

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nyitdah)

I Putu Santika^{1*}, Ni Luh Gede Era Puspita Dewi¹, Ni Luh Sili Antari¹, I Gede Adindya Perdana Putra¹

¹Universitas Triatma Mulya

*Corresponding author: putu.santika@triatma-mapindo.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style and organizational climate on employee performance through job satisfaction as a mediating variable (study at Nyitdah Regional General Hospital). The data analysis technique uses 'path analysis' (path analysis) where the data has been tested for validity, reliability test, and classical assumption test. The results of the analysis found that 1) Leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Nyitdah Hospital; 2) Organizational climate has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Nyitdah Hospital; 3) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at Nyitdah Hospital; 4) Organizational climate has a positive and significant effect on employee performance at Nyitdah Hospital; 5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at Nyitdah Hospital; 6) Leadership style has a positive effect on employee performance through job satisfaction at Nyitdah Hospital. Job satisfaction has not been able to act as a mediating variable in the relationship between leadership style and employee performance at Nyitdah Hospital; and 7) Organizational climate has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at Nyitdah Hospital. Job satisfaction can act as a mediating variable in the relationship between organizational climate and employee performance at Nyitdah Hospital. Suggestions in this study, it is expected that the hospital director should maintain and improve leadership style, organizational climate, and job satisfaction to improve employee performance.

Keywords: leadership style, organizational climate, performance, satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Nyitdah. Berdasarkan hasil

wawancara sementara dengan Direktur RSUD Nyitdah menemukan bahwa kinerja pegawai RSUD Nyitdah belum maksimal. Berikut disajikan data target dan realisasi RSUD Nyitdah pada tahun 2017 sampai 2021.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi RSUD Nyitdah Tahun 2017 - 2021

Tahun	Target (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Tingkat Capaian (%)	Pertumbuhan (%)
2017	10.000.000.000,00	8.899.551.811,46	89,00	-
2018	13.873.993.3000,00	12.972.891.760,71	93,51	45,80
2019	9.568.175.025,00	8.590.790.408,18	89,58	(33,80)
2020	12.906.299.068,00	11.839.852.404,42	91,94	37,80
2021	11.751.388.689,00	9.287.247.097,00	79,03	(21,60)

Sumber : RSUD Nyitdah, 2022

Berdasarkan data table 1.1 menunjukkan bahwa RSUD Nyitdah belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan dari tahun 2017 sampai 2022. Belum mampunya RSUD Nyitdah menunjukkan bahwa kinerja RSUD Nyitdah belum maksimal. Belum maksimalnya kinerja RSUD Nyitdah ini diakibatkan dari belum maksimalnya kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi sementara menemukan ada beberapa factor yang menyebabkan belum maksimalnya kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan yang belum menyentuh pegawai. Pimpinan kurang memberikan motivasi kepada pegawai, pemimpin jarang mengontrol ke ruangan manajemen, ke poli, ke aset, ke UGD, dan kurang memberikan arahan tentang langkah-langkah yang diambil dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan.

Selain itu iklim kerja yang dirasa pegawai belum kondusif sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Beberapa pegawai ada yang tidak menguasai pekerjaannya secara optimal karena masih baru, masih kurangnya komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan menyebabkan beberapa informasi dan

aturan-aturan baru yang ada sering tidak tersampaikan dengan baik bahkan beberapa pegawai tidak mengetahui aturan tersebut. Permasalahan lainnya adalah kurangnya disiplin pegawai yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian di RSUD Nyitdah dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nyitdah). Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Nyitdah?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Nyitdah?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah?

4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Nyitdah?
7. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Nyitdah?

Manfaat penelitian yang dilakukan dapat ditinjau dari beberapa pihak, yaitu:

1. Manfaat teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan Ilmu Pegetahuan, terutama Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan Direktur RSUD Nyitdah dalam menentukan dan menyusun kebijakan atau strategi dalam upaya peningkatan kepuasan dan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan dan iklim organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Empiris

Penelitian Zainal Saida (2013) dengan Jurnal yang berjudul “Pengaruh kecerdasan spiritual, Gaya

Kepemimpinan, dan Insentif terhadap kinerja pegawai Bandara Mutiara Palu”

Penelitian Suprpta, dkk (2015) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali

Penelitian Tampi, Bryan Johannes (2014) dengan Jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Regional Sales Manado”.

Penelitian Ulhaq, Dhiya (2013) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Gresik).

Penelitian Bahtiar, Feisal Wildan (2018) dengan judul pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (Studi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur).

Penelitian Yanuar Pradita (2016) dengan Jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk Cabang Jombang”.

Penelitian Rahadian, Made Agastia dan I Gusti Made Suwandana (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian Yessi dkk, (2016) dengan jurnal yang berjudul "pengaruh iklim organisasi dan

kemampuan kerja terhadap komitmen organisasional dan dampaknya pada kinerja pegawai Disperindagkop dan UKM kota Pontianak"

Penelitian Pratama, Prayugo Yugo dan Sjahril Effendy Pasaribu (2020) dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Syaharuddin (2019) dengan judul Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

Kajian Teoritis

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan diasumsikan sebagai penerapan gaya tertentu sikap atau perilaku yang akan mengubah pemimpin dan menciptakan perilaku baru dari pemimpin sehingga menjadi lebih efektif (Brown, 2014).

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan yang akan digunakan dalam penelitian ini (Wahyudin, 2006), sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif : Kemampuan dalam memberikan perintah;
2. Fungsi Konsultatif : Kemampuan dalam mengakomodir bawahan melalui media konsultasi;
3. Fungsi Partisipasi : Kemampuan melibatkan diri bersama-sama bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan; dan
4. Fungsi Delegasi : kemampuan dalam memberikan

pembagian/delegasi antar masing-masing bawahan.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok serta mereka yang secara tetap berkaitan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007).

Indikator Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2009:128) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dalam Iklim Organisasi yaitu :

1. Responsibility (Tanggung Jawab)
2. Identity (Identitas)
3. Warmth (Kehangatan)
4. Support (Dukungan)
5. Conflict (Konflik)

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah "suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan". Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Vannecia, dkk (2013:2) beberapa indikator kepuasan kerjayang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

2. Atasan (*Supervision*)
3. Teman sekerja (*Wokers*)
4. Promosi (*Promotion*)
5. Gaji/upah (*Pay*)

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, dkk, 2012)

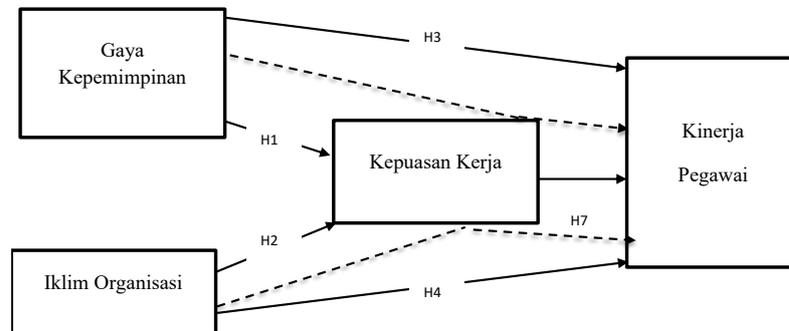
Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikatos Penilaian Kinerja yang akan digunakan dalam penelitian ini. (Mangkunegara, 2013), sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Inisiatif
4. Ketaatan

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, rumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat diajukan beberapa hipotesis yang terkait dengan penelitian, yaitu :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap kinerja pegawai
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap

kinerja melalui mediasi kepuasan

7. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Disain penelitian merupakan alur / skema tentang proses penelitian yang digambar secara menyeluruh dan sistematis tentang masalah yang diteliti dari latar belakang sampai pada kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada Rumah Sakit Umum

Daerah Nyitdah yang berjumlah 74 orang. Jenis data dalam penelitian ini ada dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel independen, variable dependen, variable terikat dan variable mediasi. Variabel Independen yang diteliti, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), dan Iklim Organisasi (X2). Variabel Terikat yang diteliti, yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Nyitdah. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (M). Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan kuesioner. Adapun uji instrumen data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian untuk analisis statistik inferensial dilakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan 'path analysis' (analisis jalur) dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Nyitdah

Hasil analisis data menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Nyitdah. Hasil ini bermakna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada RSUD Nyitdah. Hasil ini sesuai dengan penelitian Bahtiar, Feisal Wildan (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya Kepemimpinan adalah penerapan gaya tertentu sikap atau

perilaku yang akan mengubah pemimpin dan menciptakan perilaku baru dari pemimpin sehingga menjadi lebih efektif pada RSUD Nyitdah. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa Direktur RSUD Nyitdah dinilai telah menerapkan gaya kepemimpinan yang sangat baik kepada pegawai. Hal ini ditunjukkan dari Direktur RSUD Nyitdah mampu menjalin komunikasi yang baik kepada pegawai, direktur mampu mengkoordinir seluruh kegiatan kepada pegawai dengan baik sehingga pegawai dapat bekerja sesuai harapan rumah sakit. Direktur juga dapat memberikan tugas sesuai dengan aturan yang ada di rumah sakit, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat dipahami dan dimengerti oleh pegawai. Direktur juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dapat melibatkan diri bersama-sama bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Direktur RSUD Nyitdah selalu memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktur RSUD Nyitdah tersebut dapat menciptakan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Nyitdah

Hasil analisis data menemukan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai RSUD Nyitdah. Hasil ini berarti bahwa, semakin kondusif iklim organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai Pada RSUD Nyitdah. Hasil ini sesuai dengan penelitian Rahadian dan Suwandana (2017) mengungkapkan adanya keterkaitan iklim organisasi secara positif dan signifikan kepada kepuasan kerja.

Selain itu menurut Bahtiar, Faisal Wildan (2018) menemukan adanya keterkaitan iklim organisasi dengan kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap pelayanan.

Iklim Organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal RSUD Nyitdah yang mempengaruhi perilaku pegawai RSUD Nyitdah dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa iklim organisasi RSUD Nyitdah sangat kondusif. Hal ini terlihat dari seluruh pegawai ASN RSUD Nyitdah memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya terutama dalam melayani pasien. Pembagian kerja pada masing-masing pegawai sebanding dengan gaji dan tunjangan yang diterima. Suasana kerja pada rumah sakit sangat kondusif dilihat dari adanya kerjasama tim yang baik antar pegawai. Adanya dukungan dari pimpinan yang menyebabkan pegawai nyaman bekerja. Dan pimpinan rumah sakit berusaha menekan konflik yang ada dengan menjalin komunikasi yang baik kepada pegawai. Melalui iklim organisasi tersebut, pegawai merasa nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Nyitdah

Hasil analisis data menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Nyitdah. Hasil ini bermakna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah. Hasil ini sesuai dengan penelitian Zainal Saida (2013); Ulhaq, Dhiya (2013) dan Bahtiar, Feisal Wildan (2018) yang

menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi RSUD Nyitdah serta menghadirkan rasa nyaman pada pegawai saat bekerja. Melalui gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh Direktur RSUD Nyitdah dapat memberikan pengaruh positif bagi pegawai, untuk bertanggung jawab pada pekerjaannya. Pegawai juga mendapatkan informasi yang tepat melalui komunikasi yang efektif, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Melalui pemberian apresiasi yang diterapkan direktur RSUD Nyitdah dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga jumlah pekerjaan yang diselesaikan lebih banyak dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Nyitdah

Hasil analisis data menemukan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Nyitdah. Hasil ini berarti bahwa, semakin kondusif iklim organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada RSUD Nyitdah. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ulhaq, Dhiya (2013), yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Keadaan iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai RSUD Nyitdah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif, yang ditunjukkan dari adanya kerjasama tim yang baik, pimpinan memberikan

kepercayaan penuh kepada pegawai, pembagian tugas yang jelas, suasana kerja yang nyaman, minimnya konflik di rumah sakit, adanya dukungan yang tinggi dari atasan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada pegawai. Dengan semangat kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Nyitdah

Hasil analisis data menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Nyitdah. Hasil ini berarti bahwa, semakin tinggi kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada RSUD Nyitdah. Hasil ini sesuai dengan penelitian Renggani dan Wika (2014); Bahtiar, dan Feisal Wildan (2018) menemukan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari pegawai RSUD Nyitdah meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa pegawai RSUD Nyitdah memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja ini terlihat dari seluruh pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan pegawai dengan baik dan tepat waktu. Direktur rumah sakit dapat menghargai hasil kerja pegawai. Kerjasama dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan kekompakan dengan rekan kerja selalu dijaga. Dan adanya promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi. Melalui kepuasan kerja yang tinggi tersebut, dapat meningkatkan motivasi pegawai

dalam bekerja sehingga kinerja pegawai meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada RSUD Nyitdah

Hasil analisis menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Nyitdah. Hasil ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan berdampak kepada kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah. Namun dilihat dari uji sobel tes menemukan nilai sebesar 1,85 yang lebih kecil dari nilai 1,98 dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja belum mampu sebagai variable mediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Bahtiar, Feisal Wildan (2018) menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Belum mampunya kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diakibatkan karena hasil uji pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lebih besar (0,566) dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (0,138). Artinya bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik yang telah diterapkan oleh Direktur RSUD Nyitdah sudah mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada RSUD Nyitdah

Hasil analisis menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Nyitdah. Hasil ini berarti bahwa semakin kondusif iklim organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan berdampak kepada kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah. Dilihat dari uji sobel tes menemukan nilai sebesar 3,04 yang lebih besar dari nilai 1,98 dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu sebagai variable mediasi pada hubungan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Bahtiar, Feisal Wildan (2018); dan Ulhaq, Dhiya (2013) menemukan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Semakin kondusifnya iklim organisasi yang ditunjukkan dengan suasana kerja yang nyaman dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai merasa nyaman bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak. Dengan hasil kerja yang baik dan adanya apresiasi yang tinggi dari pimpinan dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai dan berdampak kepada kinerja pegawai meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Nyitdah. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Nyitdah. Artinya, semakin kondusif iklim organisasi akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada RSUD Nyitdah.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah.
4. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah. Artinya, semakin kondusif iklim organisasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah. Artinya, tinggi kepuasan kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Nyitdah. Kepuasan kerja belum mampu sebagai variable mediasi pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah.
7. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui

kepuasan kerja pada RSUD Nyitdah. Kepuasan kerja mampu sebagai variable mediasi pada hubungan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Nyitdah dapat mempertahankan atau meningkatkan gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit.
2. Peningkatan gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan meningkatkan fungsi delegasi, dimana direktur dapat memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.pimpinan dapat meningkatkan sikap saling percaya agar tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai.
3. Peningkatan iklim organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa memiliki rumah sakit kepada pegawai. Peningkatan rasa memiliki dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama tim, dan meningkatkan budaya saling menghargai sehingga pegawai merasa nyaman bekerja di rumah sakit.
4. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menerapkan aturan jenjang

karir yang jelas, adil dan terbuka kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahtiar, Feisal Wildan. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur). Tesis. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
- Brown, H., Douglas. 2014. *Priciples of Language Learning and Teaching*. New York. Longmann, Inc
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan ke; Susan Sandiasih, *Ed.*). Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pradita, Mokhamad Yanuar. 2017. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karkateristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. Volume 4 No.2
- Pratama, Prayugo & Sjahril Effendy Pasaribu. 2020. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 3 No. 2
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa

- Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Jurnal. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Suprpta, dkk. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Udayana. ISSN: 2337-3067
- Syahrudin. 2019. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Inovasi. Volume 15 No.2, Halaman 151-158
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*. Volume III No.4
- Ulhaq, Dhiya. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Gresik). Tesis. University of Muhammadiyah Malang
- Wirawan.2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Zainal Saida. 2013. Pengaruh kecerdasan spiritual, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif terhadap kinerja pegawai Bandara Mutiara Palu. E-Jurnal Katalogis. Volume 1 No.1