

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN  
PADA RUMAH SAKIT UMUM PEKERJA**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Sarjana

**SAMANTHA CHRISTINE BREEMER**

**NIM : 64201331**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Bisnis**

**Universitas Bina Sarana Informatika**

**Jakarta**

**2024**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Samantha Christine Breemer  
Nim : 64201331  
Jenjang : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Karyawan pada Rumah Sakit Umum Pekerja”** , adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut atau dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 30 Agustus 2024



Handwritten signature of Samantha Christine Breemer.

Samantha Christine Breemer

# SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Samantha Christine Breemer  
NIM : 64201331  
Jenjang : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah peneliti dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pekerja” merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil riset pada:

Nama Perusahaan : Rumah Sakit Umum Pekerja  
Alamat : Jl. Tipar Cakung No.46, RT.2/RW.1, Sukapura,  
Kec. Cilincing, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota  
Jakarta 14140  
Lamanya Penelitian : 20 Mei – 5 Juli 2024

Peneliti menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah peneliti tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah peneliti pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Peneliti bersedia bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi atau karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 30 Agustus 2024  
Yang menyatakan,



**Samantha Christine Breemer**

## LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

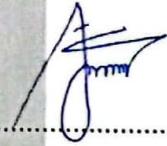
Nama : Samantha Christine Breemer  
NIM : 64201331  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pekerja

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 05 September 2024

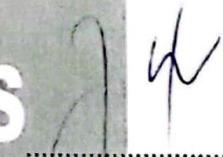
**PEMBIMBING SKRIPSI**

Pembimbing I : Ana Ramadhayanti, S.I.Kom., M.M.



**DEWAN PENGUJI**

Penguji I : Irwin Ananta Vidada, S.E., M.M.



Penguji II : Slamet Heri Winarno, S.E., M.M.



## LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan pada Rumah Sakit Umum Pekerja”** adalah hasil karya tulis asli Samantha Christine Breemer dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk mengganggakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin peneliti.

Referensi kepustakaan diperkenalkan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan ini hanya dapat dilakukan dengan seizin peneliti dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini:

Nama : Samantha Christine Breemer  
Alamat : RGTC Blok Puspa Indah No.202 RT.006/RW.010  
Cakung Barat, Cakung, Jakarta Timur 13910  
No.Telp : 081211996292  
Email : [samanthachrstneee@gmail.com](mailto:samanthachrstneee@gmail.com)



**LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI**  
**UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**

NIM : 64201331

Nama Lengkap : Samantha Christine Breemer

Dosen Pembimbing : Ana Ramadhayanti, S.I.Kom, M.M

Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pekerja**

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	19/04/2024	Bimbingan Perdana	
2.	03/05/2024	Pengajuan Judul dan Bab I	
3.	14/05/2024	Revisi Judul, Revisi Bab I, Revisi Bab II dan Pengajuan Bab II	
4.	21/05/2024	Acc Judul, Acc Bab I, Revisi Bab II, Pengajuan Bab III	
5.	04/06/2024	Acc Bab II, Revisi Bab III, dan Pengajuan Bab IV	
6.	20/06/2024	Acc Bab III, Revisi Bab IV, dan Pengajuan Bab V	
7.	28/06/2024	Acc Bab IV, Acc Bab V, dan Abstrak	
8.	30/08/2024	Acc Keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing

Bimbingan Skripsi

- Dimulai pada tanggal : 19 April 2024
- Diakhiri pada tanggal : 30 Agustus 2024
- Jumlah pertemuan bimbingan : 8 Pertemuan

Disetujui Oleh,

Dosen Pembimbing

(Ana Ramadhayanti S.I.Kom, M.M)

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, Puji Tuhan skripsi ini kupersembahkan untuk diriku sendiri karena mampu melewati setiap hambatan-hambatan dalam penyusunan skripsi ini.

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan, *Prove Them Wrong*”

“Aku ditolak dengan hebat sampai jatuh, tetapi Tuhan menolong aku”

(Mazmur 118:13)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”

(Filipi 4:6)

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

(Amsal 23:18)

*“It will pass, everything you’ve gone through it will pass”*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, Puji Tuhan atas segala berkat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan **judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pekerja”** dengan baik dan maksimal.

Penyusunan skripsi ini dilakukan dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan tingkat Strata 1 (S1) pada Program Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari doa, dukungan, bantuan, bimbingan dan semangat yang diberikan berbagai pihak baik moril maupun materil. Untuk itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
4. Ibu Ana Ramadhayanti S.I.Kom, M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dengan tulus dan sabar dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dosen, Karyawan dan Staff di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Bapak Trias Wibowo, SE selaku kepala bagian SDM di Rumah Sakit Umum Pekerja dan juga sebagai mentor yang baik selama peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Pekerja.
7. Staff dan Karyawan Rumah Sakit Umum Pekerja yang telah banyak membantu peneliti memperoleh data dan membantu peneliti dalam pengisian kuisioner
8. Orang Tua peneliti, Papa Franky Breemer dan Mama Titi Nova Suryani yang telah menjadi orangtua terhebat sepanjang masa. Yang selalu memberikan dukungan, motivasi, nasehat, perhatian, cinta, kasih sayang terlebih lebih doa yang tak pernah putus kepada peneliti.
9. Anisyah Tanjung, Hesila Putri dan Wafa Izzatun Nissa dan Anugerah Reza Meiliranto yang selalu menemani dan mendukung peneliti disetiap keadaan.
10. Bapak H Syamsul Syah Alam dan keluarga, yang sudah banyak membantu dalam masa pendidikan peneliti.
11. Seluruh teman-teman mahasiswa/i di Universitas Bina Sarana Informatika

Serta semua pihak yang belum sempat disebutkan namanya dalam penulisan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan ini dimasa yang akan datang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi peneliti khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umunya

Jakarta, 30 Agustus 2024  
Peneliti



**Samantha Christine Breemer**

## ABSTRAK

### **Samantha Christine Breemer (64201331), Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan pada Rumah Sakit Umum Pekerja**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kemampuan Karyawan dan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kemampuan Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang teknik penentuan sampelnya semua anggota populasi digunakan sebagai sampelnya, penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Teknik pengumpulan data ini dengan kuisioner, wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini dapat dijelaskan dari uji T Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Karyawan berdasarkan  $T_{hitung}$  sebesar  $1.020 < T_{tabel} 2.045$  maka dapat disimpulkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan berdasarkan  $T_{hitung}$  sebesar  $2.721 > T_{tabel} 2.045$  maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan. Sedangkan berdasarkan uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan berdasarkan  $T_{hitung}$  sebesar  $2.721 > T_{tabel} 2.045$  maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Karyawan.**

UNIVERSITAS

## **ABSTRACT**

***Samantha Christine Breemer (64201331), The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Ability at Worker General Hospital***

*This study aims to analyze how much influence Organizational Culture and Leadership Style partially affect Employee Ability and to analyze how much influence Organizational Culture and Leadership Style simultaneously affect Employee Ability. This research uses statistical quantitative methods because the research data is in the form of numbers and analysis using statistics. The number of samples in this study using saturated sampling which sampling technique all members of the population are used as samples, this study amounted to 32 employees. This data collection technique is by questionnaire, interview and observation. The results of this study can be explained from the T test of the Effect of Organizational Culture on Employee Ability based on Thitung of  $1.020 < T_{table} 2.045$ , it can be concluded that organizational culture has no significant effect on employee ability and the Effect of Leadership Style on Employee Ability based on Thitung of  $2.721 > T_{table} 2.045$ , it can be concluded that leadership style has a significant effect on employee ability. Meanwhile, based on the F test, the influence of leadership style on employee ability based on Thitung of  $2.721 > T_{table} 2.045$ , it can be concluded that there is a positive and significant influence between organizational culture and leadership style on employee ability.*

***Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Employee Ability.***

INFORMATIKA  
UNIVERSITAS

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI .....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA ....	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA .....	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI .....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR (Prakata).....	viii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I</b> .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5

1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II</b> .....	8
TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Deskripsi Konseptual .....	8
2.1.1 Budaya Organisasi .....	8
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.3 Kemampuan Karyawan.....	12
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	13
2.3 Kerangka Berpikir.....	15
2.3 Hipotesis.....	16
<b>BAB III</b> .....	17
METODE PENELITIAN.....	17
3.1 Desain Penelitian.....	17
3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	18
3.1.2 Instrumen Penelitian.....	18
3.1.3 Sumber Data.....	19
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	20
3.2.1 Populasi.....	20
3.2.2 Sampel.....	20
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	21

3.3.1 Variabel Budaya Organisasi (X1) .....	21
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.5 Teknik Analisis Data .....	25
3.5.1 Uji Instrumen .....	25
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	26
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	28
3.5.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	29
3.5.5 Uji Hipotesis .....	29
<b>BAB IV</b> .....	31
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	31
4.1 Hasil Penelitian .....	31
4.1.1 Deskripsi Data .....	31
4.1.2 Karakteristik Data Responden .....	31
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden .....	32
4.2 Uji Kualitas Data .....	35
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	36
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	38
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	39
4.3.1 Hasil Uji Normalitas Data .....	39
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	40
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	40

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
4.4 Pengujian Hipotesis.....	43
4.4.1 Uji T (Parsial).....	43
4.4.2 Uji F (Simultan) .....	45
4.5 Uji Koefisien Determinasi.....	46
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Simultan .....	46
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	46
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	48
4.7 Implikasi Penelitian.....	49
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	50
<b>BAB V</b> .....	<b>52</b>
<b>PENUTUP</b> .....	<b>52</b>
5.1 Kesimpulan .....	52
5.2 Saran.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>	
<b>BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan .....	13
Tabel III.1 Indikator Budaya Organisasi (X1) .....	22
Tabel III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan (X2) .....	22
Tabel III.3 Indikator Kemampuan Karyawan (Y).....	23
Tabel IV.1 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel IV.2 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden .....	32
Tabel IV 3 Hasil Uji Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1) .....	33
Tabel IV.4 Hasil Uji Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	34
Tabel IV.5 Hasil Uji Frekuensi Variabel Kemampuan Karyawan (Y).....	35
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	36
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2).....	37
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Kemampuan Karyawan (Y) .....	37
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	39
Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	40
Tabel IV.12 Hasil Uji Heterodastisitas .....	41
Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	42
Tabel IV 14 Hasil Uji T .....	44
Tabel IV.15 Hasil Uji F.....	45
Tabel IV 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan .....	46
Tabel IV 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial .....	46
Tabel IV 18 Hasil Hitung Koefisien Determinasi Parsial .....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir .....	15
Gambar II.2 Rentang Skala Likert .....	19



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Stuktur Organisasi Rumah Sakit Umum Pekerja .....	65
Lampiran B Instrumen Kuisisioner Penelitian.....	66
Lampiran C Tabulasi Data .....	84
Lampiran D Hasil Uji Frekuensi Data Kuisisioner.....	90
Lampiran E.1 Hasil Uji Validitas .....	99
Lampiran E.2 Hasil Uji Realiabilitas .....	103
Lampiran E.3 Hasil Uji Normalitas .....	104
Lampiran E.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	104
Lampiran E.5 Hasil Uji Heterokdesitas .....	105
Lampiran E.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	105
Lampiran F.1 Hasil Uji T .....	106
Lampiran F.2 Hasil Uji F .....	106
Lampiran G Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	107
Lampiran H.1 R Tabel.....	108
Lampiran H.2 T Tabel.....	111
Lampiran H.3 F Tabel.....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan globalisasi yang semakin pesat, dunia ikut mengalami persaingan yang semakin ketat. Prinsip ini berlaku di bidang layanan kesehatan, khususnya rumah sakit. Rumah sakit sebagai fasilitas medis yang didedikasikan untuk memberikan perawatan kepada pasien juga memerlukan kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, selain faktor individu kemampuan karyawan rumah sakit juga mempengaruhi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Budaya organisasi merupakan sifat atau hal yang penting, anggapan, dugaan, sikap dan aturan atau ketentuan yang mengingkat sebagai panduan atau tatanan dan pengendali tingkah laku yang sesuai, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan sehingga menjadi jati diri dari organisasi. Baik buruknya layanan, perilaku kepuasan menjadi penilaian penting inilah sebabnya budaya organisasi harus tetap tumbuh dan berkembang karena memiliki pengaruh yang signifikan bagi kesuksesan organisasi.

Dalam prosesnya menjalankan pekerjaan ditempatkan sebagai sumber inspirasi yang diperlukan secara kreatif dalam sikap maupun tindakan yang nyata dalam mencapai tujuan organisasi, sikap dan tindakan sebagai karyawan akan dilihat dan dinilai sebagai cerminan budaya organisasi. Didalam praktiknya budaya organisasi harus disebarluaskan pada seluruh karyawan untuk mendapatkan kesepakatan dan komitmen atas nilai-nilai yang harus diberlakukan untuk mendasari semua aktivitas dalam organisasi

Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan bagaimana karyawan mempersepsikan budaya dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mampu mendatangkan kenyamanan bagi karyawan yang mampu meningkatkan komitmen yang berdampak pada kemampuan karyawan. Selain itu, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku individu atau perilaku organisasi. Oleh sebab itu membuat dan menciptakan budaya organisasi sifatnya menarik dan penting guna untuk memahami betapa pentingnya budaya organisasi itu.

Bagi karyawan budaya organisasi dimaknai sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Budaya organisasi mendorong untuk selalu mencapai prestasi kerja atau produktivitas agar lebih baik. Hal ini dapat dicapai apabila proses sosialisasi dapat dijalankan dengan tepat sarannya. Dengan demikian karyawan memiliki dan mengetahui secara pasti tentang kariernya di organisasi sehingga mendorong setiap karyawan untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Seorang pemimpin harus menjalankan kepemimpinannya dengan keterampilan dan sikapnya. Cara yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan. Ada bermacam gaya kepemimpinan yang diterapkan, setiap gaya juga memiliki karakteristik dan pendekatan yang berbeda.

Gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan pemimpin sering menggabungkan berbagai elemen dari berbagai gaya sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim atau organisasi. Berfokus pada kepentingan organisasi daripada kepentingan individu, memprioritaskan tujuan organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai tanpa memperhatikan kepentingan pribadi.

Kemampuan karyawan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan tugas dalam pekerjaannya. Dalam hal ini meliputi pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan tersebut mencakup aspek non-teknis seperti ketangguhan mental, kemampuan beradaptasi, kerja tim, dan kemauan untuk belajar dan berkembang. Dengan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mempengaruhi prestasi yang dicapai.

Rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan membutuhkan kemampuan karyawan yang baik dalam melayani pasien, gaya kepemimpinan yang baik untuk keberhasilan rumah sakit dalam mencapai tujuannya, juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dimana budaya organisasi dapat diartikan sebagai aturan, norma, dan nilai yang sudah diterapkan dirumah sakit. Dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kemampuan karyawan yang baik maka dapat terlaksana pelayanan kesehatan yang professional, bermutu serta terjangkau bagi masyarakat dalam memakai pelayanan kesehatan sesuai dengan keluhan dan sesuai dengan kelas rumah sakit yang akan digunakan. Jika pelayanan yang diberikan oleh karyawan rumah sakit baik maka kinerja rumah sakit pun akan baik.

Menurut hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beberapa karyawan kurang memberikan kemampuan yang baik hal ini terlihat dari pelayanan yang kurang ramah, suasana rumah sakit yang kurang baik sehingga karyawan tidak produktif dan kurangnya diskusi baik atasan maupun bawahan.

Pentingnya pimpinan yang baik dan mau diajak berdiskusi berguna untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, serta pentingnya nilai yang menentukan sikap dan perilaku pimpinan dan karyawan yang bekerja, agar kemampuan dalam bekerja

menjadi maksimal. Dengan adanya uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul :

**“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Pekerja”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kemampuan karyawan di Rumah Sakit Umum Pekerja ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan di Rumah Sakit Umum Pekerja ?
3. Bagaimana interaksi antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kemampuan karyawan di Rumah Sakit Umum Pekerja ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kemampuan karyawan di Rumah Sakit Umum Pekerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan di Rumah Sakit Umum Pekerja.
3. Untuk menganalisis interaksi antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam memengaruhi kemampuan karyawan di Rumah Sakit Umum Pekerja.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

### 1. Bagi Pihak Rumah Sakit Umum Pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan wawasan tentang pentingnya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan mencapai tujuan secara efektif pada Rumah Sakit Umum Pekerja.

### 2. Bagi Pihak Akademik

Memberikan kontribusi di bidang ekonomi & bisnis khususnya dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan dimasa yang akan datang.

### 3. Bagi Pihak Pembaca

Dapat memberikan dampak positif, menjadi acuan bagi pembaca dan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah wawasan atau memberikan gambaran mengenai analisis budaya organisasi dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Pekerja.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kemampuan karyawan, Terdapat 2 variabel independen yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) adapun satu variabel yaitu kemampuan karyawan ( $Y$ ). Jenis outline yang penulis gunakan saat menyusun skripsi ini yaitu kuantitatif statistika. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner untuk pengambilan data

yang disebarakan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Pekerja yang berisi tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan pada Rumah Sakit Umum Pekerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan beberapa pengujian yang dilakukan yakni, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi. Adapun objek terhadap penelitian ini yaitu karyawan Rumah Sakit Umum Pekerja yang berlokasi di Jl. Tipar Cakung, Jakarta Utara 14140.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulis mencantumkan bagian-bagian yang ada didalam skripsi secara terstruktur mulai dari bab satu sampai bab lima hingga sub-bab dan dijelaskan sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar Belakang Masalah
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Tujuan Penelitian
- 1.4 Manfaat Penelitian
- 1.5 Ruang Lingkup Penelitian
- 1.6 Sistematika Penulisan

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

- 2.1 Deskripsi Konseptual
- 2.2 Penelitian yang Relevan
- 2.3 Kerangka Berpikir

### **BAB III METODE PENELITIAN**

- 3.1 Desain Penelitian
- 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian
- 3.3 Definisi Operasional Variabel
- 3.4 Teknik Pengumpulan Data
- 3.5 Teknik Analisis Data

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- 4.1 Hasil Penelitian
- 4.2 Uji Kualitas Data
- 4.3 Uji Asumsi Klasik
- 4.4 Pengujian Hipotesis
- 4.5 Uji Koefisien Determinasi
- 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian
- 4.7 Implikasi Penelitian
- 4.8 Keterbatasan Penelitian

### **BAB V PENUTUP**

- 5.1 Kesimpulan
- 5.2 Saran

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

Deskripsi konseptual merupakan unsur dalam penelitian yang menjelaskan masalah terhadap variabel-variabel konsep yang akan diteliti datanya. Deskripsi konseptual penelitian ini mengacu terhadap tiga konsep budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kemampuan karyawan.

##### **2.1.1 Budaya Organisasi**

###### **1. Definisi Budaya Organisasi**

Menurut (Tuala, 2020) Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi.

Menurut (Colquitt et.al, 2009) dalam (Haryono, 2013) Budaya organisasi adalah adanya kesamaan pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi terhadap aturan-aturan, norma-norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku setiap anggotanya.

###### **2. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Robbins, 2001) dalam (Harahap, 2011) dalam budaya organisasi terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko:

Organisasi mendorong karyawan untuk menjadi kreatif dan berani mengambil risiko, serta sejauh mana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan bagaimana organisasi mendorong ide-ide karyawan.

2) Perhatian terhadap detail:

Organisasi mengharapkan karyawan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian detail.

3) Berorientasi pada hasil:

Manajemen lebih fokus pada hasil daripada metode dan prosedur yang digunakan untuk mendapatkan hasil, seperti mengevaluasi dan menganalisa pelaksanaan tugas.

4) Berorientasi pada manusia:

Keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil terhadap semua orang di organisasi, seperti mendorong karyawan untuk mengimplementasikan idenya, memberi penghargaan kepada karyawan yang berhasil mengimplementasikan ide mereka.

5) Berorientasi pada tim:

Perusahaan yang selalu mendukung individu untuk bekerjasama dengan tim yang ada. Seperti dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain.

6) Agresivitas:

Karyawan bersikap agresif dan kompetitif untuk menerapkan budaya organisasi sebaik-baiknya. Seperti persaingan sehat antar karyawan dalam bekerja maka karyawan didorong untuk mencapai produktivitas yang optimal

7) Stabilitas:

Kegiatan dalam organisasi menekankan (status quo) sebagai kontras dari pertumbuhan seperti manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kemampuan oleh manajemen ditekankan pada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi faktor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

## **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

### **1. Definisi Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Davies dan Newstrom) dalam (Prof Dr Sitti Hartinah DS.MM, etc 2022) Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang berkaitan dengan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Menurut (Rivai, 2016) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

### **2. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Kartono, 2016) dalam gaya kepemimpinan terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

#### **1) Kemampuan dalam mengambil keputusan:**

Kemampuan untuk mengevaluasi situasi, mempertimbangkan berbagai opsi atau alternatif yang tersedia dan akhirnya memilih tindakan atau keputusan yang dianggap paling sesuai atau optimal berdasarkan informasi yang ada.

#### **2) Kemampuan memotivasi :**

Kemampuan untuk menginspirasi dan mendorong diri sendiri atau orang lain untuk mencapai tujuan atau melakukan tindakan tertentu.

3) Kemampuan komunikasi:

Kemahiran dalam menyampaikan informasi, ide, atau pikiran kepada orang lain dengan jelas dan efektif. Meliputi kemampuan untuk menyampaikan pesan secara verbal maupun non-verbal, serta mampu mendengarkan dan memahami respons dari orang lain dengan baik. Kemampuan komunikasi juga mencakup kemampuan untuk memilih kata-kata yang tepat, menggunakan bahasa tubuh yang sesuai, dan menyesuaikan gaya komunikasi sesuai dengan situasi dan audiens yang dihadapi.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan:

Kemampuan memimpin bawahan dengan efektif meliputi keterampilan dalam mengelola, mengarahkan, memotivasi, mengawasi, dan mengkoordinasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau tim secara efisien

5) Tanggung jawab:

Tanggung jawab merupakan kewajiban atau komitmen untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas atau kewajiban dengan penuh kesadaran akan dampak dari tindakan atau keputusan yang diambil, serta siap menerima konsekuensinya. Tanggung jawab juga mencakup kemampuan untuk bertindak sesuai dengan norma, nilai, atau aturan yang berlaku, baik dalam konteks pribadi, profesional, atau sosial

6) Kemampuan mengendalikan emosional:

Kemampuan untuk mengatur emosi untuk mengenali dan memahami emosi yang muncul, mengontrol reaksi emosional yang sesuai dengan situasi.

### 2.1.3 Kemampuan Karyawan

#### 1. Definisi Kemampuan Karyawan

Menurut (Robbins dan Judge, 2016) Kemampuan adalah kapasitas dari seseorang untuk mengerjakan dan melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut (Thoha, 2011) Kemampuan merupakan unsur yang berhubungan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan formal ataupun informal atau juga melalui pengalaman kerja

#### 2. Indikator Kemampuan Karyawan

Menurut (Naryono) dalam (Amrulah, 2016) dalam kemampuan karyawan terdapat beberapa indikator sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan formal:

Tingkat pendidikan yang diakui dan diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang terstruktur dan diatur oleh pemerintah atau otoritas pendidikan.

2. Tingkat pendidikan non formal:

Pelatihan keterampilan teknis erta pelatihan untuk pengembangan profesional atau manajerial. Program-program ini sering kali diselenggarakan oleh lembaga-lembaga swasta, organisasi nirlaba, atau lembaga masyarakat. Pendidikan non formal memainkan peran penting dalam memberikan kesempatan pendidikan yang lebih luas dan beragam, terutama bagi yang tidak mengikuti jalur pendidikan formal.

3. Tingkat pengalaman kerja:

Aktivitas atau pekerjaan yang telah dilakukan seseorang di tempat kerja atau dalam konteks profesional yang bekerja di suatu perusahaan, organisasi, atau proyek tertentu.

4. Tingkat minat karyawan pada ilmu pengetahuan dan perkembangan:

Seberapa besar karyawan tertarik dan aktif dalam memperoleh pengetahuan baru, mengikuti perkembangan terbaru di bidangnya, dan mengembangkan keterampilan untuk meningkatkan diri.

## 2.2 Penelitian Yang Relevan

Untuk mendukung permasalahan yang akan dibahas, peneliti berupaya mencari berbagai literatur dan penelitian terdahulu yang masih relevan dengan permasalahan yang menjadi pokok penelitian saat ini sebagai acuan dan pertimbangan pada penelitian ini. meskipun terdapat pembahasan, judul, obyek dan subyek yang sama. Berikut dicantumkan beberapa hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti sebelumnya, yaitu :

**Tabel II.1**

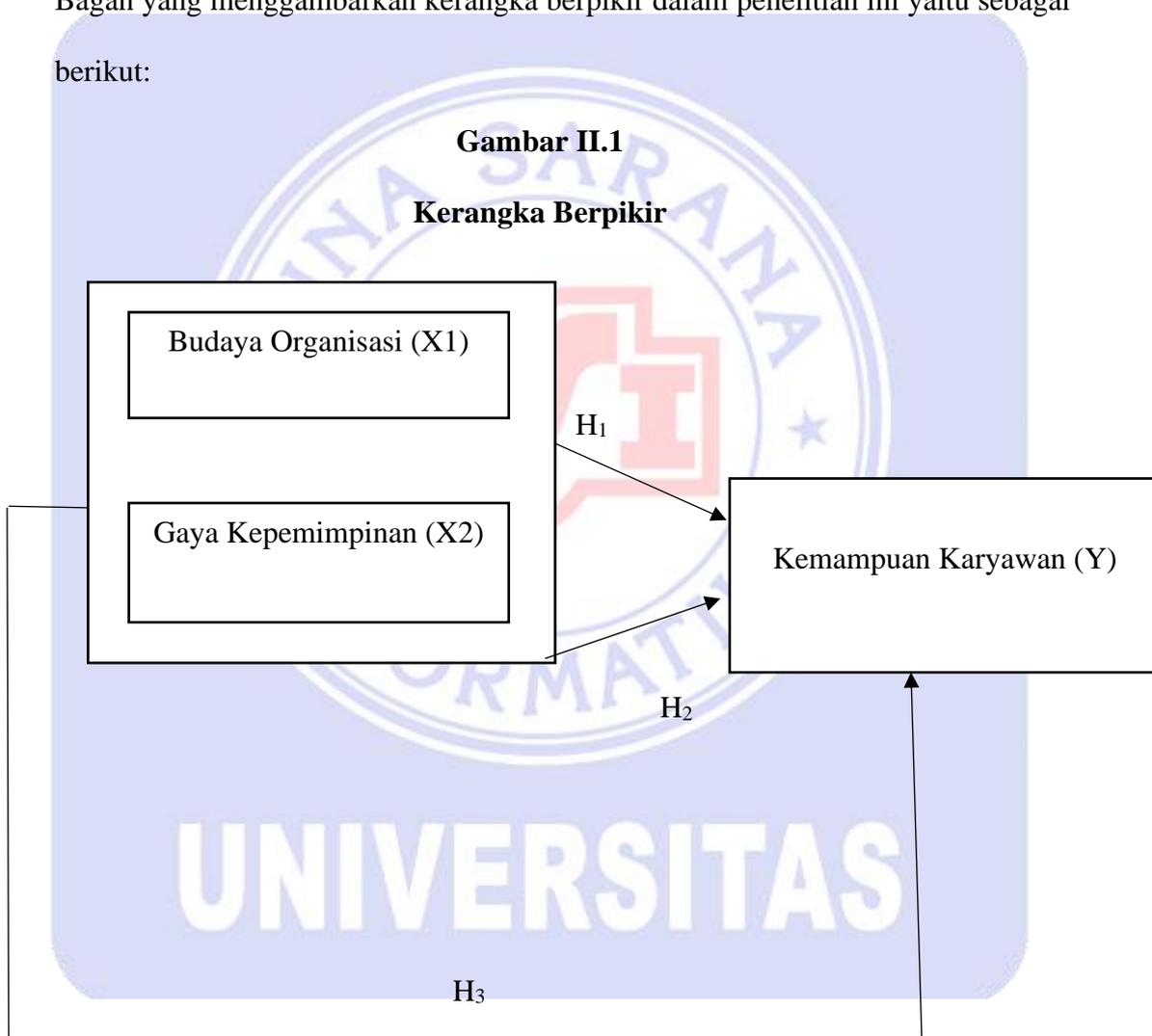
**Penelitian Yang Relevan**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Aulia Nurrahmi, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau) .	Studi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan transformasional, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPD Kalsel Cabang Rantau.

2	(Nurlaili, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMA di Kecamatan Dewantraa Kabupaten Aceh Utara.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja guru.
3	(Imam Baihaqi, 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Gaya Kepemimpinan transformasional dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan.
4	(Ika Aprilia Cahyani, 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta	Studi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berdampak pada Kinerja Karyawan. Pelatihan juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5	(Ritonga, 2021)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kinerja guru dipengaruhi oleh Interaksi Komunikatif antar Interpersonal, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan.
6	(Made Hendri, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection.	Studi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi semuanya memiliki dampak yang merugikan terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection

### 2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan deskripsi konseptual maka peneliti ingin melanjutkan penelitiannya tentang Pengaruh Budaya Organisasi (X1) sebagai variabel dependen, dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebagai variabel dependen, Terhadap Kemampuan Karyawan (Y) selaku variabel independen. Bagan yang menggambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah:

1.  $H_0$  = Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan

$H_1$  = Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan

2.  $H_0$  = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan

$H_2$  = Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan

3.  $H_0$  = Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan

$H_3$  = Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyaw

UNIVERSITAS

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah kerangka dan rancangan yang digunakan sebagai panduan melakukan proses penelitian atau riset lapangan. Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun dan menyelesaikan masalah dalam penelitian. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif karena gejala yang diamati diubah menjadi angka-angka kemudian dianalisis menggunakan statistik.

Metode Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019)

Hasil penelitian kuantitatif bersifat netral dan obyektif karena tidak dipengaruhi oleh nilai yang dibawa peneliti maupun yang diteiti atau responden. Sampel yang diambil secara random sehingga kesimpulan yang dapat di tarik bisa digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menguji hipotesis menggunakan uji data statistik yang akurat untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan pada Rumah Sakit Umum Pekerja

### 3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dan waktu dalam penelitian ini, yaitu :

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Pekerja yang beralamat di jalan Tipar Cakung, Jakarta Utara

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan peneliti dilaksanakan sejak bulan Mei – Juli 2024 yang digunakan untuk pengumpulan data dan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi.

### 3.1.2 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan kuisioner yang dilakukan kepada karyawan. Prosedur dalam metode pengumpulan data ini dengan membagikan kuisioner lalu responden menjawab pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan, kemudian kuisioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis .

Alat untuk pengumpulan data berupa daftar pernyataan tentang faktor-faktor yang diberikan skor atau nilai terhadap jawaban responden yaitu dengan skala likert. Menurut (Siregar, 2016) skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu.

Pertanyaan atau pernyataan yang dijawab responden mendapatkan nilai sesuai dengan alternatif jawaban yang bersangkutan. Kriteria penilaian memiliki 5 alternatif jawaban, yaitu mempunyai nilai. SS = 5, ST = 4, RR = 3, TS = 2, STS=1 .

Berikut digambarkan rentang skala model skala likert:

**Gambar II.2**  
**Rentang Skala Likert**

No	Skala	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Siregar,2016)

### 3.1.3 Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan 2 sumber data, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini dengan membagikan kuisisioner kepada karyawan Rumah Sakit Umum Pekerja. Data yang diperoleh harus diolah kembali oleh peneliti. Sumber data yang langsung diberikan kepada responden akan dikembalikan ke peneliti atau pengumpul data.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data yang sudah ada , meliputi profil instansi, membaca buku, jurnal, artikel, data dari internet, skripsi maupun penelitian yang sebelumnya untuk mendukung data primer.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel untuk menentukan responden pada penelitian ini, Keduanya saling berkaitan erat dan memiliki peran yang sangat penting dalam proses pengambilan kesimpulan berdasarkan data yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang punya kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan Rumah Sakit Umum Pekerja.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Umum Pekerja. Dari populasi yang ada akan dilakukan survei dengan mengambil sampel dengan batas toleransi kesalahan 5% sesuai dengan rumus slovin. Berikut adalah sampel yang sudah diukur dengan rumus slovin:

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

$$\frac{32}{1 + 32 (5\%)^2}$$

$$\frac{32}{1,08} = 29,62$$

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel. Operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel penelitian, definisi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini juga menggunakan variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Berikut penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan:

#### 1. Variabel Independen

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2017).

#### 2. Variabel Dependen

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas) (Sugiyono, 2017)

#### 3.3.1 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merujuk pada sekumpulan nilai, norma, kepercayaan, perilaku, dan cara berinteraksi yang dianut dan dibagikan oleh anggota suatu organisasi. Adapun indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel III.1

**Indikator Budaya Organisasi (X1)**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi. (Tuala, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko</li> <li>2. Perhatian terhadap detail</li> <li>3. Berorientasi pada hasil</li> <li>4. Berorientasi pada manusia</li> <li>5. Berorientasi pada tim</li> <li>6. Agresivitas</li> <li>7. Stabilitas</li> </ol> (Robbins, 2001) dalam (Harahap, 2011)	Likert

Tabel III.2

**Indikator Gaya Kepemimpinan (X2)**

Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Rivai, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dalam mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan memotivasi</li> <li>3. Kemampuan komunikasi</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan bawahan</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Kemampuan mengendalikan emosional</li> </ol> (Kartono, 2016)	Likert
------------------------	--	---	--------

Tabel III 3

**Indikator Kemampuan Karyawan (Y)**

Kemampuan karyawan (Y)	Kemampuan adalah kapasitas dari seseorang untuk mengerjakan dan melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (Robbins dan Judge, 2016)	1. Tingkat pendidikan formal 2. Tingkat pendidikan non formal 3. Tingkat pengalaman kerja 4. Tingkat minat karyawan pada ilmu pengetahuan dan perkembangan (Naryono) dalam (Amrulah, 2016)	Likert
------------------------	---	---	--------

**3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ini merupakan hal utama dan langkah yang terpenting karena sangat mempengaruhi kualitas dan hasil penelitian. Sebab tujuan utama pada penelitian ini untuk menghasilkan data yang tepat sehingga data yang diperoleh adalah data yang benar dan valid ataupun reliable. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan memperoleh data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan. Berikut merupakan teknik pengumpulan data yang dipakai untuk penelitian ini:

## 1. Kuisisioner

Tahap kuisisioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara memberi atau melakukan penyebaran daftar pertanyaan atau pernyataan yang mendukung penelitian dan akan dijawab oleh responden atau para karyawan terkait dengan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kemampuan karyawan. Kuisisioner adalah penyebaran data melalui daftar pertanyaan yang nantinya akan ditanggapi oleh responden. Daftar pertanyaan dalam kuisisioner bersifat tertutup, yang berarti pertanyaan yang diajukan sudah

ditentukan kuesioner ini disusun berdasarkan skala likert (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau fenomena sosial (Sugiyono, 2019)

## 2. Observasi lapangan

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan secara pengamatan langsung, tidak selalu berkaitan dengan manusia tetapi juga objek yang ada disekitar tempat yang diteliti. Dalam melakukan observasi menggunakan indera peneliti terutama dalam pengelihatatan dan pendengaran untuk mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu kusioner dan wawancara . Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2019)

## 3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin menemukan permasalahan yang harus diteliti dan peneliti ingin mengetahui hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit.

Wawancara adalah jantung dari penelitian sosial banyak didasarkan pada wawancara, baik standar atau lebih mendalam optimal untuk mengumpulkan data individu sejarah pribadi, perspektif dan pengalaman (Sugiyono, 2009)

### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, karena analisis data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Cara analisa data dalam penelitian ini yaitu sistem analisa deskriptif yang dilakukan dengan mengumpulkan, mengelompokkan, menginterpretasikan dan menjabarkan data sehingga memberikan ilustrasi yang objektif dari permasalahan yang sudah di analisa. Jika sudah terpenuhi maka selanjutnya menganalisis data menggunakan beberapa beberapa pengujian, data yang diperoleh akan diolah dan dievaluasi kembali agar relevan dan menjadi landasan keputusan.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu variabel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

#### 3.5.1 Uji Instrumen

Kuisisioner yang telah diberikan kepada responden dan telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji instrumen secara kuantitatif oleh karena itu harus dilakukan pengecekan melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 1. Uji validitas

Pengertian menurut (Arikunto, 2010) validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun kriteria penilaian uji validitas sebagai berikut:

- a. Apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid.

Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung hasilnya lebih besar dari  $r$  tabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) atau 5%. Jika koefisien antara item dengan total item di setiap jawaban yang didapatkan ketika memberikan daftar pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,3 maka item pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

## 2. Uji reliabilitas

Pengertian menurut (Sugiyono, 2010) reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama.

Pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Alpha Cronbach. Dimana apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach  $> 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur.

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Pada dasarnya merupakan salah satu ujang digunakan sebagai syarat statistik. Uji asumsi klasik harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Analisis tidak dapat dilanjutkan jika terdapat salah satu kondisi pengujian tidak terpenuhi.

### 1. Uji normalitas data

Menurut (Ghozali, 2013) Pengujian normalitas data karena setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, uji normalitas akan dilakukan pada dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan terikat. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan non parametric Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian uji kolmogorov-smirnov adalah:

- a. Nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$  , maka data berdistribusi normal.
- b. Nilai probabilitas (sig)  $< 0,05$  , maka data tidak berdistribusi normal.

Jika suatu data diuji menggunakan uji K-S dan nilainya diatas  $\alpha = 0,05$  maka data tersebut distribusinya normal.

### 2. Uji multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2011) Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas.

### 3. Uji heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) Pengujian heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Apabila nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) > dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena, model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala atau masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dalam penelitian ini adalah metode grafik. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dengan menggunakan gambar scatterplot untuk menganalisis apakah terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas dengan melakukan pengamatan pada penyebaran titik-titik pada gambar. Kriteria analisisnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada titik pada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono,2016) untuk menguji hipotesis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan maka akan dilakukan regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu regresi linear yang dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X). Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel independen (budaya organisasi) (X1), (gaya kepemimpinan)

(X2) dengan variabel dependen (kemampuan karyawan) (Y). Analisis penelitian yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$\underline{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1, X2 = Variabel independen

e = variabel lain yang diluar dari variabel yang diteliti (standar error)

#### 3.5.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Ghozali, 2013) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika ( $R^2$ ) mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan kuat pada variabel tersebut. Sebaliknya, jika ( $R^2$ ) semakin mendekat 0 (nol) maka semakin lemah pada variabel tersebut. Berikut adalah rumus uji determinasi KD

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

#### 3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Andi Supangat, 2007) Pengujian hipotesis sebagai salah satu cara dalam statistika untuk menguji “parameter” populasi berdasarkan statistika sampelnya untuk dapat diterima atau ditolak pada tingkat signifikan tertentu. Hipotesis yang

digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya korelasi dan pengaruh variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ )

a. Uji T (Uji parsial)

Menurut (Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2014) Uji T menunjukkan seberapa besarnya pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$

Dalam penelitian ini menggunakan dengan kata lain tingkat signifikannya atau lebih kecil 0,05 (alpha) sebesar 5%

b. Uji F (Uji simultan)

Menurut (Imam Ghozali, 2016) Uji F menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

$H_1$  diterima  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

UNIVERSITAS

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuisisioner hasil jawaban responden dengan jumlah sampel yaitu 32 karyawan pada Rumah Sakit Umum Pekerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 26.

##### 4.1.2 Karakteristik Data Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuisisioner responden dengan uji frekuensi diketahui hasil gambaran pada kuisisioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

Tabel IV.1

#### Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Kategori	Responden	Presentase(%)
Laki – laki	9	28.1
Perempuan	23	71.9
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan hasil uji frekuensi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang pada Rumah Sakit Umum Pekerja, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang karyawan.

**Tabel IV.2**

**Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 Tahun	4	12.5	12.5	12.5
	26 - 35 Tahun	23	71.9	71.9	84.4
	36 Tahun Keatas	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji frekuensi usia responden menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang berusia 26 – 35 tahun, 5 orang berusia 36 tahun keatas dan 4 orang berusia 18 – 25 tahun di Rumah Sakit Umum Pekerja dengan total responden yang menjadi sampel pada penelitian ini sebanyak 32 orang.

#### 4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuisioner kepada responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan variabel dependen yaitu Kemampuan Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Pekerja, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada 32 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan SPSS seri 26 yang dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini.

**Tabel IV 3**

**Hasil Uji Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (S)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki kreativitas yang tinggi	7	21,9	19	59,4	6	18,8	0	0,0	0	0,0
2	Saya termasuk kedalam karyawan yang teliti dan memperhatikan setiap detail pekerjaan yang saya lakukan	9	28,1	20	62,5	2	6,3	1	3,1	0	0,0
3	Saya mampu mengevaluasi tugas dalam pekerjaan saya	9	28,1	20	62,5	2	6,3	1	3,1	0	0,0
4	Saya mampu mengimplementasikan ide saya dalam tugas dan tanggung jawab di rumah sakit	7	21,9	21	65,6	4	12,5	0	0,0	0	0,0
5	Saya mampu bekerja sama dengan tim serta mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja di tim lain	17	53,1	14	43,8	0	0,0	1	3,1	0	0,0
6	Saya mampu bersaing dengan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai keberhasilan	11	34,4	19	59,4	0	0,0	1	3,1	1	3,1
7	Saya selalu mengevaluasi kemampuan saya agar tetap menjadi karyawan yang berpotensi	11	34,4	19	59,4	2	6,3	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Hasil tabel diatas menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju dominan pada pertanyaan nomor 5 sebesar 53,1% , menjawab setuju dominan pada

pertanyaan nomor 4 sebesar 65,6% . Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran A4

**Tabel IV.4**

**Hasil Uji Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (S)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan rumah sakit selalu mempertimbangkan berbagai hal sebelum mengambil keputusan	14	43,8	15	46,9	2	6,3	1	3,1	0	0,0
2	Pimpinan selalu menginspirasi dan mendorong karyawan rumah sakit untuk mencapai tujuan	15	46,9	14	43,8	2	6,3	1	3,1	0	0,0
3	Pimpinan selalu menggunakan kata atau bahasa yang baik dalam menyampaikan pesan	14	43,8	16	50,0	1	3,1	1	3,1	0	0,0
4	Pimpinan selalu mengarahkan bawahannya terhadap tugas dalam pekerjaannya	11	34,4	18	56,3	2	6,3	1	3,1	0	0,0
5	Pimpinan rumah sakit mampu bertanggung jawab akan dampak dari tindakan atau keputusan yang diambil	12	37,5	17	53,1	2	6,3	1	3,1	0	0,0
6	Pimpinan dapat mengontrol dan mengatur emosionalnya	10	31,3	19	59,4	2	6,3	1	3,1	0	0,0

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Hasil tabel diatas menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju dominan pada pertanyaan nomor 2 sebesar 46,9% , menjawab setuju dominan pada pertanyaan nomor 6 sebesar 59,4% . Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran A4

Tabel IV.5

## Hasil Uji Frekuensi Variabel Kemampuan Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (S)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pendidikan formal sangat mempengaruhi kemampuan karyawan rumah sakit	15	46,9	14	43,8	2	6,3	1	3,1	0	0,0
2	Seseorang yang hanya mampu mengikuti pendidikan non formal juga dibutuhkan dalam rumah sakit	5	15,6	15	46,9	6	18,8	4	12,5	2	6,3
3	Pengalaman kerja mempengaruhi suatu kedudukan dan jabatan dirumah sakit	9	28,1	16	50,0	5	15,6	2	6,3	0	0,0
4	Dalam mengembangkan keterampilan perlu minat, kemauan dan ketertarikan dari karyawan itu sendiri	14	43,8	15	46,9	2	6,3	1	3,1	0	0,0
5	Seorang karyawan harus memiliki skill yang bertambah (skill upgrade)	22	68,8	5	15,6	5	15,6	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data diolah spss 26, 2024

Hasil tabel diatas menunjukkan mayoritas responden menjawab sangat setuju dominan pada pertanyaan nomor 5 sebesar 68,8% , menjawab setuju dominan pada pertanyaan nomor 3 sebesar 50,0% . Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran A4

#### 4.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian seperti kuesioner,

wawancara dan observasi, memberikan hasil yang akurat, konsisten, dan dapat dipercaya. Analisis kualitas data bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran digunakan mampu menghasilkan data yang valid dan reliabel.

#### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya data yang di dapat dari suatu kuisisioner. Kuisisioner dapat dikatakan valid jika masing – masing pertanyaan atau pernyataan mengungkapkan keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Peneliti telah menyebarkan sebanyak 17 pertanyaan dan pernyataan dalam kuisisioner yang mencakup variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan variabel dependen yaitu Kemampuan Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan SPSS seri 26 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)**

No	Item Pertanyaan	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1.	X1.1	0,671	0,349	<b>VALID</b>
2.	X1.2	0,880	0,349	<b>VALID</b>
3.	X1.3	0,880	0,349	<b>VALID</b>
4.	X1.4	0,831	0,349	<b>VALID</b>
5.	X1.5	0,630	0,349	<b>VALID</b>
6.	X1.6	0,833	0,349	<b>VALID</b>
7.	X1.7	0,747	0,349	<b>VALID</b>

Sumber: (Data diolah spss 26, 2024)

Hasil pengujian dari uji validitas Budaya Organisasi (X1) yang dilakukan peneliti yaitu seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari (0,05) atau 5% dan nilai R<sub>Hitung</sub> lebih besar dari R<sub>Tabel</sub> (0.349) yang dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan

ataupun pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel IV.7**

**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)**

No	Item Pertanyaan	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1.	X2.1	0,872	0,349	<b>VALID</b>
2.	X2.2	0,901	0,349	<b>VALID</b>
3.	X2.3	0,922	0,349	<b>VALID</b>
4.	X2.4	0,899	0,349	<b>VALID</b>
5.	X2.5	0,922	0,349	<b>VALID</b>
6.	X2.6	0,900	0,349	<b>VALID</b>

Sumber: (Data diolah spss 26, 2024)

Hasil pengujian dari uji validitas Gaya Kepemimpinan (X2) yang dilakukan peneliti yaitu seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari (0,05) atau 5% dan nilai R<sub>Hitung</sub> lebih besar dari R<sub>Tabel</sub> (0.349) yang dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan ataupun pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel IV.8**

**Hasil Uji Validitas Kemampuan Karyawan**

No	Item Pertanyaan	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1.	Y.1	0,760	0,349	<b>VALID</b>
2.	Y.2	0,519	0,349	<b>VALID</b>
3.	Y.3	0,684	0,349	<b>VALID</b>
4.	Y.4	0,763	0,349	<b>VALID</b>
5.	Y.5	0,754	0,349	<b>VALID</b>

Sumber: (Data diolah spss 26, 2024)

Hasil pengujian dari uji validitas Kemampuan Karyawan (Y) yang dilakukan peneliti yaitu seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari (0,05) atau 5% dan nilai R<sub>Hitung</sub> lebih besar dari R<sub>Tabel</sub> (0.349) yang dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan

ataupun pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus cronbach alpha.

Hasil uji reliabilitas data tersebut telah dilakukan peneliti dan jawaban dari 32 responden dengan menggunakan bantuan SPSS seri 26 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.9**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X1)	0,891	<b>RELIABEL</b>
2.	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,964	<b>RELIABEL</b>
3.	Kemampuan Karyawan (Y)	0,695	<b>RELIABEL</b>

Sumber: (Data diolah spss 26, 2024)

Hasil pengujian dari uji reliabilitas diatas menunjukkan nilai Cronbach alpha variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,891, variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,964 dan variabel kemampuan karyawan (Y) sebesar 0,695 . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dan pernyataan dalam kuisisioner ini dinyatakan reliabel atau mampu memperoleh data yang konsisten karena nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 .

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian tes statistik yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan tertentu. Persyaratan ini penting agar hasil analisis regresi dapat diandalkan. Uji ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, hasil pengujian normalitas data pada kolmogorov-smirnov dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan SPSS seri 26 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29164089
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.105
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.389
Point Probability		.000

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov diatas, diketahui nilai signifikansi sebelumnya sebesar 0,050 lebih kecil dari 0.05 namun setelah di exact nilai signifikansi berubah menjadi 0,389 lebih besar dari 0.05 yang diartikan data residual regresi terdistribusi dengan normal.

### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur.

Jika dilihat dari nilai tolerance lebih besar  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Namun, jika dilihat dari nilai VIF lebih kecil dari  $< 10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.574	3.615		2.095	.045		
	Budaya Organisasi (X1)	.139	.137	.180	1.020	.316	.714	1.400
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.353	.130	.480	2.721	.011	.714	1.400

a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan (Y)

Sumber: (Data diolah spss 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui variabel bebas memiliki nilai tolerance sebesar 0,714 dengan nilai VIF sebesar 1,400. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10 jadi dapat diartikan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

### 4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

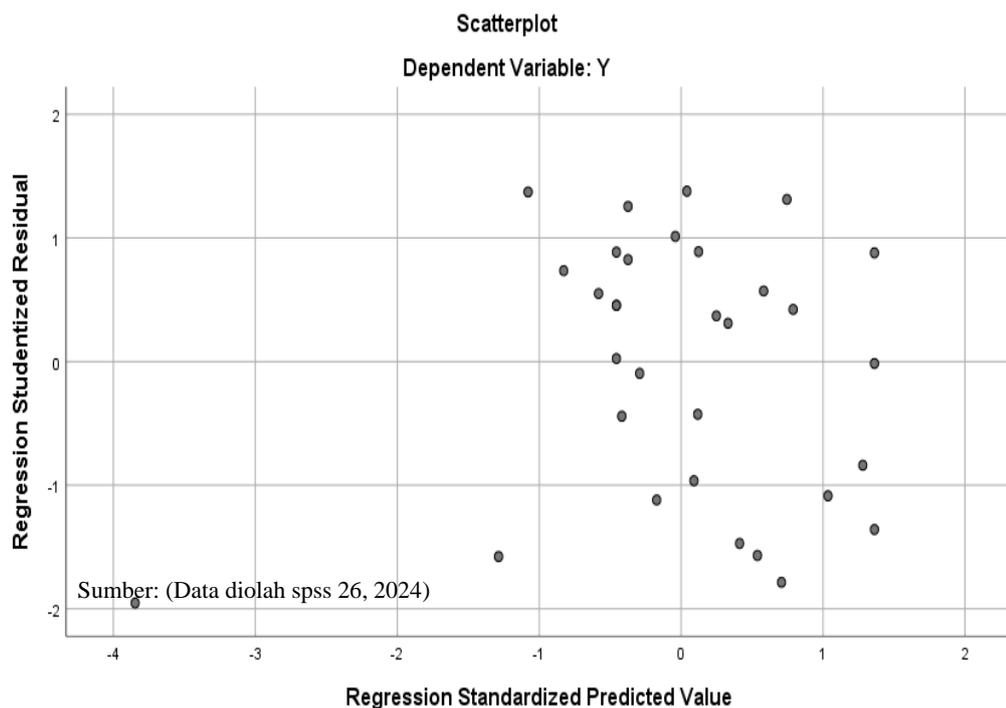
Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi, dimana persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik

adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan atau ketidakakuratan di hasil analisis regresi yang dilakukan.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). menggunakan gambar scatterplot untuk menganalisis apakah terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas dengan melakukan pengamatan pada penyebaran titik-titik pada gambar.

**Tabel IV.12**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan tabel diatas, tampilan scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heterokedastisitas pada data penelitian ini.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah model regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel independen untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen atau bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

**Tabel IV.13**

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.574	3.615		2.095	.045
Budaya Organisasi (X1)	.139	.137	.180	1.020	.316
Gaya Kepemimpinan (X2)	.353	.130	.480	2.721	.011

a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

Sumber: (Data diolah spss 26, 2024)

$$Y = 7.574 + 0.139X1 + 0.353X2 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda didapatkan hasil berikut ini :

- a. Nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai kemampuan karyawan (Y). Variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan sebesar 7.574
- b. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0.139 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi mengalami kenaikan, maka kemampuan karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0.139 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kemampuan

karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kemampuan karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0.353 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan, maka kemampuan karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan 0.353 . Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kemampuan karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi kemampuan karyawan.

#### **4.4 Pengujian Hipotesis**

Penelitian ini untuk mengukur pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 26*. Pengujian hipotesis merupakan langkah penting dalam penelitian ini. Melalui pengujian hipotesis, peneliti dapat menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, maka hipotesis alternatif diterima. Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji T (parsial) dan uji F (simultan).

##### **4.4.1 Uji T (Parsial)**

Uji T adalah uji hipotesis yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya yang dianggap konstan atau bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ )

Tabel IV 14

## Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.574	3.615		2.095	.045
Budaya Organisasi	.139	.137	.180	1.020	.316
Gaya Kepemimpinan	.353	.130	.480	2.721	.011

a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

Sumber: (Data diolah spss 26, 2024)

Berdasarkan hasil uji T diatas yaitu pembahasan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kemampuan karyawan

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kemampuan karyawan

$H_1$  = Terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kemampuan karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan variabel budaya organisasi diperoleh hasil  $T_{hitung}$  sebesar  $1.020 < T_{tabel} 2.045$  dan nilai signifikansi yang di dapatkan sebesar  $0.316 > 0.05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  di terima  $H_1$  ditolak yang artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan

$H_2$  = Terdapat pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan diperoleh hasil  $T_{hitung}$  sebesar  $2.721 > T_{tabel} 2.045$  dan nilai signifikansi yang di dapatkan sebesar  $0.11 > 0.05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_2$  yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan.

#### 4.4.2 Uji F (Simultan)

Uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/ non signifikan

**Tabel IV.15**

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.669	2	44.834	7.986	.002 <sup>b</sup>
	Residual	162.800	29	5.614		
	Total	252.469	31			

a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: (Data diolah spss 26, 2024)

Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7.986 sedangkan nilai  $F_{table}$  yaitu  $DF2 = n-k-1 (32-2-1)$  sebesar 29 maka nilai  $F_{table}$  sebesar 3.33 yang berarti bahwa  $F_{hitung} 7.986 > F_{table} 3.33$  dan didapatkan nilai signifikan  $0.002 < 0.05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima yang artinya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan.

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran *goodness of fit* atau seberapa baik model regresi mampu menjelaskan data yang ada. Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan melalui 2 (dua) tahapan yaitu uji koefisien determinasi parsial dan uji koefisien determinasi simultan.

##### 4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Tabel IV 16**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.311	2.36935

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

Sumber: (Data diolah spss 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0.311 yang artinya hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan sebesar 31.1% dan berada pada kategori lemah. Bisa dikatakan bahwa budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kemampuan karyawan (Y) sebesar 31.1% sedangkan sisanya 68.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

##### 4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Parsial

**Tabel IV 17**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.574	3.615		2.095	.045			
	Budaya Organisasi	.139	.137	.180	1.020	.316	.436	.186	.152
	Gaya Kepemimpinan	.353	.130	.480	2.721	.011	.576	.451	.406

a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

Sumber: (Data diolah spss 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi parsial dapat dihitung dengan cara mengkalikan angka pada kolom Beta dan kolom Zero-Order sehingga diperoleh hasil variabel independent (X1) dan (X2) dapat menjelaskan variabel dependent (Y).

**Tabel IV 18**  
**Hasil Hitung Koefisien Determinasi Parsial**

Variabel	Unstandardized Coefficients x Correlations Zero-Order	Jumlah	Presentase%
Budaya Organisasi (X1)	0.180 x 0.436	0.7848	78.48%
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.480 x 0.576	0.2764	27.64%
Total		1.0612	106.12%

Hasil variabel X1= 0.7848 > variabel X2 = 0.2764 sehingga keseluruhan pernyataan variabel independent diyakini memiliki kemampuan lebih besar secara

parsial atau terpisah dalam menjelaskan variabel dependent secara individual dalam model regresi.

#### **4.6 Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan di Rumah Sakit Umum Pekerja, dapat dilihat dibawah ini.

##### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kemampuan Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Karyawan mempunyai pengaruh positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kemampuan karyawan dan semakin buruk budaya organisasi maka akan semakin buruk kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kusioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan nomor 4 yang menyatakan “saya mampu mengimplementasikan ide saya dalam tugas dan tanggung jawab di rumah sakit” yang berarti bahwa karyawan dapat memberikan ide di setiap tugas pekerjaan yang dilakukan.

##### **2. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan mempunyai pengaruh positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka akan semakin tinggi Kemampuan Karyawan dan semakin rendah Gaya Kepemimpinan maka akan semakin rendah Kemampuan Karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kusioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan nomor 6 yang menyatakan “Pimpinan dapat mengontrol dan mengatur emosionalnya” yang berarti bahwa pimpinan mampu mengatur tingkat emosionalnya saat sedang bekerja dan diluar jam kerja.

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kemampuan Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan Kemampuan Karyawan, sebaliknya Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan Kemampuan Karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kusioner diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan nomor 5 yang menyatakan “Seorang karyawan harus memiliki skill yang bertambah (skill upgrade)” yang berarti bahwa jika karyawan ingin meningkatkan kemampuannya karyawan tersebut harus mengikuti pelatihan, pendidikan, kesempatan pengembangan karir, kesempatan pengembangan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan.

## 4.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat beberapa implikasi yang muncul dari penelitian ini, sebagai berikut:

Peningkatan budaya organisasi yang positif, penelitian ini mengidentifikasi aspek-aspek budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kemampuan karyawan.

Dengan mengetahui hal ini Rumah Sakit Umum Pekerja dapat mengambil langkah untuk memperkuat budaya organisasi yang positif dan menghilangkan faktor-faktor yang menghambat kemampuan karyawan.

Peningkatan pemahaman tentang gaya kepemimpinan, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif akan membantu meningkatkan kemampuan karyawan.

Retensi karyawan, penelitian ini mengatur tentang strategi organisasi untuk mempertahankan karyawan. Kemampuan karyawan menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk tetap loyal di Rumah Sakit Umum Pekerja. Jika Rumah Sakit Umum Pekerja menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kemampuan karyawan. Hal ini dapat membantu mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan lebih, kompeten dan berpengalaman.

#### **4.8 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan di rumah sakit umum pekerja mungkin mengalami beberapa keterbatasan yang muncul dalam penelitian ini .

1. Generalisasi, penelitian ini hanya berfokus pada Rumah Sakit Umum Pekerja dan tidak mencakup organisasi serupa ditempat lain. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menjadi keterbatasan karena hasilnya mungkin tidak dapat diterapkan secara langsung pada organisasi lain diluar konteks Rumah Sakit Umum Pekerja.
2. Data, Peneliti hanya menggunakan data yang diberikan Rumah Sakit Umum Pekerja dalam periode tertentu karena privasi dan kode etik harus dijaga.

3. Sampel dan ukuran, penelitian ini mungkin terbatas pada sampel yang relatif kecil atau mungkin hanya melibatkan sebagian kecil dari total karyawan Rumah Sakit Umum Pekerja ini dapat mempengaruhi representivitas penelitian. Selain itu, ukuran sampel yang kecil juga membatasi validitas dan kemampuan untuk menggeneralisasi penelitian secara luas.
4. Metode penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas. Penelitian ini hanya menggunakan kuisisioner sebagai metode pengumpulan data, yang dapat membatasi pemahaman yang lebih mendalam tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kemampuan karyawan.
5. Waktu, penelitian ini dilakukan pada periode waktu tertentu, perubahan dalam waktu penelitian pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat berubah seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, penelitian hanya mencerminkan kondisi pada saat penelitian dilakukan.
6. Subyektivitas persepsi, penelitian ini mengandalkan persepsi subjektif dari responden terkait dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kemampuan karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi akurasi dan validitas penelitian, karena persepsi individu dapat bervariasi dan tergantung pada faktor pribadi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kemampuan Karyawan berdasarkan  $T_{hitung}$  sebesar  $1.020 < T_{tabel} 2.045$  maka dapat disimpulkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan pada rumah sakit umum pekerja.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan berdasarkan  $T_{hitung}$  sebesar  $2.721 > T_{tabel} 2.045$  maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan pada rumah sakit umum pekerja.
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan berdasarkan  $F_{hitung} 7.986 > F_{table} 3.33$  maka dapat disimpulkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan pada rumah sakit umum pekerja.
4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Karyawan pada Rumah Sakit Umum Pekerja, berdasarkan hasil nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.311 yang artinya sebesar 31.1% dari nilai pengaruh Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)

terhadap Kemampuan Karyawan (Y). sedangkan sisanya sebesar 68.9% (100% - 31.1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel ini. Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kemampuan Karyawan (Y). sedangkan sisanya sebesar 68.9% (100% - 31.1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut:

### 1. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya, melakukan penelitian berkelanjutan, hal ini dapat dilihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu dan diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

### 2. Bagi pihak instansi

Berikut ada beberapa saran untuk Rumah Sakit Umum Pekerja, berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Karyawan.

#### a. Membangun Budaya Organisasi yang kolaboratif:

Mendorong kolaborasi kerja dan kerjasama tim merupakan aspek penting dalam membangun Budaya Organisasi yang positif, Rumah Sakit Umum Pekerja harus menciptakan lingkungan dimana karyawan

merasa didukung, saling bekerja sama dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

b. Membangun Gaya Kepemimpinan yang inklusif:

Penting bagi pimpinan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang inklusif dan memperhatikan kebutuhan karyawan, mendorong karyawan menjadi aktif, memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

c. Memprioritaskan Kemampuan Karyawan:

Rumah Sakit Umum Pekerja harus berinvestasi dalam meningkatkan kemampuan karyawan guna melalui pelatihan, pendidikan, kesempatan pengembangan karir, kesempatan pengembangan keterampilan, meningkatkan pengetahuan karyawan. Karena karyawan yang meningkatkan kemampuan akan berkinerja menjadi lebih baik.



**UNIVERSITAS**

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayuni, R., Laras Sati, F., & Muhammadiyah Bengkulu, U. (2022 ). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan dan Minat Berwirausaha Terhadap Motivasi Untuk Menjadi Young Entrepreneur Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu. In *Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu Windows User* (Vol. 2, Issue 2).
- Burnaya, D. A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Dislipin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Suwitho Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*.
- Kurnia Dewi, S., Sudaryanto, A., Studi Keperawatan, P., Muhammadiyah Surakarta, U., & Komunitas, K. (n.d.). *73 Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta Validitas dan Reliabilitas Kuisioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah*.
- Nugroho, N., Effendi, C., Arwin, Wong, pong han, & Wilinny. (2019). Analisis motivasi kerja karyawan bagian pemasaran Pt. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*,3(3),32–42.  
<https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/download/142/148>
- Oleh. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasaraharja Putra

Cabang Bengkulu. In *Jurnal Professional Fis Unived* (Vol. 6, Issue 1).

Ovita Susiana Rosya 1 , Tabroni 2 , Choiril Maksum 3 Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila 123 Program Studi Magister Manajemen. (n.d.).

Pratiwi, G., & Lubis, T. (n.d.). *Jurnal Bisnis Mahasiswa*. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7800/4>

Prof Dr Sitti Hartinah DS.MM, Assoc Prof. Dr. Ir. Sarwani, M. T. . M. ., Dr. Moh.

Sutoro., SE., M.M., M. H., & Denok Sunarsi S.Pd., M. . (2022). *Kepemimpinan Publik & Visioner* (M. S. Henowo Noviyanto, S.E. (Ed.)). CV. Azka Pustaka

Program, N. N., Bisnis, M., Manajemen, S., Bisnis, F., Ekonomi, D., Kristen, U., & Jl, P. (2019). *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro* (Vol. 7, Issue 2).

Risqon, M., Purwadi, D., Kepemimpinan, P., Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, K., & Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta Jl Ahmad Yani Tromol Pos Pabelan Kartasura Surakarta, P. I. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (35-43).

Salma, N., & Riska, T. J. (2020). Pengaruh Rasio Leverage, Likuiditas, Profitabilitas Terhadap Kualitas Laba Perusahaan Makanan Minuman BEI. *Competitive*, 14(2), 84–95. <https://doi.org/10.36618/competitive.v14i2.622>

Setiawan Suharsono, R., Purnama Sari, R., & Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang, P. (n.d.). *Pengaruh Promosi Media Online terhadap Keputusan Pembelian Produk Hijab (Studi Pada Alif Galeri Hijab Sidoarjo)*. <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN>

Supriandi, H. (2021). *Bisma, Vol 6. No 2, Juni 2021 Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Di Pontianak.* 6(2), 232–246.



# DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## I. Biodata Mahasiswa

Nim : 64201331  
Nama Lengkap : Samantha Christine Breemer  
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 2001  
Alamat : RGTC Blok Puspa Indah No.202 RT.006/010  
Cakung Barat, Cakung, Jakarta Timur 13910

## II. Pendidikan

### Formal

1. SDN Cakung Barat 16 Pagi, Lulus Tahun 2014
2. SMP Negeri 289 Jakarta, Lulus Tahun 2017
3. SMK Jakarta Timur 2, Lulus Tahun 2020
4. Universitas Bina Sarana Informatika, Tahun 2020 sampai sekarang

## III. Riwayat Pengalaman Pekerjaan

1. Sebagai Technical Service di PT Dankos Farma, Tbk  
September 2018 – Desember 2018
2. Sebagai HR Internship di RS Umum Pekerja  
November 2023 – Februari 2024



Jakarta, 30 Agustus 2024

Samantha Christine Breemer

## SURAT KETERANGAN RISET



### RUMAH SAKIT UMUM PEKERJA

Jl. Tipar Cakung No.46, RT.2/RW.1, Sukapura, Kec. Cilincing,  
Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14140

Telepon (021) 29484848, 0857-7778-9022, pos-el: [inforsupekerja.mkt@gmail.com](mailto:inforsupekerja.mkt@gmail.com)

Laman: <https://webrs.rsumumpekerja-kbn.com>



---

---

### SURAT KETERANGAN

Nomor: 0291/SE/RUP/SDM/08/2024.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Trias Wibowo, SE  
NIP : 1120976  
Jabatan : Kepala Bagian SDM

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Samantha Christine Breemer  
NIM : 64201331

Adalah mahasiswi Universitas Bina Sarana Informatika Jurusan Manajemen yang telah melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum Pekerja terhitung sejak tanggal 20 Mei sampai dengan tanggal 5 July 2024 dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 3 July 2024

RUMAH SAKIT UMUM PEKERJA  
Manage By RUMAH SAKIT PELNI  
**Trias Wibowo, SE**  
Kepala Bagian SDM

## BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

FILE BAB 1-5 FINALLE.docx

### ORIGINALITY REPORT

<b>21</b> %	<b>10</b> %	<b>5</b> %	<b>17</b> %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to Universitas Islam Lamongan</b> Student Paper	<b>3</b> %
<b>2</b>	<b>repository.uhn.ac.id</b> Internet Source	<b>2</b> %
<b>3</b>	<b>Submitted to IAIN Bengkulu</b> Student Paper	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>Submitted to Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)</b> Student Paper	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>Submitted to Universitas Bengkulu</b> Student Paper	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>Submitted to Sriwijaya University</b> Student Paper	<b>1</b> %
<b>8</b>	<b>Submitted to IAIN Pontianak</b> Student Paper	<b>1</b> %
<b>9</b>	<b>Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta</b> Student Paper	<b>1</b> %

10	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	1 %
11	Submitted to Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Student Paper	1 %
12	<a href="http://eprints.umpo.ac.id">eprints.umpo.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://digilib.iainkendari.ac.id">digilib.iainkendari.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://johannessimatupang.wordpress.com">johannessimatupang.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Kristen Duta Wacana Student Paper	<1 %
18	Submitted to Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Student Paper	<1 %
19	Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Student Paper	<1 %
20	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	

		<1 %
21	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1 %
22	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
23	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.uhamka.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %
26	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	<1 %
28	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	<1 %
29	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
30	Submitted to Universitas Bina Darma Student Paper	<1 %

42	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1 %
43	sunarlimanajemen.blogspot.com Internet Source	<1 %
44	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
45	sintama.stibsa.ac.id Internet Source	<1 %
46	core.ac.uk Internet Source	<1 %
47	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
48	skripsi-proposal.blogspot.com Internet Source	<1 %
49	123dok.com Internet Source	<1 %
50	Agustiawan Agustiawan, Ari Irawan, Rama Gita Suci. "Pengaruh Core Self Evaluations dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau)", Jurnal IAKP: Jurnal Inovasi Akuntansi Keuangan & Perpajakan, 2020 Publication	<1 %

51	<a href="http://ade-hariri.blogspot.co.id">ade-hariri.blogspot.co.id</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="http://repo.undiksha.ac.id">repo.undiksha.ac.id</a> Internet Source	<1 %
53	<a href="http://www.kumpulanskripsi.blogspot.com">www.kumpulanskripsi.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
54	Dewa Gede Satriawan. "KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, KEADILAN ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI & KINERJA KARYAWAN", INA-Rxiv, 2018 Publication	<1 %
55	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %

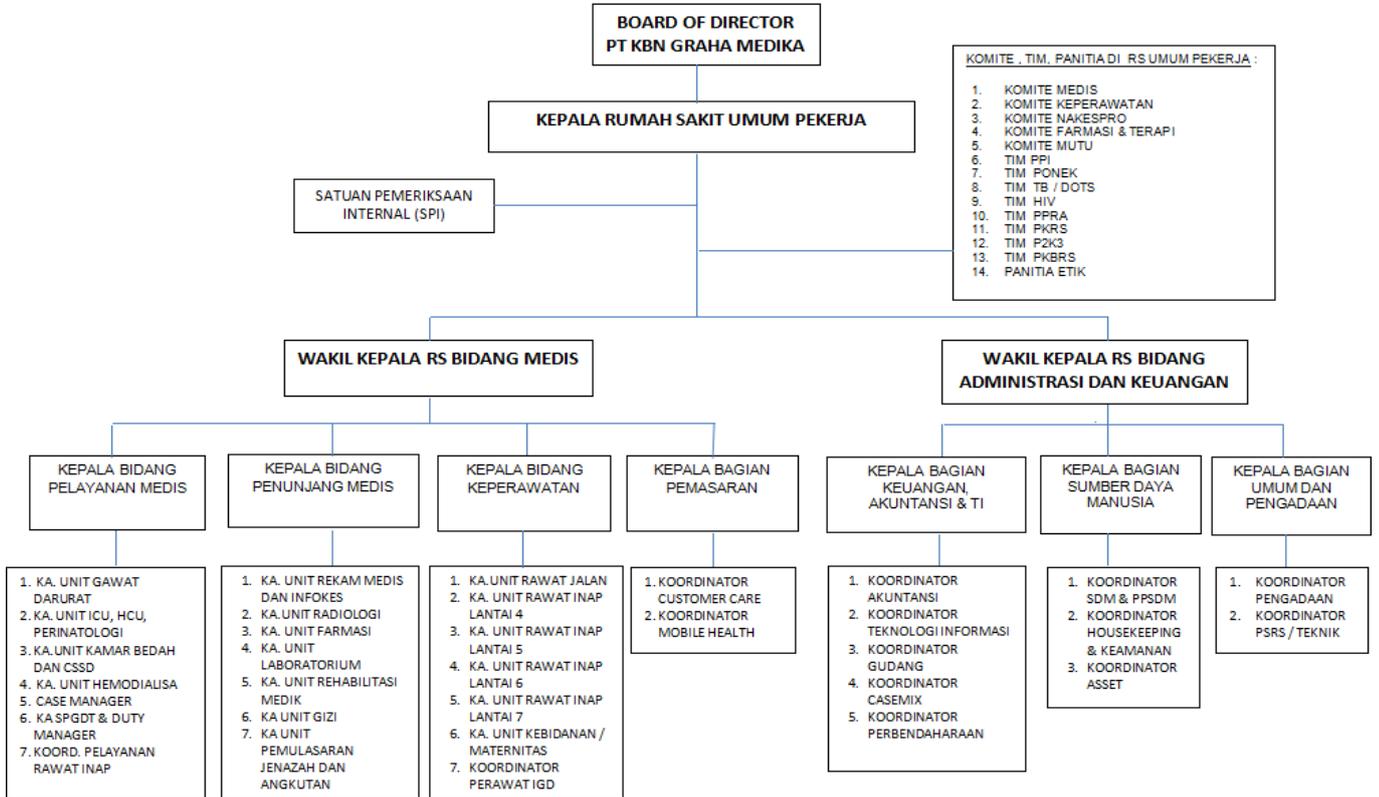
Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran A. Stuktur Organisasi Rumah Sakit Umum Pekerja

#### STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT UMUM PEKERJA



## Lampiran B. Instrumen Kuisisioner Penelitian

### 1. Budaya Organisasi

# Kuisisioner Budaya Organisasi (X1)

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu, Saudara/i  
Di Rumah Sakit Umum Pekerja

Dengan Hormat,  
Perkenalkan saya Samantha Christine Breemer mahasiswi program studi Manajemen dari Universitas Bina Sarana Informatika sedang melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN". Saya memohon kesediaan waktu bapak/ibu saudara/i untuk mengisi pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner ini. Identitas bapak/ibu saudara/i sebagai responden akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan disebarluaskan. Kesediaan bapak/ibu saudara/i dalam mengisi kuisisioner ini sangat berarti bagi saya dan hasil penelitian ini.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang bapak/ibu saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,  
Samantha Christine Breemer

Kuisisioner adalah penyebaran data

Kuisisioner adalah penyebaran data atau teknik pengumpulan data yang dilakukan secara memberi atau melakukan penyebaran daftar pertanyaan atau pernyataan yang mendukung penelitian dan akan dijawab oleh responden atau para karyawan terkait dengan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kemampuan karyawan.

Berikut penjelasan rentang model skala likert :

- SS (SANGAT SETUJU) : 5
- S (SETUJU) : 4
- RR (RAGU-RAGU) : 3
- TS (TIDAK SETUJU) : 2
- STS (SANGAT TIDAK SETUJU) : 1

**samanthachrstneee@gmail.com**

[Ganti akun](#)

 Tidak dibagikan



**\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi**



\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Nama Lengkap \*

Jawaban Anda

Jenis Kelamin \*

- Laki - laki
- Perempuan

Rentang Usia \*

- 18 - 25 tahun
- 26 - 35 tahun
- 36 tahun keatas



Saya memiliki kreativitas yang tinggi \*

STS

1

2

3

4

5

SS

Saya termasuk kedalam karyawan yang teliti dan memperhatikan setiap detail pekerjaan yang saya lakukan \*

STS

1

2

3

4

5



Saya mampu mengevaluasi tugas \*  
dalam pekerjaan saya

STS

1

2

3

4

5

SS

Saya mampu mengimplementasikan  
ide saya dalam tugas dan tanggung  
jawab di rumah sakit

STS

1

2

3

4

5



Saya mampu bekerja sama dengan tim serta mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja di tim lain \*

STS

1

2

3

4

5

SS

Saya mampu bersaing dengan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai keberhasilan \*

STS

1

2

3

4



5

SS

Saya selalu mengevaluasi \*  
kemampuan saya agar tetap menjadi  
karyawan yang berpotensi

STS

1

2

3

4

5

SS

Berikutnya

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google  
Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.  
[Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) -  
[Kebijakan Privasi](#)



Google Formulir



## 2. Gaya Kepemimpinan

### Kuisisioner Gaya Kepemimpinan (X2)

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu, Saudara/i  
Di Rumah Sakit Umum Pekerja

Dengan Hormat,  
Perkenalkan saya Samantha Christine Breemer mahasiswi program studi Manajemen dari Universitas Bina Sarana Informatika sedang melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN". Saya memohon kesediaan waktu bapak/ibu saudara/i untuk mengisi pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner ini. Identitas bapak/ibu saudara/i sebagai responden akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan disebarluaskan. Kesediaan bapak/ibu saudara/i dalam mengisi kuisisioner ini sangat berarti bagi saya dan hasil penelitian ini.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang bapak/ibu saudara/ i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,  
Samantha Christine Breemer

Kuisisioner adalah penyebaran data atau teknik pengumpulan data yang dilakukan secara memberi atau melakukan



dilakukan secara memberi atau melakukan penyebaran daftar pertanyaan atau pernyataan yang mendukung penelitian dan akan dijawab oleh responden atau para karyawan terkait dengan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kemampuan karyawan.

Berikut penjelasan rentang model skala likert :

- SS (SANGAT SETUJU) : 5
- S (SETUJU) : 4
- RR (RAGU-RAGU) : 3
- TS (TIDAK SETUJU) : 2
- STS (SANGAT TIDAK SETUJU) : 1

Nama Lengkap \*

Jawaban Anda

Rentang Usia \*

- 18 - 25 tahun
- 26 - 35 tahun
- 36 tahun keatas



Pimpinan rumah sakit selalu mempertimbangkan berbagai hal sebelum mengambil keputusan \*

STS

1

2

3

4

5

SS

Pimpinan selalu menginspirasi dan mendorong karyawan rumah sakit untuk mencapai tujuan \*

STS

1

2

3

4



5

SS

Pimpinan selalu menggunakan kata \*  
atau bahasa yang baik dalam  
menyampaikan pesan

STS

1

2

3

4

5

SS

Pimpinan selalu mengarahkan \*  
bawahannya terhadap tugas dalam  
pekerjaannya

STS

1

2



3

4

5

SS

Pimpinan rumah sakit mampu bertanggung jawab akan dampak dari tindakan atau keputusan yang diambil \*

STS

1

2

3

4

5

SS

Pimpinan dapat mengontrol dan mengatur emosionalnya



SS

Pimpinan dapat mengontrol dan mengatur emosionalnya \*

STS

1

2

3

4

5

SS

Kembali

Berikutnya

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.  
[Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir



### 3. Kemampuan Karyawan

#### Kuisisioner Kemampuan Karyawan (Y)

Dengan Hormat,  
Perkenalkan saya Samantha Christine Breemer mahasiswi program studi Manajemen dari Universitas Bina Sarana Informatika sedang melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN". Saya memohon kesediaan waktu bapak/ibu saudara/i untuk mengisi pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner ini. Identitas bapak/ibu saudara/i sebagai responden akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan disebarluaskan. Kesediaan bapak/ibu saudara/i dalam mengisi kuisisioner ini sangat berarti bagi saya dan hasil penelitian ini.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang bapak/ibu saudara/ i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,  
Samantha Christine Breemer  
Kuisisioner adalah penyebaran data atau teknik pengumpulan data yang dilakukan secara memberi atau melakukan penyebaran daftar pertanyaan atau pernyataan yang mendukung penelitian dan akan dijawab oleh responden atau para karyawan terkait dengan variabel

penyebaran daftar pertanyaan atau pernyataan yang mendukung penelitian dan akan dijawab oleh responden atau para karyawan terkait dengan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kemampuan karyawan.

Berikut penjelasan rentang model skala likert :

- SS (SANGAT SETUJU) : 5
- S (SETUJU) : 4
- RR (RAGU-RAGU) : 3
- TS (TIDAK SETUJU) : 2
- STS (SANGAT TIDAK SETUJU) : 1

Nama Lengkap \*

Jawaban Anda

Rentang Usia \*

- 18 - 25 tahun
- 26 - 35 tahun
- 36 tahun keatas

Pendidikan formal sangat  
mempengaruhi kemampuan karyawan  
rumah sakit

STS

1

2

3

4

5

SS

Seseorang yang hanya mampu \*  
mengikuti pendidikan non formal  
juga dibutuhkan dalam rumah sakit

STS

1

2

3

4



5

SS

Pengalaman kerja mempengaruhi \*  
suatu kedudukan dan jabatan  
dirumah sakit

STS

1

2

3

4

5

SS

Dalam mengembangkan \*  
keterampilan perlu minat, kemauan  
dan ketertarikan dari karyawan itu  
sendiri

STS

1



Dalam mengembangkan keterampilan perlu minat, kemauan dan ketertarikan dari karyawan itu sendiri \*

STS

1

2

3

4

5

SS

Kembali

Kirim

Kosongkan  
formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.  
[Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) -  
[Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir



## Lampiran C. Tabulasi Data

### BUDAYA ORGANISASI

Resp	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Total
1.	4	5	5	5	5	5	5	34
2.	4	5	5	5	5	5	5	34
3.	4	4	4	4	4	4	4	28
4.	3	4	4	3	5	4	4	27
5.	5	4	4	4	4	5	5	31
6.	5	5	5	5	5	5	5	35
7.	5	5	5	5	5	5	5	35
8.	4	4	4	4	4	5	5	30
9.	4	4	4	4	4	4	4	28
10.	4	4	4	4	5	5	4	30
11.	4	5	5	4	4	4	3	29
12.	4	4	4	4	5	4	4	29
13.	4	3	3	4	4	4	4	26
14.	4	4	4	4	5	5	4	30
15.	3	4	4	4	5	5	4	29
16.	4	4	4	4	4	4	4	28
17.	4	4	4	4	4	4	4	28
18.	5	4	4	4	4	4	5	30
19.	4	4	4	4	4	4	4	28

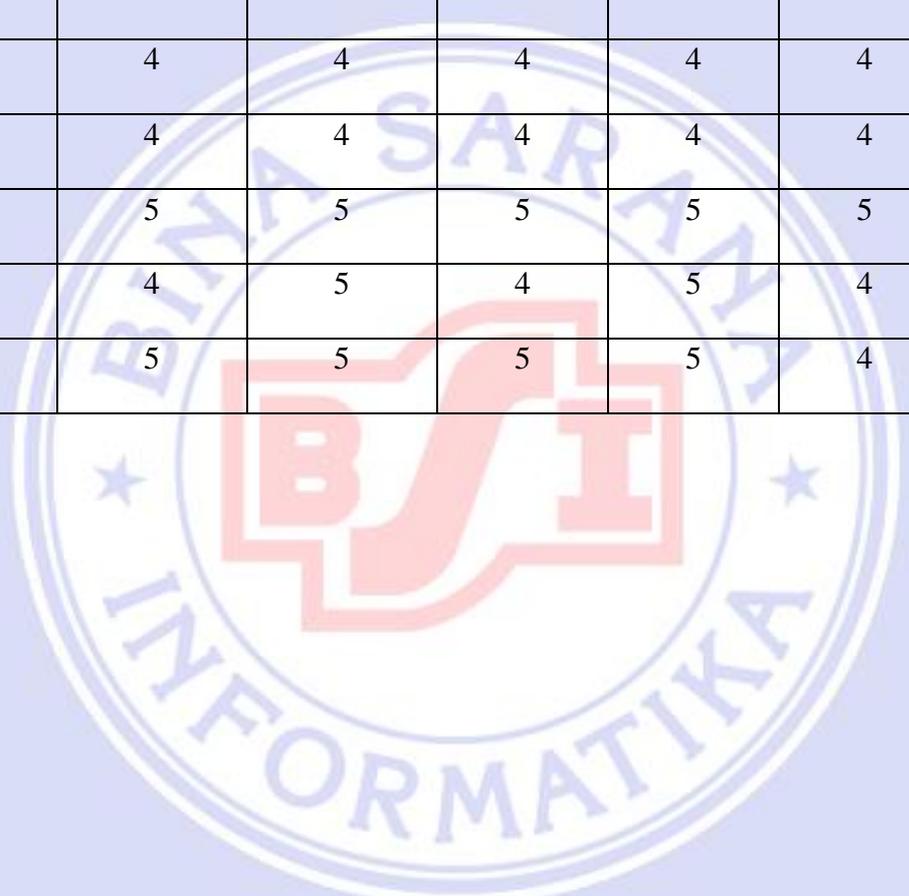
20.	5	4	4	4	4	4	5	<b>30</b>
21.	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
22.	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
23.	3	2	2	3	2	2	3	<b>17</b>
24.	3	3	3	3	5	1	4	<b>22</b>
25.	4	4	4	4	5	4	4	<b>29</b>
26.	4	4	4	5	5	4	5	<b>31</b>
27.	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
28.	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
29.	4	5	5	4	5	4	4	<b>31</b>
30.	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
31.	3	5	5	3	5	4	4	<b>29</b>
32.	3	4	4	4	5	4	4	<b>28</b>

**UNIVERSITAS**

## GAYA KEPEMIMPINAN

<b>Resp</b>	<b>p1</b>	<b>p2</b>	<b>p3</b>	<b>p4</b>	<b>p5</b>	<b>p6</b>	<b>Total</b>
1.	4	4	4	4	4	3	<b>23</b>
2.	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
3.	3	3	4	4	3	4	<b>21</b>
4.	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5.	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
6.	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
7.	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
8.	5	5	4	5	4	5	<b>28</b>
9.	5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
10.	4	5	5	4	4	4	<b>26</b>
11.	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
12.	4	4	4	3	4	4	<b>23</b>
13.	4	3	4	4	4	4	<b>23</b>
14.	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
15.	5	4	4	4	5	4	<b>26</b>
16.	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
17.	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
18.	4	5	5	5	4	4	<b>27</b>
19.	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
20.	5	5	5	4	5	5	<b>29</b>
21.	4	4	3	3	3	3	<b>20</b>
22.	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>

23.	2	2	2	2	2	2	<b>12</b>
24.	4	5	5	5	5	5	<b>29</b>
25.	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
26.	5	5	5	4	4	4	<b>27</b>
27.	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
28.	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
29.	3	4	4	4	4	4	<b>23</b>
30.	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
31.	5	4	5	4	5	4	<b>27</b>
32.	5	5	5	5	5	4	<b>29</b>

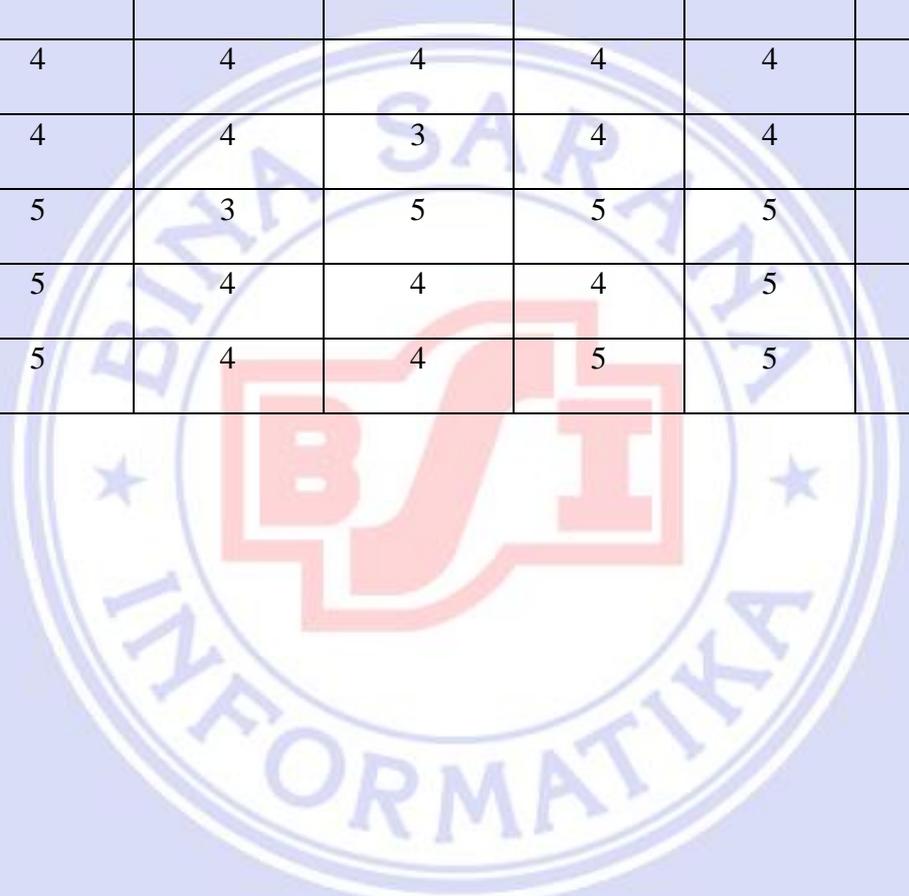


**UNIVERSITAS**

**KEMAMPUAN KARYAWAN**

<b>Resp</b>	<b>p1</b>	<b>p2</b>	<b>p3</b>	<b>p4</b>	<b>p5</b>	<b>Total</b>
1.	5	2	4	4	3	<b>18</b>
2.	5	1	5	5	5	<b>21</b>
3.	5	4	4	4	5	<b>22</b>
4.	4	3	4	4	3	<b>18</b>
5.	5	5	3	3	4	<b>20</b>
6.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
7.	5	2	4	4	5	<b>20</b>
8.	3	4	4	4	3	<b>18</b>
9.	5	4	4	5	5	<b>23</b>
10.	4	4	5	5	5	<b>23</b>
11.	5	5	3	5	5	<b>23</b>
12.	4	4	4	4	5	<b>21</b>
13.	4	3	5	5	4	<b>21</b>
14.	4	4	4	4	4	<b>20</b>
15.	5	4	5	5	5	<b>24</b>
16.	4	4	4	4	5	<b>21</b>
17.	4	4	4	4	5	<b>21</b>
18.	4	5	4	4	5	<b>22</b>
19.	5	4	4	4	5	<b>22</b>
20.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
21.	3	3	3	3	3	<b>15</b>
22.	4	1	5	5	5	<b>20</b>

23.	2	2	2	2	3	<b>11</b>
24.	4	3	3	4	5	<b>19</b>
25.	5	3	4	5	5	<b>22</b>
26.	4	2	2	5	5	<b>18</b>
27.	4	4	5	5	5	<b>23</b>
28.	4	4	4	4	4	<b>20</b>
29.	4	4	3	4	4	<b>19</b>
30.	5	3	5	5	5	<b>23</b>
31.	5	4	4	4	5	<b>22</b>
32.	5	4	4	5	5	<b>23</b>



**UNIVERSITAS**

## Lampiran D. Hasil Uji Frekuensi Data Kuisisioner

### 1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

**“Saya memiliki kreativitas yang tinggi”**

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	18.8	18.8	18.8
	S	19	59.4	59.4	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Saya termasuk kedalam karyawan yang teliti dan memperhatikan setiap detail pekerjaan yang saya lakukan”**

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RR	2	6.3	6.3	9.4
	S	20	62.5	62.5	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Saya mampu mengevaluasi tugas dalam pekerjaan saya”**

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RR	2	6.3	6.3	9.4
	S	20	62.5	62.5	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Saya mampu mengimplementasikan ide saya dalam tugas dan tanggung jawab di rumah sakit”**

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	12.5	12.5	12.5
	S	21	65.6	65.6	78.1
	SS	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**UNIVERSITAS**

**“Saya mampu bekerja sama dengan tim serta mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja di tim lain”**

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	S	14	43.8	43.8	46.9
	SS	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Saya mampu bersaing dengan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai keberhasilan”**

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	TS	1	3.1	3.1	6.3
	S	19	59.4	59.4	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**UNIVERSITAS**

**“Saya selalu mengevaluasi kemampuan saya agar tetap menjadi karyawan yang berpotensi”**

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	6.3	6.3	6.3
	S	19	59.4	59.4	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

**“Pimpinan rumah sakit selalu mempertimbangkan berbagai hal sebelum mengambil keputusan”**

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RR	2	6.3	6.3	9.4
	S	15	46.9	46.9	56.3
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Pimpinan selalu menginspirasi dan mendorong karyawan rumah sakit untuk mencapai tujuan”**

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RR	2	6.3	6.3	9.4
	S	14	43.8	43.8	53.1
	SS	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Pimpinan selalu menggunakan kata atau bahasa yang baik dalam menyampaikan pesan”**

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RR	1	3.1	3.1	6.3
	S	16	50.0	50.0	56.3
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Pimpinan selalu mengarahkan bawahannya terhadap tugas dalam pekerjaannya”**

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RR	2	6.3	6.3	9.4
	S	18	56.3	56.3	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Pimpinan rumah sakit mampu bertanggung jawab akan dampak dari tindakan atau keputusan yang diambil”**

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RR	2	6.3	6.3	9.4
	S	17	53.1	53.1	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

## X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RR	2	6.3	6.3	9.4
	S	19	59.4	59.4	68.8
	SS	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Pimpinan dapat mengontrol dan mengatur emosionalnya”**

### 3. Variabel Y (Kemampuan Karyawan)

**“Pendidikan formal sangat mempengaruhi kemampuan karyawan rumah sakit”**

## Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RR	2	6.3	6.3	9.4
	S	14	43.8	43.8	53.1
	SS	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Seseorang yang hanya mampu mengikuti pendidikan non formal juga  
dibutuhkan dalam rumah sakit”**

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.3	6.3	6.3
	TS	4	12.5	12.5	18.8
	RR	6	18.8	18.8	37.5
	S	15	46.9	46.9	84.4
	SS	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Pengalaman kerja mempengaruhi suatu kedudukan dan jabatan dirumah  
sakit”**

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.3	6.3	6.3
	RR	5	15.6	15.6	21.9
	S	16	50.0	50.0	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Dalam mengembangkan keterampilan perlu minat, kemauan dan ketertarikan dari karyawan itu sendiri”**

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	RR	2	6.3	6.3	9.4
	S	15	46.9	46.9	56.3
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**“Seorang karyawan harus memiliki skill yang bertambah (skill upgrade)”**

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	15.6	15.6	15.6
	S	5	15.6	15.6	31.3
	SS	22	68.8	68.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

**UNIVERSITAS**

## Lampiran E.1 Hasil Uji Validitas

### Budaya Organisasi (X1)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
X1	Pearson	1	.430*	.430*	.671**	.039	.512**	.662**	.671**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.014	.014	.000	.830	.003	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson	.430*	1	1.000**	.610**	.614**	.669**	.458**	.880**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.014		.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson	.430*	1.000**	1	.610**	.614**	.669**	.458**	.880**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.000	.000	.008	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson	.671**	.610**	.610**	1	.375*	.667**	.676**	.831**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.034	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson	.039	.614**	.614**	.375*	1	.402*	.395*	.630**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.830	.000	.000	.034		.023	.025	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X6	Pearson	.512**	.669**	.669**	.667**	.402*	1	.537**	.833**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.023		.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X7	Pearson	.662**	.458**	.458**	.676**	.395*	.537**	1	.747**
	Correlation								

	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.008	.000	.025	.002		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
TO	Pearson	.671**	.880**	.880**	.831**	.630**	.833**	.747**	1
TA	Correlation								
L	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

### Gaya Kepemimpinan (X2)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.796**	.722**	.669**	.822**	.702**	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.796**	1	.817**	.772**	.738**	.746**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.722**	.817**	1	.821**	.849**	.793**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.669**	.772**	.821**	1	.779**	.836**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.822**	.738**	.849**	.779**	1	.810**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X6	Pearson Correlation	.702**	.746**	.793**	.836**	.810**	1	.900**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.872**	.901**	.922**	.899**	.922**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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



## Kemampuan Karyawan (Y)

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.202	.411*	.561**	.577**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.268	.019	.001	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	.202	1	.069	.027	.190	.519**
	Sig. (2-tailed)	.268		.707	.883	.297	.002
	N	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	.411*	.069	1	.623**	.352*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.019	.707		.000	.048	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	.561**	.027	.623**	1	.614**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.883	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	.577**	.190	.352*	.614**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.297	.048	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.760**	.519**	.684**	.763**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

## Lampiran E.2 Hasil Uji Realiabilitas

### 1. Variabel Budaya Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	7

### 2. Variabel Gaya Kepemimpinan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	6

### 3. Variabel Kemampuan Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	5

### Lampiran E.3 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29164089
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.105
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.389
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

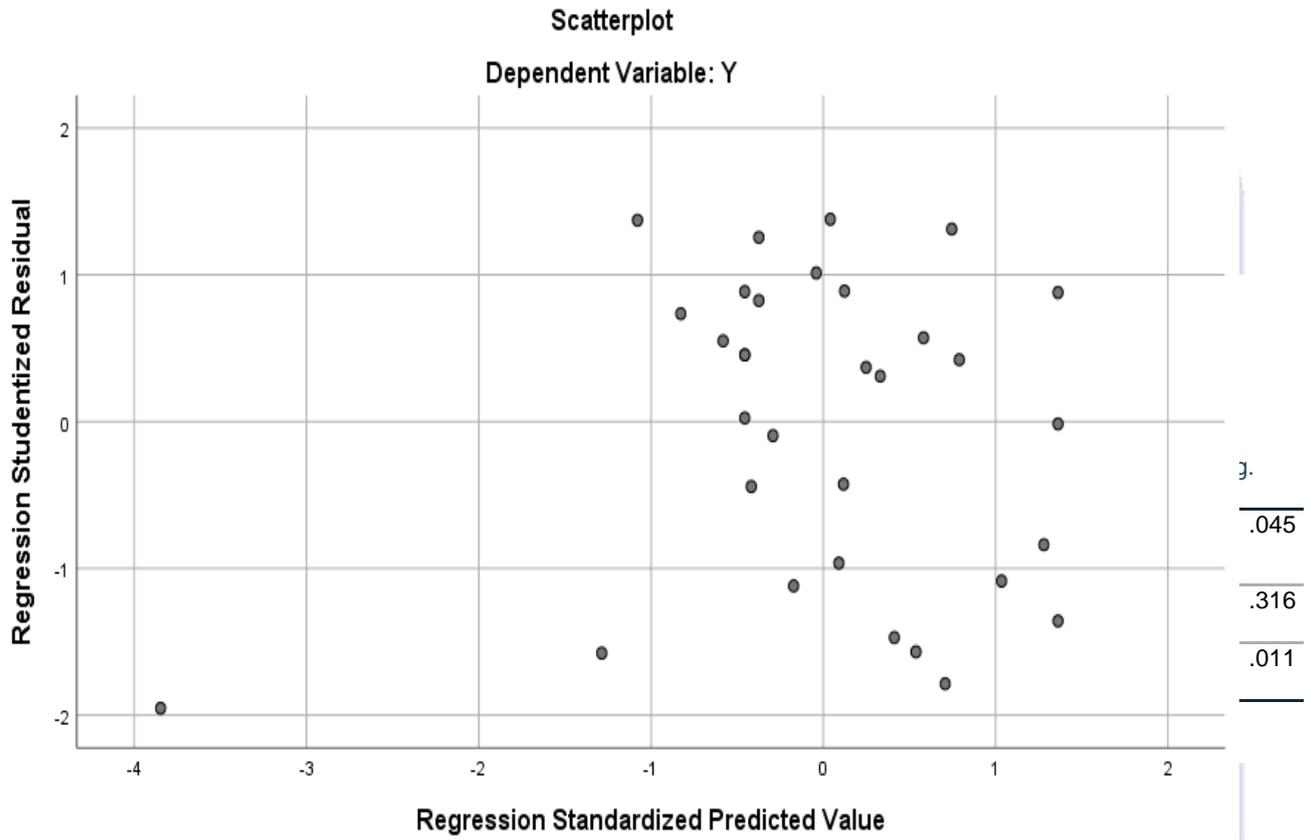
c. Lilliefors Significance Correction.

### Lampiran E.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.574	3.615		2.095	.045		
X1	.139	.137	.180	1.020	.316	.714	1.400
X2	.353	.130	.480	2.721	.011	.714	1.400

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran E.5 Hasil Uji Heterokdesitas



INFORMATIKA  
UNIVERSITAS

## Lampiran F.2 Hasil Uji T

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.574	3.615		2.095	.045
	Budaya Organisasi	.139	.137	.180	1.020	.316
	Gaya Kepemimpinan	.353	.130	.480	2.721	.011

a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

## Lampiran F.3 Hasil Uji F

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.574	3.615		2.095	.045
	Budaya Organisasi	.139	.137	.180	1.020	.316
	Gaya Kepemimpinan	.353	.130	.480	2.721	.011

a. Dependent Variable: Kemampuan Karyawan

# UNIVERSITAS

## Lampiran G. Hasil Uji Koefisien Determinasi

(Simultan)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.311	2.36935

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

( Parsial)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	7.574	3.615		2.095	.045			
BudayaOrganisasi	.139	.137	.180	1.020	.316	.436	.186	.152
GayaKepemimpinan	.353	.130	.480	2.721	.011	.576	.451	.406

a. Dependent Variable: KemampuanKaryawan

UNIVERSITAS

**Lampiran H.4 R Tabel**

**Distribusi Nilai R Tabel Signifikasi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345

17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	<b>0.349</b>	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097

35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



**UNIVERSITAS**

## Lampiran H.2 T Tabel

### T Tabel Untuk Alpha $\alpha$ 5% t

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074



23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	<b>2.045</b>
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014

**Lampiran H.3 F Tabel**

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05										
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45

18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	<b>3.33</b>	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08