

## Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Putri Septherine<sup>1\*</sup>, Zulfadil<sup>2</sup>, Samsir<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi, Universitas Riau  
[jurnaleptherineputri@gmail.com](mailto:jurnaleptherineputri@gmail.com)\*

Received 02 Mei 2024 | Revised 5 Mei 2024 | Accepted 16 Mei 2024

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di RS Prima Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 7 ruangan rawat inap di RS Prima Pekanbaru yang berjumlah 302 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 75 orang tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 7 ruangan rawat inap di RS Prima Pekanbaru. Analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Artinya dengan adanya kepemimpinan yang visioner yang berani mengambil resiko disetiap keputusan yang dilakukan sehingga akan memberikan peningkatan terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepemimpinan dan terhadap kinerja.

**Keywords:** Budaya Organisasi; Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Kinerja

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of leadership and organizational culture on job satisfaction and performance. This type of research is quantitative descriptive research. This research was carried out at Prima Pekanbaru Hospital. The population in this study was all nursing staff who worked in 7 inpatient rooms at Prima Pekanbaru Hospital, totaling 302 people. The number of samples taken in this study was 75 nursing staff who served in 7 inpatient rooms at Prima Pekanbaru Hospital. Data analysis uses the Partial Least Square (PLS) approach. The research results show that leadership has a positive effect on job satisfaction. Organizational culture has a positive effect on job satisfaction. Leadership has a positive effect on nurse performance. This means that having visionary leadership who dares to take risks in every decision made will provide an increase in nurse performance. Organizational culture has a positive effect on nurse performance. Job satisfaction has a positive effect on nurse performance. Job satisfaction has a positive effect on leadership and performance.*

**Keywords:** Organizational culture; Leadership; Job satisfaction; Performance

## PENDAHULUAN

Kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Darmojo et al. (2016), kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kepuasan kerja sangat penting dijaga oleh setiap organisasi, termasuk setiap rumah sakit. Sikap perawat atas pekerjaannya atau kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Temuan riset yang dilakukan oleh Luthans (2012), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki beban cukup banyak dalam bekerja. Perawat memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi perawat maupun organisasi, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Perawat yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Faktor lain yang menentukan kinerja perawat adalah kepemimpinan. Bangun (2014), kinerja yang baik akan dapat berjalan ketika adanya kepemimpinan yang baik pula. Kartini (2016), kepemimpinan merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian kinerja karena kepemimpinan dalam keperawatan merupakan bagian dari sistem manajemen keperawatan, dimana bagian dari sistem manajemen keperawatan mencakup pengumpulan data, perencanaan, pengaturan, kepegawaian, kepemimpinan dan pengawasan.

Komponen pengembangan manajemen kinerja perawat, terdiri dari standar pelayanan, uraian tugas, indikator kerja perawat, monitoring serta evaluasi. Dari kepuasan kerja dan kepemimpinan faktor yang menentukan peningkatan kinerja perawat adalah budaya organisasi. Aluko et al. (2014); Hollenbeck (2010), mengatakan bahwa faktor keberhasilan kinerja salah satunya adalah dengan menjaga budaya organisasi karena aplikasi dari budaya organisasi dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya serta produktivitas karyawan akan berpengaruh positif terhadap kerjanya di rumah sakit secara keseluruhan dan lebih jauh lagi dapat memberi dampak pada kelangsungan hidup rumah sakit di masa yang akan datang.

Budaya yang diajarkan sebenarnya pada aspek permukaan yang tampak saja (artefak), hal ini asumsi dasar sebagai inti dari budaya tidak akan terungkap dalam aturan perilaku yang diajarkan karena asumsi dasar merupakan aspek yang tidak dapat dilihat dan tidak tampak di permukaan. Menurut Taraporevala & Sahin (2017), sosialisasi dapat dikonsepsikan sebagai proses yang terdiri atas tiga tahap yaitu kedatangan, keterlibatan (*encounter*) dan metamorfosis. Tahap pertama mengarah pada semua pembelajaran yang dilakukan sebelum karyawan baru bergabung dengan organisasi. Tahap kedua, karyawan baru berusaha mencari seperti apa organisasi tersebut dan membandingkan keadaan yang diharapkan dengan realita yang mungkin saja berbeda. Tahap ketiga, muncul dan berlaku perubahan yang relatif bertahan lama.

Proses dengan ketiga tahap ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan komitmen karyawan baru terhadap tujuan organisasi dan keputusan mereka untuk bergabung dengan organisasi. Peningkatan pelayanan keperawatan dapat diupayakan dengan meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan keperawatan sangat mutlak diperlukan. Penataan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan agar perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien (Masna, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Reydonnyzar dan Dadang Suwanda (2019), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan dan budaya organisasi, memberikan pengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan yang dilakukan oleh Deutsch Perfekt (2016); Wulandari (2018), menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan penambahan variabel budaya organisasi sebagai variabel dependen. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyanto & Ratri (2021), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor penentu kepuasan karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sulekale (2016), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Taraporevala & Sahin (2017), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan penelitian dari penelitian sebelumnya, peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel perantara (*mediasi*) antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini karena kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan dan budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja dari karyawan dan organisasi.

Dari uraian tersebut dan fenomena yang ditemukan, serta masih adanya *research gap* terhadap hasil dari penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. Membuat peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian sejenis yang difokuskan pada kinerja tenaga pelaksana keperawatan rawat inap di RS Prima Pekanbaru. Berdasarkan literatur tersebut, tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di RS Prima Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 7 ruangan rawat inap di RS Prima Pekanbaru yang berjumlah 302 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 75 orang tenaga perawat pelaksana keperawatan yang bertugas pada 7 ruangan rawat inap di RS Prima Pekanbaru. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*, teknik ini digunakan karena populasinya tidak homogen. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dari survey, wawancara, pengisian kuesioner atau pengamatan. Data sekunder ini diperoleh melalui literatur, internet dan studi kepustakaan yang sesuai dengan penelitian, serta data dari RS Prima. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan data angket (kuesioner), yaitu cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pertanyaan tertutup yang diisi oleh responden. Analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*.

## HASIL dan PEMBAHASAN

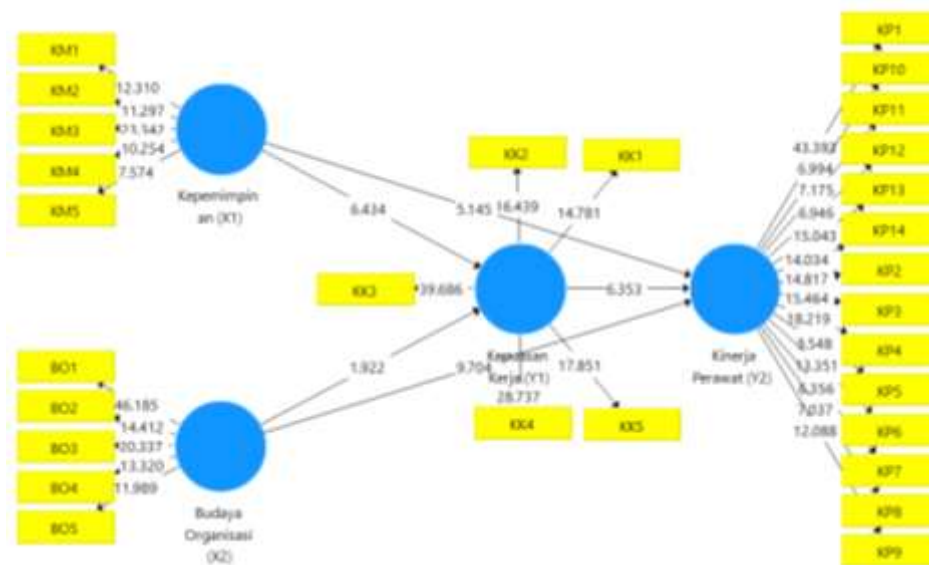
Penelitian ini menggunakan sampel 75 orang tenaga kerja perawat. Hasil penelitian guna menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* setiap variabel laten. Adapun koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari variabel endogen disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1** Hasil Pengujian *Goodness Fit*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y1)	0.856	0.846
Kinerja Perawat (Y2)	0.994	0.993

*Sumber:* Olahan Data Smart PLS 2022

Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui nilai *predictive relevance* ( $R^2$ ) = 0.911 atau 91.1%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 91.1%. Sisanya 8.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 1** Model struktural (*inner model*) Output smart PLS *Boothstrapping*

Sumber : Olahan Data Smart PLS 2023

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model structural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel pengaruh langsung (*path coefficient*) pada output SmartPLS.

Hasil pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan titik kritis yang signifikan pada  $\alpha = 0.05$ . Hasil pengujian pengaruh langsung secara lengkap disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2** Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Bukti Empiris
H <sub>1</sub> X1 →Y1	0,722	0,877	0,129	6,434	0,000	Signifikan Diterima
H <sub>2</sub> X2 →Y1	0,248	0,194	0,050	1,922	0,020	Signifikan Diterima
H <sub>3</sub> X1 →Y2	0,241	1,092	0,122	5,145	0,000	Signifikan Diterima
H <sub>4</sub> X2 →Y2	0,434	0,210	0,095	9,704	0,011	Signifikan Diterima
H <sub>5</sub> Y1 →Y2	0,386	0,690	0,153	6,353	0,001	Signifikan Diterima

Sumber: Olahan Data Smart PLS 2023

Berdasarkan Tabel 2, hasil penelitian maka pengujian pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, hal tersebut dibuktikan dengan pengujian statistik yang menunjukkan nilai koefisien jalur *Original Sample (O)* sebesar 0,386 dan signifikan pada p-value 0.001 ( $p < \alpha = 0.05$ ).

Dari metode pemeriksaan nilai koefisien dan signifikansi maka pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh variabel moderasi disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3** Koefisien Jalur Pengaruh tidak langsung dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Bukti Empiris
H <sub>6</sub> X1 →Y1→Y2	2,675	1,485	0,248	7,653	0,001	Signifikan Diterima
H <sub>7</sub> X2 →Y1→Y2	1,847	0,826	0,212	5,975	0,000	Signifikan Diterima

Sumber: Olahan Data Smart PLS 2023

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat, hal tersebut dibuktikan dengan pengujian statistik yang menunjukkan nilai koefisien jalur *Original Sample (O)* sebesar 2.675 dan signifikan pada p-value 0.001 ( $p < \alpha = 0.05$ ).

Dari tabel juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat, hal tersebut dibuktikan dengan pengujian statistik yang menunjukkan nilai koefisien jalur *Original Sample (O)* sebesar 1.847 dan signifikan pada *p-value* 0.001 ( $p < \alpha = 0.05$ ).

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan adanya ketegasan pimpinan di dalam memberikan arahan yang sesuai dengan SOP dan memberikan kesempatan kepada perawat untuk dapat mengikuti pelatihan dan izin belajar, akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat dalam memberikan dorongan-dorongan kerja untuk mencapai tujuan organisasi karena kepemimpinan sebagai aktivitas yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong pengikutnya dengan visinya, meningkatkan keahlian dan kemampuan pengikut, memperhatikan kepentingan perawat dengan memberikan kepuasan kerja.

Kepemimpinan sebagai bagian integral dan efektivitas perusahaan, maka kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin perusahaan harus dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang dipimpinnya, melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan yang baik dan bisa dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya hal ini tentunya akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Seseorang pimpinan harus bisa memberikan contoh dan panutan terhadap bawahannya dan menjaga komunikasi yang baik antar sesamanya agar organisasi berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina et al. (2014); Wulandari, Ni Putu Winda & Utama (2016), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut penelitian Kosasih (2019) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Nurtika & Sariyathi (2018) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika pimpinan dalam memberikan arahan dan masukan terhadap bawahan serta mengayomi bawahannya maka karyawan akan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, karena dengan ketegasan pimpinan tentunya akan berdampak pada disiplin dalam pekerjaannya sehingga akan timbul dalam diri karyawan untuk mengikuti pimpinannya.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang ada pada RS Prima Pekanbaru menggambarkan bahwa budaya yang ada sudah memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap perusahaan. Hal ini terlihat dari perawat amanah di dalam memegang teguh kepercayaan yang di berikan dan saling peduli terhadap perbedaan dan mampu terus berinovasi dan antusias dalam mengerjakan ataupun menghadapi perubahan tentunya akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi harus di pertahankan agar pimpinan maupun karyawan akan mendorong lahirnya orang-orang yang mampu mengambil keputusan dan bekerja sama dengan baik. Dengan adanya budaya inilah dapat memberikan kesempatan baru untuk berkontribusi dan membangun hubungan dengan sesama rekan kerja, juga manajer. Budaya yang mendorong perkembangan diri karyawan akan membantu setiap karyawan menantang dirinya sendiri terhadap setiap tugas.

Penelitian ini sejalan dengan yang di lakukan oleh Firdausillah & Arieansyah (2019), mengatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. lebih lanjut penelitian Dwi Wulandari & Dwi Laksono (2023), budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut Alwan (2021), mengatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para karyawan, Siagian dalam Wijayanti. (2015).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina et al. (2014); Wulandari, Ni Putu Winda & Utama (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. lebih lanjut penelitian Ardianto Angga (2019), yang mengatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya dengan semakin kuatnya budaya organisasi yang ada dimana setiap perawat mampu terus dalam menangani pasien tidak pernah lupa dalam memberi salam kepada pasien dan berinovasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga memberikan peningkatan terhadap kinerja perawat. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, menenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2018) budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pemimpin atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (employee empowerment) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya.

Penelitian yang dilakukan Hadiyanto (2016), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan Agustina et al. (2014), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. di dukung juga oleh M Faisal (2021), nilai nilai budaya organisasi yang di terapkan dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja secara signifikan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya pimpinan sudah memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dan tidak melebihi kemampuan perawat di dalam bekerja dan pembagian waktu oleh pimpinan sudah baik sehingga akan memberikan peningkatan terhadap kinerja perawat.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Gerry (2012) yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Nuraini et al. (2017), kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina et al. (2014); Wulandari, Ni Putu Winda & Utama (2016), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Lebih lanjut penelitian Reihand (2019) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Nurtika & Sariyathi (2018) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan Hadiyanto (2016), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan Agustina et al. (2014), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. di dukung juga oleh M Faisal (2021), nilai nilai budaya organisasi yang di terapkan dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja secara signifikan melalui kepuasan kerja.

### **SIMPULAN**

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Artinya dengan adanya kepemimpinan yang visooner yang berani mengambil resiko disetiap keputusan yang dilakukan sehingga akan memberikan peningkatan terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepemimpinan dan terhadap kinerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, S., Sari, S. M., & Savita, R. (2014). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Hipertensi Pada Lansia di Atas Umur 65 Tahun. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 2(4), 180–186. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol2.iss4.70>
- Aluko, M. A., Nadler, D. A., Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (2014). Managing Organizational Behavior. *The Academy of Management Review*, 5(3), 479. <https://doi.org/10.2307/257130>
- Alwan, F. (2021). *Rancang Bangun Aplikasi Booking Dan Loyalty Program Berbasis Android Di Grafika Studio. 1*, 10517041.
- Ardianto Angga, M. D. & H. (2019). Pengaruh Model Discovery Learning Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas VII SMP. *Jurnal Inovasi Matematika*, 1, 31–37.
- Bangun, W. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Alfabeta, Bandung*.
- Darmojo, B., Palmer, T. G., Editor, S., Dic, X. I., Casson, M., Mudambi, R., Cantwell, J., Gray, H. P., Dilyard, J. R., Kneller, R., Meyer, K. E., Milner, C., ETH, Gygli, S., Haelg, F., Sturm, J.-E., Jahanian, R., Soleymani, Z., Neutel, M., ... Möller, J. (2016). Prosedur Statistik untuk Penelitian Pertanian. *International Journal of Adolescence and Youth*, 3(1), 27–39. [http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2016.03.001%250Ahttps://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT\\_Globalization\\_Report\\_2018.pdf%250Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India\\_globalisation%252C\\_society\\_and\\_inequali\\_Deutsch\\_Perfekt](http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2016.03.001%250Ahttps://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf%250Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation%252C_society_and_inequali_Deutsch_Perfekt). Februar, M. (2016). *München: Spotlight Verlag*.
- Dwi Wulandari, R., & Dwi Laksono, A. (2023). Hubungan Status Ekonomi Terhadap Pernikahan Dini Pada Perempuan Di Perdesaan Indonesia. *Jurnal Kesehatan Reproduksi*, 11(2), 115–124. <https://doi.org/10.58185/jkr.v11i2.15>
- Firdausillah, F., & Arieansyah. (2019). Implementasi Algoritma Levenshtein Distance Sebagai Chatbot Agen Pariwisata Berbasis Aplikasi LINE. *Seminar Nasional APTIKOM (SEMNASTIK)*, 1, 377–385.
- Hadiyanto. (2016). Teori dan Pengembangan - Iklim Kelas dan Iklim Sekolah. In *Jakarta: Kencana*.
- Hollenbeck, J. A. W. I. & J. R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*.
- Kartini, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. In *Jakarta : Rajawali Pers*.

- Kosasih, R. (2019). Analisis Budaya Malu Orang Jepang Dahulu dan Sekarang. *Textura*, 6(2), 103–113. <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/96>
- Luthans, F. (2012). Perilaku Organisasi. In *Yogyakarta.: PT. Andi. Handoko.*
- M Faisal. (2021). Pengaruh Literasi dan Inklusi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Nasabah. *Universitas Islam Riau.*
- Masna. (2017). Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 369–385. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/62>
- Nuraini, Ngadiarti, I., & Moviana, Y. (2017). Dietetika Penyakit Infeksi. *Kemenkes RI*, 1–339. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hp/journals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Educa>
- Nurtika, H., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 2764. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i05.p18>
- Prasetyanto, H., & Ratri, Y. B. (2021). Analisis Penerapan Hazard Analysis Critical Control Point (Haccp) pada Pengolahan Makanan Di Mainkitchen Hyatt Regency Yogyakarta. *Media Wisata*, 16(2). <https://doi.org/10.36276/mws.v16i2.281>
- Reydonnyzar dan Dadang Suwanda. (2019). Pengelolaan Keuangan Daerah. In *PT Remaja Rosdakarya, Bandung.* <http://jurnal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/6075>
- Sulekale, A. (2016). *Penerapan Asuhan Keperawatan Pada Pasien Dengan Kasus Apendisitis di Rumah Sakit Santa Anna Kendari.* 77.
- Taraporevala, S., & Sahin, M. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja. *Physics Education*, 23(4), 1–10. [https://www.proquest.com/scholarly-journals/discerns-special-education-teachers-about-access/docview/2477168620/se-2?accountid=17260%0Ahttp://lenketjener.uit.no/?url\\_ver=Z39.88-2004&rft\\_val\\_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Aed](https://www.proquest.com/scholarly-journals/discerns-special-education-teachers-about-access/docview/2477168620/se-2?accountid=17260%0Ahttp://lenketjener.uit.no/?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Aed)
- Wijayanti. (2015). Analisis Perbandingan Estimasi M-Huber dan Estimasi-S Dalam Mengatasi Outlier. *Jurnal Semantik.*
- Wulandari, Ni Putu Winda & Utama, I. M. K. (2016). Reputasi Kantor Akuntan Publik Sebagai Pemoderasi Pengaruh Profitabilitas dan Solvabilitas pada Audit Delay. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 1455–1484.
- Wulandari, A. (2018). Pengaruh Mobilisasi Dini Terhadap Nyeri Post Operasi TURP Pada Pasien BPH Di RSUD Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Keperawatan Universitas Aisyiyah*, 18. <http://digilib2.unisayogya.ac.id/xmlui/handle/123456789/1338>