

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT TENTARA PEMATANGSIANTAR

¹Anggri, ²Risma N Munthe, ³Pawer D.Panjaitan

¹Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

¹⁾anggri449@gmail.com, ²⁾rismamunthe66@gmail.com, ³⁾pawerpanjaitan@gmail.com

Abstract : This study aims to see the influence and organizational culture on employee performance at Pematangsiantar Army Hospital. The population of this research is Pematangsiantar Army Hospital Employees. The number of samples in this study was 121 data. The research variable consists of two independent variables, namely Leadership (X2) and Organizational Culture (X1), one variable is organization (Y). The results of data collection were then analyzed using Validity Test, Reality Test, Multiple Linear Regression, Partial Test (t Test), Coefficient of Determination Analysis with the help of SPSS Version 25 to test and prove the research hypothesis. Based on the test results, the validity test shows that the arithmetic value of each indicator of the leadership and organizational culture variable is greater than r table of 0.1793 so that the indicator of work objectives is valid. The reliability test of the Leadership and Organizational Culture variables with cronbach alpha values of 0.766, 0.963, and 0.959 is greater than 0.6 which means that the Leadership and Organizational Culture are reliable or reliable. The independent variables tested individually in influencing the work of Pematangsiantar Army Hospital Employees, Leadership (coefficient 1.376), Organizational Culture (coefficient 0.534), dominant leadership that affects goals. Based on the level of significance from the results of the study that Leadership and Organizational Culture obtained a significance level of $0.000 < 0.05$ and $0.000 < 0.05$. So it can be said that it means that Leadership and Organizational Culture have a significant effect on work. Meanwhile, the purpose of Temporary Work, from the calculation of the coefficient of determination (R^2), it can be seen or explained that the independent variables in this study were able to explain 73.9% of the dependent variable (0.739) in Pematangsiantar Army Hospital Employees. While the remaining 26.1% or explained by other variables not included in this research model.

Keywords : Organizational Culture, Leadership, Job Satisfaction

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini sebanyak 121 data. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2), satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji t), Analisis Koefisien Determinasi dengan bantuan SPSS Versi 25 untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil uji Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing indikator variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi lebih besar dari r tabel sebesar 0,1793 sehingga indikator dari Kepuasan Kerja tersebut adalah valid. Uji reliabilitas dari variabel Kepemimpin dan Budaya Organisasi dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,766, 0,963, dan 0,959 lebih besar dari 0,6 yang berarti Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tersebut reliable atau handal. Variabel independen yang diuji secara individual dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar, Kepemimpinan (koefisien 1,376), Budaya Organisasi (koefisien 0,534), dominan Kepemimpinan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Berdasarkan tingkat signifikansi dari hasil penelitian bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa berarti Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Kepuasan Kerja, Sementara itu, dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2), dapat dilihat atau disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 73,9% variabel dependen (0,739) pada Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. Sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Rumah sakit menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan dan teknologi dan berfungsi sebagai pusat rujukan. Rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa. Dalam Undang - Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, Pasal 29 huruf b menyebutkan bahwa rumah sakit wajib memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, kemudian pada Pasal 40 ayat (1) disebutkan bahwa dalam upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit wajib dilakukan akreditasi secara berkala minimal tiga tahun sekali. Dari undang - undang tersebut diatas akreditasi rumah sakit penting untuk dilakukan dengan alasan agar mutu dan kualitas diintegrasikan dan dibudayakan ke dalam sistem pelayanan di rumah sakit.

Pada dasarnya dalam suatu organisasi, perusahaan dan instansi budaya organisasi dan kepemimpinan adalah beberapa faktor yang penting. Faktor budaya organisasi dan kepemimpinan dapat memberi pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja pegawai, karena budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Dimana, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi - inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi dan karena pimpinan juga yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan bagian para medis di Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar, kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada di rumah sakit tentara Pematangsiantar para karyawan masih ada yang mengeluhkan soal kepemimpinan dan budaya organisasinya, dari segi kepemimpinan yang masih terlalu kaku dan budaya organisasinya yang masih bermasalah di jam kerja yang suka mengalami keterlambatan dan jam istirahat yang suka dilebihkan.

Berdasarkan latar belakang mengenai kurangnya kesadaran terhadap kepemimpinan dan budaya organisasi, membuat beberapa pegawai para medis 175 orang rumah sakit tentara Pematangsiantar yang dianalisis diperlukan kajian yang lebih dalam agar rumah sakit tentara Pematangsiantar tetap dapat melayani publik dengan efektif, mencapai visi rumah sakit tentara Pematangsiantar dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Kajian ini mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai rumah sakit tentara Pematangsiantar. Sehingga penelitian ini berjudul :**“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT TENTARA PEMATANGSIANTAR”**.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut (Sutrisno, 2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut (Agustini, 2011) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Sudaryo (2020) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Badriyah, 2019) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Upah
2. Promosi
3. Supervisi

4. Benefit
5. Contingent rewards
6. Operating procedur
7. Co-workes
8. Nature of work

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hery (2019:60) Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial, sedangkan kepemimpinan adalah apa yg dilakukan seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses memimpin suatu kelompok dan memengaruhi kelompok tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Hasibuan, 2019) Kepemimpinan adalah seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Anoraga dalam buku (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Menurut (Fahmi, 2017a) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut (Edison, 2017) ada beberapa indikator dari kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang anggota
4. Menjaga kekompakan tim
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Edison, 2017). Menurut (Sutrisno, 2018) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya

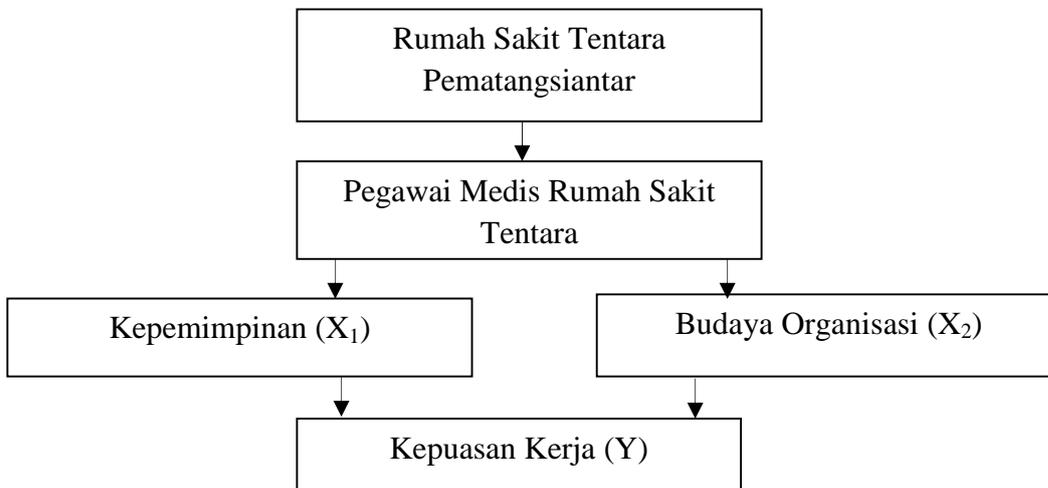
Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Edison, 2017) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan Indikator sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
3. Kepribadian
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
4. Performa
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.
5. Orientasi tim
Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Kerangka Pemikiran

Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, diduga bahwa variabel terikat kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh berbagai variabel bebas, diantaranya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂). Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka berpikir seperti pada gambar berikut



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Diduga hipotesis dalam penelitian ini ialah :

- Ho: b1 = 0 Diduga Tidak Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar.
- Ha:b1 ≠ 0 Diduga Ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar.
- Ho:b2 = 0 Diduga Tidak Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar.
- Ha:b2 ≠ 0 Diduga Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar.
- Ho:b1:b2: = 0 Diduga tidak ada Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar.
- H_a.b1:b2: ≠ 0 Diduga ada Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi keseluruhan data pengamatan dari objek yang hendak diteliti (Panjaitan, 2021). Populasi yang ada pada tempat penelitian sebanyak 175 pegawai Medis. Sampel merupakan bagian terkecil dari karakteristik yang mewakili populasi dimana unit pengamatan dianggap terlalu luas sehingga diperlukan teknik sampel (Saragih, 2021). Data yang diambil berdasarkan rumus slovin sejumlah 121 pegawai Rumah Sakit Tentara.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulisan memerlukan data - data yang akurat dari Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar

1. Metode Kuisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaan dibuat secara berstruktur dengan bentuk pernyataan angket tertutup. Metode ini digunakan untuk memperoleh data kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik dalam pengumpulan data yang biasa dilakukan dalam penelitian ilmiah. Pelaksanaan wawancara dapat dilakukan secara langsung kepada informan yang dituju, (Purba, 2022). Yang menjadi responden dalam wawancara ini adalah Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar

3. Metode Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena/situasi/kondisi yang terjadi. Seringkali observasi digunakan dalam penelitian sosial dan ekonomi atau antropologi (Purwana, 2022).

Metode Analisis

1. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Saragih, 2021). Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Ghozali, 2016) menjelaskan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan kriteria pengujian bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disimpulkan butir pertanyaan valid, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (*instrument*) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas mengindikasikan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Perhitungan reliabilitas dilakukan hanya untuk item-item yang sudah memiliki validitas (Saragih, 2021). Pengujian dilakukan pada setiap butir pernyataan pada tiap butir pertanyaan yang variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Variabel Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian (Saragih, 2021). Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel dependen adalah merupakan jenis variabel yang telah dipengaruhi oleh adanya variabel independent atau variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y) (Saragih, 2021)
2. Variabel independen adalah variabel yang banyak digunakan untuk menggambarkan variasi variabel dependen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Kepemimpinan (X1) Adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting dan Budaya Organisasi (X2) Adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responde

Identitas responden merupakan gambaran para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian, yang dapat dilihat dari jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	10	8,3%
Perempuan	111	91,7%
Jumlah	121 orang	100%

Sumber: Olah data 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin yang dimiliki responden paling dominan adalah perempuan dengan jumlah 111 orang dengan persentase 91,7%. Sedangkan yang terendah adalah jenis kelamin laki - laki sebanyak 10 orang dengan persentase 8,3%.

2. Responden Menurut Usia

Dari penelitian 121 responden dengan klasifikasi berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	95	78,5%
31-40 Tahun	15	12,4%
41-50 Tahun	11	9,1%
Jumlah	121 orang	100%

Sumber: Olah data 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa usia yang dimiliki responden yang paling dominan adalah usia 20 - 30 Tahun yang berjumlah 95 orang dengan persentase 78,5%, kemudian usia 31 - 40 Tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 12,4%, responden yang memiliki usia 41 - 50 Tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 9,1%.

3. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
D3	93	76,9%
S1	28	23,1%
Jumlah	121 orang	100%

Sumber: Olah data 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan D3 jumlah 93 dengan persentase 76,9% dan S1 jumlah 28 dengan persentase 23,1%.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing - masing variabel bebasnya secara sendiri - sendiri terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4
Hasil Pengukuran Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-2,837	4,178		-,679
	Kepemimpinan	1,421	,303	,622	4,686

Budaya Organisasi	,461	,216	,284	2,139	,040
a. Dependent Variable: TOTALLY					

Sumber : Sumber: Olah data 2022

Dilihat dari tabel 4, hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Signifikansi hasil Uji-t dari Kepemimpinan menunjukkan tingkat signifikan $0,000 < 5\%$. Untuk nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 4,686 dengan nilai t_{tabel} nya adalah 2.034 karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan mempengaruhi Kepuasan Kerja secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ atau $36 - 2 - 1 = 33$.
- 2) Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Signifikansi hasil Uji-t dari Budaya Organisasi menunjukkan tingkat signifikan $0,040 < 5\%$. Untuk nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 2,139 dengan nilai t_{tabel} nya adalah 2.034. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi mempengaruhi Kepuasan Kerja secara dan signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ atau $36 - 2 - 1 = 33$.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji masing - masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama - sama $\alpha = 0,05$ dan menerima atau menolak hipotesis. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	933,793	2	466,897	42,817	,000 ^b
	Residual	359,845	33	10,904		
	Total	1293,639	35			
a. Dependent Variable: TOTALLY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						

Sumber : Olah data ,2022

Untuk menguji apakah model dapat digunakan yaitu membandingkan Sig. Pada tabel ANOVA dengan taraf nyatanya ($\alpha = 0,05\%$). Jika $Sig > 0,05$ maka model ditolak, namun jika $Sig < 0,05$ maka model diterima. Pada tabel 5 diatas nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan model dapat diterima. analisis ANOVA diketahui bahwa secara bersama - sama variabel independen pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} 42,817 yang lebih besar dari nilai F tabel (3,28). Model dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja atau dapat dikatakan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga kepemimpinan dan budaya organisasi secara berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar

3. Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,850 ^a	,722	,705	3,30218
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1				

Sumber : Olah data, 2022

Nilai R menerangkan tingkat hubungan antara variabel - variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dari hasil olahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,850 atau sama dengan 85,0% artinya hubungan antara variabel X (kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap pengaruh variabel Y (kepuasan kerja) dalam kategori kuat. R^2 menjelaskan seberapa besar variabel yang disebabkan oleh X dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,722 atau 72,2%. Artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh kedua variabel kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain diluar model.

Pembahasan

Pembahasan Hasil Uji t (Parsial)

Dapat dijelaskan, kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar, adanya kepemimpinan yang mereka miliki bagus dalam kepuasan kerja pegawai.

Dapat dijelaskan, budaya organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar, adanya budaya organisasi yang mereka miliki bagus dalam kepuasan kerja pegawai.

Pembahasan Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dikatakan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama - sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar.

Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = -2,837 + 1,421 X_1 + 0,461 X_2 + e$$

Konstanta sebesar -2,837 artinya jika X_1 dan X_2 nilainya sama dengan 0, maka Y (Kepuasan Kerja) nilainya adalah -2,837. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1,421. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,461.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dikatakan kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,421 dan budaya organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,461

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengujian hipotesis sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa ada hipotesis yang terbukti dan ada juga yang tidak terbukti. Untuk itu, bagian pembahasan ini akan berisi pembahasan yang lebih terperinci mengenai masing-masing.

Pembahasan Hasil Uji t (Parsial)

Dapat dijelaskan, kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar, adanya kepemimpinan yang mereka miliki bagus dalam kepuasan kerja pegawai.

Dapat dijelaskan, budaya organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar, adanya budaya organisasi yang mereka miliki bagus dalam kepuasan kerja pegawai.

Pembahasan Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dikatakan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar.

Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = -2,837 + 1,421 X_1 + 0,461 X_2 + e$$

Konstanta sebesar -2,837 artinya jika X_1 dan X_2 nilainya sama dengan 0, maka Y (Kepuasan Kerja) nilainya adalah -2,837. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1,421. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,461.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dikatakan kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,421 dan budaya organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,461.

Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan, dapat disajikan beberapa saran-saran yaitu sebagai berikut:

Saran untuk Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar

1. Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar, perlu meningkatkan Kepemimpinan dalam hal sikap pemimpin yang semakin menjaga kekompakan dalam tim dan sikap pemimpin yang menghargai setiap perbedaan dan keyakinan setiap pegawainya agar kepuasan kerja tiap pegawai dapat lebih meningkat dari pada sebelumnya.
2. Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar, perlu meningkatkan budaya organisasi dalam hal menanamkan rasa menghormati dan menghargai pendapat yang berbeda, menyadarkan betapa pentingnya mengutamakan hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan saling mendiskusikan dalam sebelum memulai pekerjaan agar kepuasan kerja tiap pegawai dapat lebih meningkat dari pada sebelumnya.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai analisis kepemimpinan dan budaya organisasi dan atas peningkatan kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar yaitu dengan saling menghormati pendapat tiap orang.
2. Disarankan pula untuk penelitian yang ingin meneliti dengan topik yang sama hendaknya menambah jumlah populasi dan sampel, dikarenakan dalam penelitian ini adalah sebesar 15,0% yang dimana dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, maka penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, misalnya pengembangan, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Penerbit: Madenatera.
- Badeni. 2020. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: ALFABETA
- Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Pustaka Setia
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: ALFABETA
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: ALFABETA
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BUMI AKSARA
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Hery. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 14. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purba, Elidawaty dkk. 2021. *Metedo Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis.
- Purwanza. 2022. *Metododologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* (Toman Sony Tambunan (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.

- Saragih, Megasari Gusandra. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dasar-dasar Memulai Penelitian*. Penerbit: Yayasan Kita Menulis
- Saragih, M. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). PENGARUH KEDEKATAN ATASAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Sudaryo, Yoyo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. ANDI (Anggota IKAPI)*
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADA MEDIA GRUP
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PRENADA MEDIA GRUP
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KANTOR CABANG PEMATANG SIANTAR: ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BANK MEGA BRANCH OFFICE TRADING SIANTAR. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). PENGARUH PERAN DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV UNIT KEBUN MARIHAT. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Wahyu Wiranda, & Tarigan, V. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PADA PT.TELKOM INDONESIA,Tbk PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.6>
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). PENGARUH PELAKSANAAN ANALISA JABATAN (ANJAB) YANG TEPAT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>