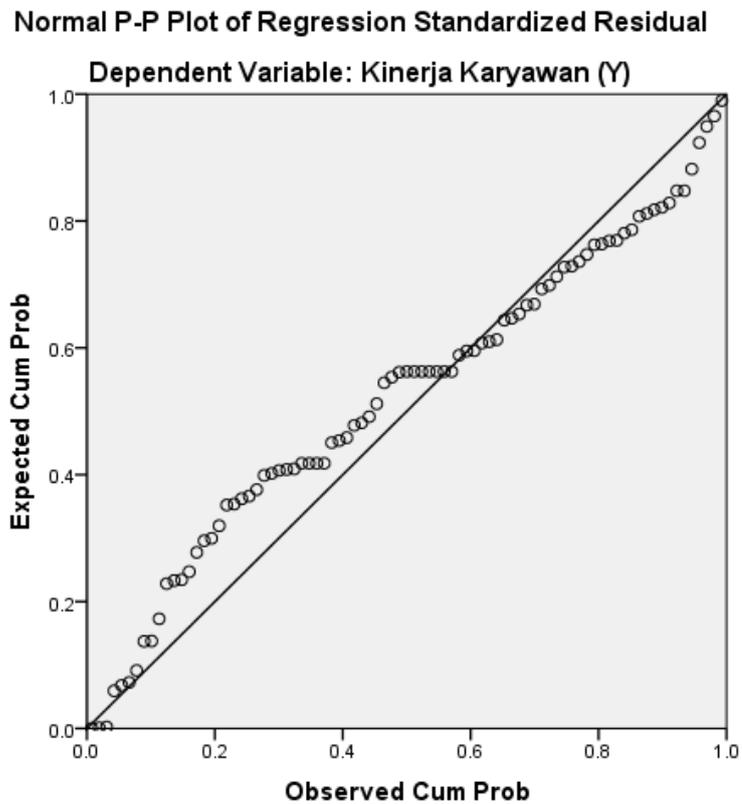
| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 85 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 85 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .889 | 8 |

Uji Normalitas



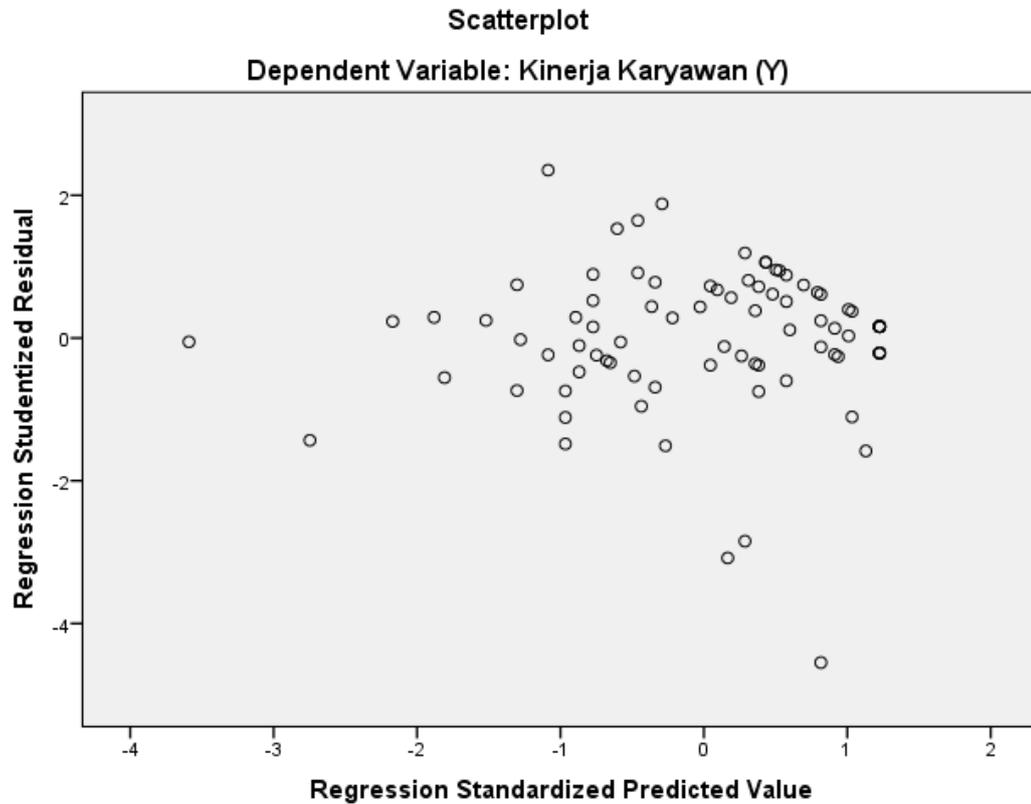
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 8.159 | 3.037 | | 2.687 | .009 | | |
| Kepemimpinan (X1) | .289 | .136 | .198 | 2.123 | .037 | .630 | 1.587 |
| Budaya Organisasi (X2) | .650 | .100 | .605 | 6.485 | .000 | .630 | 1.587 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Heterokedastisitas



Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 8.159 | 3.037 | | 2.687 | .009 | | |
| Kepemimpinan (X1) | .289 | .136 | .198 | 2.123 | .037 | .630 | 1.587 |
| Budaya Organisasi (X2) | .650 | .100 | .605 | 6.485 | .000 | .630 | 1.587 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 755.449 | 2 | 377.725 | 50.233 | .000 ^b |
| | Residual | 616.598 | 82 | 7.519 | | |
| | Total | 1372.047 | 84 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .742 ^a | .551 | .540 | 2.74217 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1990/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2022

Medan, 7/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Amalia Akalili
NPM : 1805160504
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam sebuah manajemen perusahaan, dengan adanya pemimpin maka akan membantu sumber daya manusia di dalam perusahaan bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dalam kepemimpinan ada berbagai gaya kepemimpinan untuk memengaruhi para karyawannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Bank Bri Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Amalia Akalili)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muhtar Baer No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1990/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2022

Nama Mahasiswa : Amalia Akalili
NPM : 1805160504
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 7/1/2022
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Dr. Siti Mujiatun, SE., MM ~~7~~ 8/1/2022

Judul Disetujui^{**)}

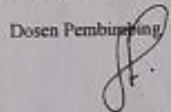
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(Dr. Siti Mujiatun, SE., MM)

Keterangan:

*) Dilarang oleh Pimpinan Program Studi

**) Dilarang oleh Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ini-2 ke pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
Jnggul | Cerdas | Terpercaya
Da tarajamih surat lai ager dikhidmatkan
mar dan tanggala.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 500 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **08 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Amalia Akalili**
N P M : **1805160504**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan**

Dosen Pembimbing : **Assoc.Prof.Dr.Hj.Siti Mujiatun, M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **08 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 05 Sya'ban 1443 H
08 Maret 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertiinggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Ridu simanjorang surati laji ager dhuwitas
samar ibar tanggahya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 500 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Sya'ban 1443 H
08 Maret 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
RS.TK II Putri Hijau Medan
Jln.Putri Hijau No.17
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Amalia Akalili
Npm : 1805160504
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

KESEHATAN DAERAH MILITER I / BUKIT BARISAN
RUMAH SAKIT TK II 01.05.01 PUTRI HIJAU

Medan, 30 Maret 2022

Nomor : B / 59 / DIK / III / 2022
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Pendahuluan an. Amalia
Akali NIM 1805160504

Kepada

Yth. Dekan Fak Ekonomi.
dan Bisnis UMSU

di

Medan

1. Dasar :

- a. Surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU nomor 500/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 08 Maret 2022 tentang Izin Riset Skripsi an. Amalia Akali NIM 1805160504 mahasiswa Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU; dan
- b. Disposisi Surat Karumkit Tk II Putri Hijau Nomor : Agd/361/III/2022 tanggal 16 Maret 2022 tentang tindak lanjut Riset Pendahuluan di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB an. Amalia Akali NIM 1805160504.

2. Sehubungan dengan dasar diatas, disampaikan kepada Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU bahwa mahasiswa an. Amalia Akali NIM 1805160504 diizinkan untuk melaksanakan Riset Pendahuluan di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan "; dan

3. Demikian untuk menjadi periksa.

an. Kepala Rumkit TK II Putri Hijau
Kainstaldik
ub.

Baurat Instaldik,



Khairul Amri, SKM

Pelda NRP 21000014170581

Tembusan :

1. Karumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB (sbg. Laporan)
2. Kasituud Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB
3. Kainstaldik Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila merpesah surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2129/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 26 Dzulhijjah 1443 H
25 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
RS.TK II Putri Hijau Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Amalia Akalili**
N P M : **1805160504**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 Di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal

Medan, 31 Agustus 2022

Nomor : B / 465 / DIK / VIII / 2022
Klasifikasi: Biasa
Lampiran : -
Perihal : Telah selesai melaksanakan Riset
Pendahuluan an. Amalia Alkalili
NPM 1805160504

Kepada

Yth. Dekan Fak. Ekonomi dan
Bisnis UMSU

di

Medan.

1. Dasar :

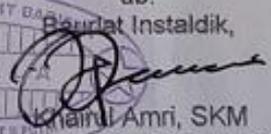
- a. Surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU nomor 2129/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 25 Juli 2022 tentang izin Riset an. Amalia Alkalili NPM 1805160504 dalam rangka Penyusunan Skripsi; dan
- b. Nota Dinas Kainstaldik Riset Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB Nomor B/50/DIK/VII/2022 tanggal 29 Juli 2022 tentang izin Pelaksanaan Riset di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB.

2. Sehubungan dengan dasar diatas, disampaikan kepada Dekan Ekonomi dan Bisnis UMSU bahwa mahasiswa an. Amalia Alkalili NPM 1805160504 telah selesai melaksanakan Riset di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB, tmt 29 Juli s.d 06 Agustus 2022 dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan ".

3. Setelah melaksanakan Riset agar mahasiswa tersebut menyerahkan laporan hasil Riset ke Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB; dan

4. Demikian untuk menjadi periksa.

An. Kepala Rumkit Tk II Putri Hijau
Kainstaldik
ub.

Baurdat Instaldik,

Kainstaldik, Amri, SKM
Pelda-NRP 21000014170581

Tembusan :

1. Karumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB (sbg. Laporan)
2. Kasituud Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB
3. Instaldik Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 8624667 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 14 Juni 2022** menerangkan bahwa:

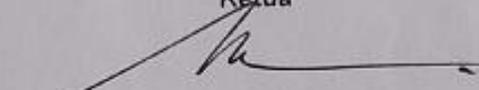
Nama : Amalia Akalili
N .P.M. : 1805160504
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 18 Maret 2001
Alamat Rumah : Jalan Denai Gang Famili No. 6 Medan
JudulProposal :Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 Di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E, M.M*

Medan, Selasa, 14 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

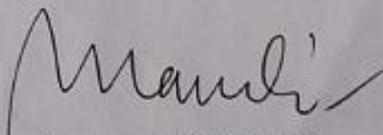
Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

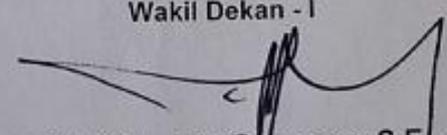
Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E, M.M

Pembanding


Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E, M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 14 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Amalia Akalili
N.P.M. : 1805160504
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 18 Maret 20014
Alamat Rumah : Jalan Denai Gang Famili No. 6 Medan
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Covid-19 Di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

| Item | Komentar |
|------------|---|
| Judul | |
| Bab I | Latar Belakang yang harus dikoneksikan dengan variabel yang ada. |
| Bab II | Definisi Operasional, indikator pakai referensi Jurnal yang spesifik. |
| Bab III | |
| Lainnya | |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

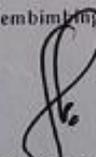
Medan, Selasa, 14 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

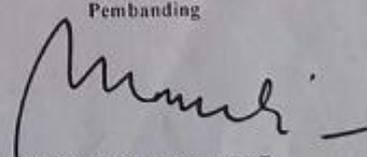
Pembimbing


Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Pemanding


Hazmanan Khair, PhD.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

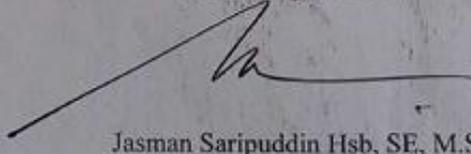
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Amalia Akalili
NPM : 1805160504
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|---------------------------------------|--|-------------|-------------|
| Bab 1 | - Latar belakang Masalah - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian | 6/22 | 20/05-2022 |
| Bab 2 | - Kerangka Konseptual - Teori - Sebaiknya dg materi Penelitian | 6/22 | 6/6 |
| Bab 3 | - Metodel. - Pengambilan data | 6/22 6/6 | 6/6 |
| Daftar Pustaka | - Mendelay - Sebaiknya dgn materi permasalahan | 6/22 | 20/05-2022 |
| Instrumen Pengumpulan Data Penelitian | - Daftar pustaka Mendelay | 6/22 6/6 | 6/6 |
| Persetujuan Seminar Proposal | Acc. Proses lanjut | 6/22 6/6 | 6/6 |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Mei 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM