

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI RS PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh:

Nama : Rosa Fitriana
Nama Dosen : Dr. Dra. Trias Setiawati, M. Si
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI RS PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Ditulis oleh:

Nama : Rosa Fitriana

Nama Dosen : Dr. Dra. Trias Setiawati, M. Si

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

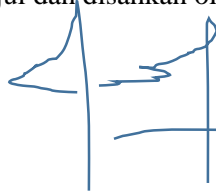
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional
terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di
RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Oleh:

Nama : Rosa Fitriana
Nomor Mahasiswa : 17311165
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 13 Juli 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing



(Dr. Dra. Trias Setiawati, M. Si)

BERKAS ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **ROSA FITRIANA**

Nomor Mahasiswa : **17311165**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 02 Agustus 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Trias Setiawati, Dr. Dra., M.Si.

Penguji : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya, Rosa Fitriana menyatakan dalam skripsi ini yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisional terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepengetahuan penulis tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dan diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan tidak benar maka penulis sanggup menerima sanksi atau hukuman sesuai peraturan yang berlaku.



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI RS PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

Rosa Fitriana
Universitas Islam Indonesia
17311165@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi sebanyak 50 perawat. Teknik mengolah data menggunakan SPSS 21. Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji f, analisis regresi linear sederhana dan berganda serta analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, gaya kepemimpinan dan budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan serta budaya organisasional terhadap kinerja perawat lebih besar daripada pengaruh langsung.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Perawat, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasional*

THE EFFECTS OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE WORK PERFORMANCE OF THE NURSE THROUGH THE WORK SATISFACTION AS THE INTERVENING VARIABLE IN PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL YOGYAKARTA

Rosa Fitriana
Universitas Islam Indonesia
17311165@students.uii.ac.id

ABSTRACT

The title of this research is the effects of leadership style and organizational culture on the work performance of the nurse through the work satisfaction as the intervening variable in PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta. It aims to observe the effect of mediation of work satisfaction in the correlation of leadership style and organizational culture on the nurses. This study was conducted quantitatively using the questionnaires as the method in collecting data. There were 50 nurses for each population. Data technique using SPSS 21. The method of research analysis used the t-test, f-test, simple and doubled linear regression analysis and path analysis.

The results of this research showed that the leadership and organizational culture brought a significantly positive effect on the work performance of the nurses. Similarly, leadership style and organizational culture had a significantly positive effect on the work performance of the nurses – meaning that the indirect effect of leadership style and organizational culture on the work performance of nurses was greater than the direct one.

Keywords: *Leadership Style, Work Performance of Nurses, Work Satisfaction, Organizational Culture*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alkhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati

Saya persembahkan skripsi ini teruntuk

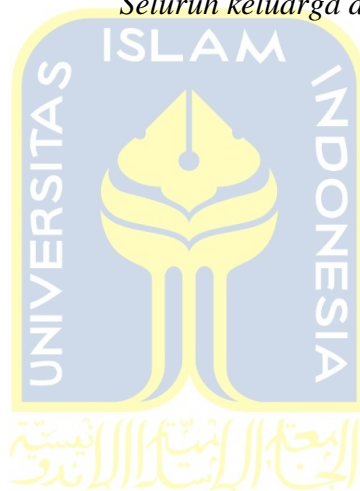
Allah SWT

Rasulullah SAW

Almamaterku, FBE UII

Kedua orang tua tercinta

Seluruh keluarga dan teman-teman seperjuangan



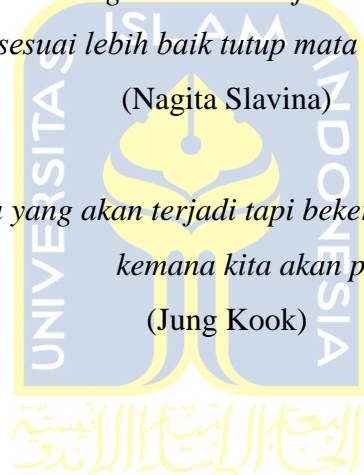
HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”
(Q.S Al-Insyirah: 7-8)

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”
(Q.S Al-Baqarah: 153)

“Semua yang kita mau tidak akan mungkin 100% berjalan dengan sempurna, pasti akan ada yang tidak sesuai lebih baik tutup mata dan fokus pada diri sendiri”
(Nagita Slavina)

“Tidak ada yang tahu apa yang akan terjadi tapi bekerja keras akan menentukan kemana kita akan pergi”
(Jung Kook)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam dihaturkan untuk Nabi Muhammad SAW. Nabi pemimpin umat yang menyelamatkan manusia dari zaman jahiliyah yang gelap gulita menuju zaman Islamiyah yang terang benderang dan penuh ilmu pengetahuan. Dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang menghadang. Namun, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta”**.

Dalam penyusunan karya ilmiah ini, tentunya terdapat perjuangan dan tantangan bagi penulis. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan karya ilmiah ini tidak lain berkat doa, usaha, tawakkal, dukungan, bantuan serta bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT** atas limpahan rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis sampai saat ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi umatnya hingga hari akhir nanti dan menjadi motivasi bagi penulis untuk selalu jujur dan sabar dalam mengerjakan skripsi.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., Sc., Ph.D.**, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

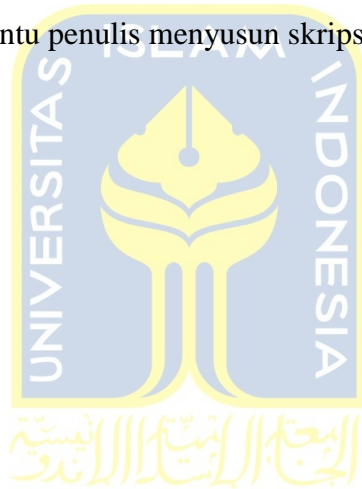
4. **Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si. Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
5. **Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph. D** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
6. **Ibu Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.**, selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. **Ibu Siti Istiyati, S. ST., M. Kes** selaku Diklat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang telah banyak membantu peneliti selama melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan do'a, dukungan, motivasi, serta financial kepada penulis selama perkuliahan. Teruntuk Ayahandaku, **Sakat** terimakasih karena telah menghantarkan penulis hingga dapat menyelesaikan pendidikan Strata-1 berkat jerih payah, do'a dan dukungan lebih dari Bapak, Rosa dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah selalu melindungi Bapak dan Bapak selalu diberikan kesehatan. Teruntuk Mamaku tersayang, **Rokhimah** wanita kuat dan tangguh yang selalu menjadi penyemangat penulis terimakasih untuk do'a, motivasi serta dukungan kepada penulis. Terimakasih juga karena jerih payah dan kerja keras mama, Rosa dapat menyelesaikan pendidikan Strata-1. Do'aku untuk mama semoga Allah selalu melindungi mama dan memberikan kesehatan untuk mama.

9. Untuk keluarga penulis **Kakek, Nenek, Bude, Pak de, Tante, Om, dan Sepupu** yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat bagi penulis
10. **Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta** yang senantiasa menjadi objek penelitian.
11. Sahabatku sejak di Sekolah Menengah Atas **Muliana, Novi, Dinda** yang menjadi tempat curhat, tempat berkeluh kesah tempat sedih dan bahagia bagi penulis dari SMA hingga semester akhir kuliah.
12. **Indra Trio Suprawina**, kawan seperjuanganku dalam penelitian terimakasih selalu memberikan bantuan, dorongan, motivasi, dan mengajarkan banyak hal bagi penulis.
13. Kawan seperjuanganku **Amalia, Desy, Nurfitriani, Krisantya, Farah, Gianti, Ais** terimakasih karena selalu menjadi tempat penulis berkeluh kesah serta memberikan kebahagiaan bagi penulis. Selalu menemani penulis dari semester awal hingga semester akhir dan berjuang bersama-sama untuk mendapat gelar Sarjana.
14. **Teman-teman Manajemen 2017** Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
15. Untuk **Jodohku** yang masih disimpan Allah SWT
16. Untuk **Kim Nam Joon, Jung Ho Seok, Min Yoon gi, Park Jimin, Kim Soek Jin, Kim Tae Hyung dan Jeon Jung Kook** yang sudah menjadi penyemangat penulis

17. Terimakasih untuk Google, Youtube, Joox, Instagram, Facebook, Science Direct, Proquest, yang selalu membantu penulis dalam proses pengerjaan skripsi serta memberikan semangat.

18. Untuk diriku sendiri terimakasih karena telah menyelesaikan skripsi ini dengan baik, terimakasih sudah mau bertahan dan berjuang

Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu memberikan limpahan rahmat, karunia, serta balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam membantu penulis menyusun skripsi ini.



Yogyakarta, 13 Juli 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rosa Fitriana', is positioned to the right of the logo.

Rosa Fitriana (17311165)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN MOTTO	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
BAB I PENDAHULUAN	xxviii
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat	9
2.1.2 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat	14

2.1.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat	23
2.1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.1.5 Pengaruh Budaya Organisaional terhadap Kepuasan Kerja	32
2.1.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat.....	38
2.1.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	44
2.1.8 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja.....	48
2.1.9 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja.....	53
2.2 Landasan Teori.....	68
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	68
2.2.2 Gaya Kepemimpinan	83
2.2.3 Budaya Organisasional	88
2.2.4 Kinerja Perawat	95
2.2.5 Kepuasan Kerja.....	101
2.3 Pengembangan Hipotesis	107
2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	107
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	108

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.....	108
2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	109
2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	110
2.3.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	111
2.3.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	112
2.3.8 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja.....	112
2.3.9 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja.....	113
2.4 Kerangka Pikir	114
2.5 Hipotesis Penelitian	117
BAB III METODE PENELITIAN	119
3.1 Pendekatan penelitian	119
3.2 Lokasi penelitian.....	120
3.2.1 Profile Organisasi	120
3.2.2 Visi dan Misi organisasi	121
3.2.3 Falsafah RS PKU Muhammadiyah	121
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	123

3.4	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	124
3.4.1	Kinerja Perawat (Y).....	124
3.4.2	Kepuasan Kerja (Z)	126
3.4.3	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	127
3.4.4	Budaya Organisasional (X ₂).....	128
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian	129
3.5.1	Populasi	129
3.5.2	Sampel Penelitian.....	130
3.5.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	130
3.6	Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data.....	131
3.6.1	Jenis Data.....	131
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data	132
3.7	Uji Instumen Penelitian.....	132
3.7.1	Uji Validitas.....	132
3.7.2	Uji Reliabilitas	133
3.8	Metode Analisis Data.....	135
3.8.1	Uji Asumsi Klasik	135
3.8.2	Analisis Regresi Linear	137
3.8.3	Uji Hipotesis	139
3.8.4	Analisis Jalur	140

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	142
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	142
4.1.1 Hasil Uji Validitas	142
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	147
4.2 Analisis Deskriptif	148
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	160
4.3 Uji Asumsi Klasik	174
4.3.1 Uji Heterokedastisitas.....	174
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	175
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	177
4.4.1 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan dua Variabel Independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	177
4.4.2 Pengujian Regresi Linear Berganda Menggunakan Dua Variabel Independen yakni Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat	179
4.4.3 Pengujian Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen yaitu Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat.....	182
4.5 Uji Hipotesis	184
4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat	185

4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	187
4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	192
4.6 Analisis Jalur (<i>Path analysis</i>).....	193
4.7 Pembahasan.....	200
4.7.1 Data Deskriptif.....	200
4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat.....	200
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat.....	202
4.7.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat	204
4.7.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	205
4.7.6 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	207
4.7.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	209
4.7.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat	210
4.7.9 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat	212
4.7.10 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Perawat	213
4.8 Pembahasan Umum.....	215
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	219

5.1 Kesimpulan	220
5.2 Saran.....	221
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	222
DAFTAR PUSTAKA	223
LAMPIRAN	279



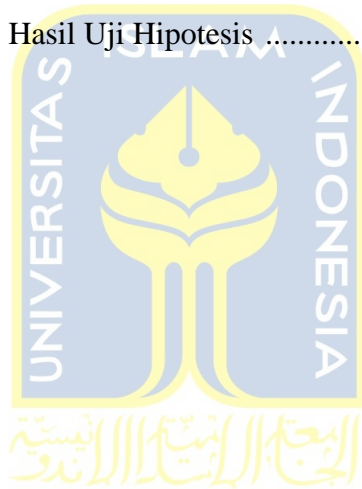
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat	12
Tabel 2.2 Review Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat ..	19
Tabel 2.3 Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat	26
Tabel 2.4 Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	30
Tabel 2.5 Review Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja...	36
Tabel 2.6 Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	41
Tabel 2.7 Review Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat	46
Tabel 2.8 Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja	51
Tabel 2.9 Review Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 2.10 Teori Rujukan Gaya Kepemimpinan (X ₁)	59
Tabel 2.11 Teori Rujukan Budaya Organisasional (X ₂)	61
Tabel 2.12 Teori Rujukan Kinerja Perawat (Y).....	63
Tabel 2.13 Teori Rujukan Kepuasan Kerja (Z).....	65
Tabel 4.1 Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel	143
Tabel 4.2 Hasil Analisis Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X ₁)	143
Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Validitas Budaya Organisasional (X ₂)	144
Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z).....	145

Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)	146
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	148
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	149
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	150
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	152
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	153
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	155
Tabel 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	157
Tabel 4.13 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian	158
Tabel 4.14 Kategori Kelas Interval	160
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan	161
Tabel 4.16 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	162
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasional	164
Tabel 4.18 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasional	166
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Perawat	167
Tabel 4.20 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Perawat.....	169
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	170
Tabel 4.22 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	172
Tabel 4.23 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian.....	173
Tabel 4.24 Rekapitulasi Jawaban Variabel Penelitian	173
Tabel 4.25 Hasil Uji Heterokedastisitas	175
Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinearitas.....	176
Tabel 4.27 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	176

Tabel 4.28 Hasil Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	177
Tabel 4.29 Koefisien Determinasi Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.....	179
Tabel 4.30 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat	180
Tabel 4.31 Koefisien Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat	182
Tabel 4.32 Hasil Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat	1822
Tabel 4.33 Koefisien Determinasi Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat	184
Tabel 4.34 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat	185
Tabel 4.35 Hasil Uji F Vaaribel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional	187
Tabel 4.36 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	188
Tabel 4.37 Hasil Uji F Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	191
Tabel 4.38 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat	192

Tabel 4.39 Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	194
Tabel 4.40 Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat	194
Tabel 4.41 Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	196
Tabel 4.42 Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat	196
Tabel 4.43 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	200



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir Penelitian	116
Gambar 3.1 Uji Sobel	141
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	149
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	151
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	152
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	154
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	156
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	157
Gambar 4.7 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian	159
Gambar 4.8 Analisis Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	163
Gambar 4.9 Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasional	166
Gambar 4.10 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Perawat	169
Gambar 4.11 Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	172
Gambar 4.12 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian	174
Gambar 4.13 Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	195

Gambar 4.14 Analisis Jalur Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan
melalui Kepuasan Kerja 198

Gambar 12.1 Proses Pengembalian Kuesioner 278

Gambar 12.2 Tampak Depan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta 278



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	232
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah	242
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	256
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasional (X_2)	258
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y)	264
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)	268
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	271
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi	272
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik	274
Lampiran 10 Analisis Deskriptif	275
Lampiran 11 Surat Penelitian	276
Lampiran 11 Surat Balasan	276
Lampiran 12 Dokumentasi	278



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu elemen penting yang dapat mempengaruhi segala kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (1993) merupakan kesimpulan dari hasil yang didapatkan dari suatu fungsi kerja dalam kurun waktu tertentu. Sementara menurut Robbins (1996) kinerja merupakan hasil penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan individu menggunakan tolak ukur kesepakatan bersama. Tidak terlalu berbeda pengertian kinerja menurut Wexley dan Yukl (2016) kinerja ialah implementasi dari teori keseimbangan, dimana jika seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila seseorang mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja menjadi penentu pekerjaan karyawan dapat dikatakan baik dan berhasil. Dalam penelitian ini, peneliti akan membuktikan bagaimana efektivitas kinerja karyawan dimasa pandemic Covid-19 dapat mempertahankan kinerjanya. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Novitasari, *et al.* (2020) yang memiliki pengaruh positif dan signifikan bahwa kinerja karyawan dapat di pertahankan dan stabil kinerjanya dimasa Covid-19.

Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Robbins (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah

sebagai suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang memiliki hubungan antara rekan kerja dengan atasan, mengikuti kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan memiliki kondisi kerja yang ideal. Luthans (2006) kepuasan kerja yakni keadaan seseorang ketika emosi atau senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kerja. Menurut Mathis & Jackson (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu dalam memenuhi kebutuhannya selama bekerja dan sikap positif yang timbul dari perasaan individu secara masing-masing.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan secara maksimal. Menurut Robbins dan Coulter (2010) gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan perilaku pemimpin tersebut. Yukl (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan, tugas dilakukan secara efektif dan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Sedangkan menurut Stoner

(1995) gaya kepemimpinan yaitu berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari beberapa pengertian diatas bahwa gaya kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain supaya diarahkan untuk mewujudkan tujuan.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berdasarkan dari penelitian terdahulu Riyanto (2020), Handayani *et al.* (2020) dan Baskara *et al.* (2019) bahwa menurut ketiga penelitian tersebut gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja karyawan. Sehingga menurut penelitian sebelumnya jika gaya kepemimpinan diterapkan secara baik dan tidak otoriter maka tujuan dari perusahaan akan berhasil secara efektif.

Gaya kepemimpinan yang efektif dan tidak otoriter akan menjadikan kepuasan kerja karyawan menjadi maksimal. Hal ini berdasarkan dari penelitian terdahulu Menga *et al.* (2019), Ayca (2019) dan Herawati *et al.* (2020) bahwa dari ketiga penelian tersebut gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan dari penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan manfaat bagi kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasional merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jika di implementasikan dengan baik. Menurut Schein dalam Sobirin (2009) budaya adalah pola asumsi dasar yang di-*shared* oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan suatu

persoalan yang memiliki kaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Selanjutnya, menurut Robbins (2002) budaya organisasional merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Selanjutnya menurut Armstrong (2009) budaya organisasi adalah nilai norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang akan membentuk seseorang dalam berperilaku dan hal-hal yang dilakukannya. Hal ini berdasarkan temuan dari Estiana dan Pramulanto (2020) Hairudinor *et al.* (2020) Rivai (2020) Relawati dan Kasmari (2019) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja seorang karyawan. Berbeda dengan penelitian yang telah Nuryasman dan Suryaman (2018) Andi *et al.* (2019) lakukan dimana budaya organisasional tidak berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga dari hasil penelitian diatas dapat menjadikan pendukung bagi peneliti untuk penelitian kedepan.

Budaya organisasional mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja dalam perusahaan. Dari penelitian terdahulu terdapat 5 jurnal dimana 3 jurnal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sedangkan yang 2 negatif atau tidak berdampak signifikan. Penelitian oleh Putra *et al.* (2019) Desty (2019) Imam dan Cahyaningrum (2019) dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil yang signifikan antara budaya organisasional dengan kepuasan kerja. Sedangkan

penelitian Hendra *et al.* (2018) Kadir dan Amalia (2017) memberikan hasil berbeda yaitu terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasional terhadap kepuasan kerja.

Masa pandemi Covid-19 banyak menimbulkan permasalahan dalam berbagai organisasi salah satunya di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Salah satunya yakni mengenai permasalahan kepemimpinan. Novitasari, *et al.* (2020) menemukan bahwa dimasa pandemi Covid-19 kinerja pada karyawan terutama pada perawat dapat dipertahankan kinerjanya dan relatif stabil dalam upaya kesiapan untuk berubah, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dimasa pandemi Covid-19 tetap stabil dan tetap efektif. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Kingma (2001) menyatakan bahwa 94% tenaga kerja kesehatan (perawat) dengan kualitas yang tidak memadai akan membahayakan kualitas perawatan pasien. Kingma juga menambahkan jika kondisi kerja yakni hal yang sangat kritis (seperti beban kerja, tingkat perawat dan staf, prospek karir dan gaji). Dengan adanya fenomena yang diuraikan diatas, maka peneliti mempertimbangkan bagaimana pengaruhnya pada tingkat tenaga kesehatan.

Penelitian ini dilakukan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, RS PKU Muhammadiyah merupakan salah satu rumah sakit besar yang ada di Yogyakarta dan merupakan salah satu amal usaha Pembina Kesehatan Umum Pimpinan Pusat Muhammadiyah. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat dan juga rumah sakit ini dilengkapi dengan fasilitas kesehatan yang memadai. Berdasarkan hal

tersebut penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat, serta untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat?
2. Apakah budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat?
8. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat?

9. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasional terhadap kinerja perawat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui apakah budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
8. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat

9. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja perawat

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Adapun guna dari penelitian ini untuk memberikan manfaat serta mengembangkan daya berfikir penulis dan juga dapat meningkatkan ilmu baru bagi penulis terkait penelitian

2. Bagi Institusi

Diharapkan dalam penelitian ini memberikan pengetahuan yang lebih luas dan sebagai bahan pertimbangan serta masukan mengenai analisis gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kinerja perawat dan kepuasan kerja bagi perusahaan yang diteliti.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian diharapkan supaya dijadikan referensi dan bahan pertimbangan serta masukan terkait dengan topik yang sejenis yaitu mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kinerja perawat, dan kepuasan kerja

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berdasarkan pada kajian pustaka sebelumnya, yaitu terkait dengan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat. Dengan mengkaji penelitian terdahulu maka penulis dapat memahami indikator sebuah penelitian sekaligus menjadi pembanding untuk melakukan penelitian. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variabel dan berhubungan dengan penelitian ini, sebagai berikut.

2.1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

1. Riyanto (2020)

Penelitian yang dilakukan Riyanto (2020) yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.*" Yang memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di koperasi PP Almunawir Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan SPSS 21. Sampel berjumlah 100 karyawan koperasi PP Almunawir Yogyakarta.

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan SPSS penelitian mendatang juga akan menggunakan SPSS. Perbedaannya terletak pada sektor yang diteliti penelitian

terdahulu berada pada sektor koperasi sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

2. Handayani, *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani, *et al.* (2019) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT POS Indonesia (Persero) Pematang Siantar dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*” memberikan hasil dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar. 44 orang sebagai sampel dan penelitian menggunakan alat analisis SPSS v19.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaanya yaitu terdapat variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan. Persamaan selanjutnya yaitu terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Selanjutnya perbedaan yaitu terletak pada sektor penelitian. Penelitian terdahulu berfokus pada sektor perusahaan jasa sedangkan penelitian mendatang pada sektor institusi kesehatan

3. Baskara, *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Baskara, *et al.* (2019) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan*” memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan. Penelitian ini dilakukan terhadap 69 orang karyawan

Hotel Travellers Suites Medan yang menjadi responden. Uji analisis yang digunakan yaitu SPSS 20.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaan yang pertama yaitu terdapat variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan. Persamaan kedua yaitu alat uji analisis yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan SPSS penelitian mendatang juga menggunakan SPSS. Selanjutnya terdapat perbedaan dalam penelitian yaitu dimana penelitian terdahulu berada pada sektor perhotelan sedangkan penelitian mendatang pada sektor institusi kesehatan.

4. Abdullah (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, R (2019) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar*”. Memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Penelitian dilakukan terhadap 120 perawat. Uji analisis yang digunakan yaitu SPSS 21.

Adapun terdapat persamaan dalam penelitian persamaan yaitu terdapat variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Persamaan kedua yakni berada pada sektor yang sama yaitu institusi kesehatan persamaan ketiga yakni menggunakan alat analisis yang sama yakni SPSS 21.

Tabel 2.1
Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

No	Identitas Jurnal	Variabel & teori	Hasil
1.	<p>Riyanto (2020)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Vol, No 1 (2020), Juli 2020 E-ISSN: 2746-5004</p> <p>Sampel: 100 karyawan PP Alumnawir Yogyakarta</p> <p>Alat Analisi: SPSS 21</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Gaya Kepemimpinan:</p> <p>Amstrong (2004)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fungsi utama 2. Fungsi hiasan <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>Hasibuan (2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Hasil kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreatifitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa 10. Kecakapan dan tanggung jawab 	<p>Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
2	<p>Handayani, et al. (2019)</p> <p><i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar</i></p> <p>Maker jurnal manajemen Vol 5 No 2 Desember 2019</p> <p>Sampel: 44 responden</p> <p>Alat Analisi: SPSS v19</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Gaya kepemimpinan:</p> <p>Luthans (2009)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proses 2. Kepribadian 3. Pemenuhan 4. Perilaku tertentu 5. Persuasi 6. Wewenang 7. Perbedaan peran <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>Rivai (2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Target 3. Sasaran dan Kriteria 	<p>Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

3	<p>Baskara, et al. (2019)</p> <p><i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suith Medan</i></p> <p>Jurnal Ilman, Vol 3 No.1, PP 9-15</p> <p>Sampel: 69 karyawan hotel travelers Medan</p> <p>Alat Analisis: SPSS 20</p> <p>Metode: kuantitatif</p>	<p>Gaya kepemimpinan:</p> <p>Arifin (2012)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tipe otokratis 2. Tipe militeristis 3. Tipe kharismatis 4. Tipe demokratis 5. Laissez-faire <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>Rivai (2011)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengukur 2. Menilai 3. Mempengaruhi 4. Perilaku 5. Hasil 	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4	<p>Abdullah (2019)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar</p> <p>EMI-Medical Journal: Jurnal Kedokteran Vol 4 No: 1 P-ISSN: 2548-4079/E-ISSN: 2685-7561</p> <p>Sampel: 120 perawat Ibnu Sina Makassar</p> <p>Alat Analisis: SPSS 21</p> <p>Metode: Kuantitatif.</p>	<p>Gaya Kepemimpinan:</p> <p>Burns</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan transaksional 2. Gaya kepemimpinan transformasional 	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat</p>

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2021

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada Tabel 2.1, peneliti mendapatkan 4 penelitian terdahulu. Dari 4 penelitian terdapat 1 penelitian yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan 2 jurnal terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori gaya kepemimpinan yang

digunakan yaitu Amstrong (2004), Luthans (2009), Arifin (2020) dan Burns sedangkan teori kinerja karyawan menggunakan teori dari Hasibuan (2005), Rivai (2005) dan Rivai (2011). Perbedaan terletak pada industry yang diteliti.

2.1.2 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

1. Estiana dan Pramulanto (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Estiana dan Pramulanto (2020) yang berjudul tentang “*Analisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa Karawang.*” Memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitramental Perkasa Karawang. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Sampel berjumlah 1076 karyawan PT. Mitramental Perkasa Karawang.

Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dimana letak persamaannya yaitu penggunaan variabel budaya organisasi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Persamaan selanjutnya pada mengolah data yaitu menggunakan SPSS. Perbedaannya yaitu terdapat penambahan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel kepuasan kerja (Z). Perbedaan selanjutnya objek penelitian sebelumnya dilakukan di sektor perusahaan sedangkan peneliti melakukan penelitian di institusi kesehatan.

2. Hairudinor, et al. (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Hairudinor, et al. (2020) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu.*”

Memberikan hasil bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS versi 23. Sampel yang dikumpulkan berjumlah 133 orang dengan jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampel berjumlah 67 karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu.

Terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Letak persamaannya yaitu penggunaan variabel budaya organisasional (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Persamaan selanjutnya ada pada acara pengolahan data yaitu dengan menggunakan SPSS. Sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Mitramental Perkasa Karawang, sedangkan peneliti akan melakukan penelitian di institusi kesehatan. Perbedaan selanjutnya terdapat penambahan gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel kepuasan kerja (Z).

3. Rivai (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Medan.*” Memberikan hasil bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Medan. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS versi 21 sampel yang dikumpulkan berjumlah 60 karyawan PT Federal International Finance Medan.

Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dimana letak persamaannya yaitu

penggunaan variabel budaya organisasional (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Persamaannya selanjutnya yaitu dalam pengolahan data menggunakan SPSS. Perbedaannya itu terdapat penambahan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel Kepuasan kerja (Z). Perbedaan selanjutnya terletak pada sektor penelitian dimana penelitian sebelumnya berfokus pada sektor perusahaan sedangkan penelitian mendatang berfokus pada institusi kesehatan.

4. Relawati dan Kasmari (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Relawati dan Kasmari (2019) yang berjudul “*Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nasmoco Majapahit Semarang.*” Memberikan Hasil bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Majapahit Semarang. Alat analisis yang digunakan yaitu *stratified random sampling*. Sampel yang digunakan berjumlah 103 karyawan PT Nasmoco Majapahit Semarang.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan datang. Persamaannya yaitu penggunaan variabel budaya organisasional (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yaitu teknik analisis yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan *stratified random sampling*, sementara penelitian yang akan datang menggunakan SPSS. Perbedaan selanjutnya terletak pada sektor penelitian dimana penelitian terdahulu berfokus pada sektor perusahaan sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

5. Nuryasman dan Suryaman (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Nuryasman dan Suryaman (2018) dengan judul “*The Influence of Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study on Employees of PT Inoac Polytechno Indonesia)*” memberikan hasil bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inoac Polytechno Indonesia. Sampel sebanyak 30 karyawan perusahaan yang dilakukan dengan metode kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)* dan *Smart Partial Least Square (PLS)*

Persamaan dari penelitian terdahulu yaitu penggunaan variabel budaya organisasional dan variabel kinerja karyawan. Sementara perbedaan terletak pada penambahan variabel lain yang akan dilakukan pada penelitian mendatang yaitu variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Selanjutnya juga terletak pada alat analisis, dimana peneliti akan menggunakan SPSS. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek penelitian, dimana peneliti akan melakukan penelitian di institusi kesehatan.

6. Andi, *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Andi, *et al.* (2019) dengan judul “*Effect of Organizational Culture, Work Motivation and Organizational Commitment on Work Motivation and Performance of PT Arta Boga Cemerlang Pekanbaru*” memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian, letak persamaannya yakni terdapat variabel yang sama budaya organisasional (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaannya yang pertama yaitu teknik analisis yang digunakan dimana penelitian terdahulu menggunakan alat analisis AMOS versi 21 dalam mengolah data, sedangkan penelitian mendatang menggunakan SPSS. Perbedaan kedua terdapat penambahan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel kepuasan kerja (Z). Perbedaan yang ketiga penelitian terdahulu berfokus pada sektor perusahaan sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

7. May (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh May, R (2016) dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Perawat di RSUD Uumbu Rara Meha Waingapu)*” memberikan hasil bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Uumbu Rara Meha Waingapu.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dan mendatang dimana perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan alat analisis Structural Equation Modelling (SEM) sedangkan penelitian mendatang menggunakan SPSS 21. Persamaannya yaitu berada pada institusi yang sama dan terdapat variabel yang sama.

Tabel 2.2
Review Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
1.	<p>Estiana, R dan Pramulanto, H (2020) <i>Analisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitramental Perkasa Karawang</i> Jurnal Administrasi Bisnis Vol.6 N0.1, Juni 2020 ISSN: 2502-3497 Sampel: 1076 karyawan PT Mitramental Perkasa Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasional: Robbins (2015) 1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi pada hasil 4. Berorientasi pada manusia 5. Berorientasi tim 6. Agresif 7. Stabilitas</p> <p>Kinerja Karyawan: Robbins (2015) 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi</p>	Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	<p>Hairudinor, et al. (2020) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN. (Persero) Rayon Puruk Cahu</i> Jurnal Administrasi Bisnis Vol.10 No. 1 2020, p-ISSn 2338-9605 Sampel: 67 karyawan PT PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu Sampel: SPSS v23 Metode: kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasi: Schein (2010) 1. Artefak 2. Keyakinan 3. Nilai dan asumsi</p> <p>Kinerja Karyawan: Manzoor, et al. (2011) 1. <i>Work behavior</i> 2. <i>Work result</i> 3. <i>Work efficiency</i></p>	Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	<p>Rivai (2020) <i>Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance Medan</i> Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 3 No 2</p>	<p>Budaya Organisasional: Robbins (2012) 1. Inovasi da pengambilan resiko 2. Perhatian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang</p>	Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	<p>September 2020, e-ISSN 2623-2634</p> <p>Sampel: 60 karyawan PT Federal International Finance Medan</p> <p>Alat Analisis: Regresi berganda</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan</p> <p>Kinerja Karyawan: Mangkunegara (2017)</p> <p>1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap</p>	
--	--	--	--

Lanjutan Tabel 2.2

<p>4.</p>	<p>Relawati,E dan Kasmari (2019)</p> <p><i>Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Majapahit Semarang</i></p> <p>ISBN: 978-979-3649-99-3</p> <p>Sampel: 103 karyawan PT Nasmoco Majapahit Semarang</p> <p>Alat Analisis: Stratifle random sampling</p> <p>Metode: kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasional: Robbins (2015)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Pengambilan resiko 3. Perhatian terhadap detail 4. Orientasi hasil 5. Orientasi individu 6. Orientasi tim 7. Agresivitas 8. Stabilitas <p>Kinerja karyawan: Bernardin dan Russel (2013)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. supervisi 6. Dampak interpersonal 	<p>Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
-----------	---	--	--

<p>5.</p>	<p>Nuryasman dan Suryaman (2018)</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study on Employees of PT Inoac Polytechno Indonesia)</i></p> <p>Jurnal Management E-ISSN: 2549-8797</p> <p>ISSN: 1410-3583</p> <p>Vol 22. No 1 (2018)</p> <p>Sampel : 30 karyawan</p> <p>Alat Analisis : Structural Equation Modeling (SEM) dan Smart Partial Least Square (PLS)</p> <p>Metode : kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasional</p> <p>Robbins dan Darmawan (2013)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Keberanian mengambil resiko 3. Memperhatikan detail 4. Orientasi hasil 5. Orientasi perilaku 6. Oerientasi kelompok 7. Agresifitas 8. Stabilitas <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Cashmere (2016)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan dengan karyawan 	<p>Budaya organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>6.</p>	<p>Andi, et al. (2019)</p> <p><i>Effect of organizational culture, work motivation and organizationa comitmen on work motivation and performance of PT. Artaboga Cemerlang Pekanbaru</i></p> <p>Jurnal akutansi, kewirausahaan dan bisnis</p> <p>Vol.4 no 1, Juni 2019 (59-70) ISSN 2527-8223</p> <p>Sampel: 90 karyawan PT Arta Boga Cemerlang Pekanbaru</p> <p>Alat Analisis: AMOS versi 21</p> <p>Metode: kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasional:</p> <p>Robbins (2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Innovation 2. Risk taking 3. Attention to detail 4. Outcome orientation 5. People orientation 6. Team orientation 7. Aggresiveness 8. Stability <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>Bernardin dan Russel (1993)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quality 2. Quantity 3. Timeliness 4. Cost effectiveness 5. Need for supervision 	<p>Budaya organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

		6. <i>Interpersonal impact</i>	
7.	<p>May (2016)</p> <p><i>Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Survey pada Perawat di RSUD Umum Rara Meha Waingapu</i></p> <p>Sampel: 107 perawat</p> <p>Alat Analisis: <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasional:</p> <p>Robbins (1998)</p> <p>Budaya Organisasional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Orientasi hasil 3. Orientasi orang 4. Orientasi tim 5. Keagresifan 6. Stabilitas <p>Kinerja:</p> <p>Mangkunegara (2004)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Performance</i> 2. <i>Actual performance</i> 	<p>Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat</p>

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2021

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada Tabel 2.2 peneliti mendapatkan 7 jurnal dari penelitian terdahulu terdapat 5 penelitian yang menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan 2 jurnal terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Teori budaya organisasional yang digunakan yaitu Robbins (2015), Schein (2010), Robbins (2012), Robbins dan Darmawan (2013) Robbins (2006) dan Robbins (1998). Teori kinerja karyawan menggunakan teori Robbins (2015), Manzoor, *et al.* (2011), Mangkunegara (2017), Bernardin dan Russel (2013), Cashmere (2016) dan Bernardin dan Russel (1993) dan Mangkunegara (2004). Perbedaan terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2.1.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

1. Aini, *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Aini, *et al.* (2019) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Niramas Pandaan Sejahtera)*” memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Niramas Pandaan Sejahtera, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Sampel penelitian sebanyak 65 karyawan cabang PT Niramas. Teknik analisis yang digunakan yaitu SPSS 20.

Adapun persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaan yang pertama yaitu terdapat variabel yang sama. Persamaan kedua penelitian terdahulu menggunakan SPSS penelitian mendatang juga menggunakan SPSS. Selanjutnya perbedaannya yaitu terletak pada sektor yang diteliti penelitian mendatang berfokus pada institusi kesehatan sedangkan penelitian terdahulu pada sektor perusahaan

2. Wahyuni dan Senen (2018)

Penelitian yang telah Wahyuni dan Senen (2018) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sugih Intrumendo Abadi di Padalarang*” memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi. Sampel sebanyak 74 orang dan alat analisis menggunakan SPSS v21.

Adapun persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaanya yaitu terdapat variabel yang sama yaitu variabel gaya kepemimpinan variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan. Persamaan yang kedua teknik alat analisis yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan alat analisis SPSS penelitian mendatang juga akan menggunakan SPSS. Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu berfokus pada sektor perusahaan penelitian mendatang berfokus pada sektor institusi kesehatan.

3. Mukmin (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Mukmin (2021) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Bank Syariah Mandiri cabang Sampang.*” Memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri syariah cabang Sampang. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis path dan sampel yang yang digunakan berjumlah 30 karyawan.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian letak persamaannya yaitu terdapat variabel yang sama dalam penelitian terdahulu dan penelitian mendatang. Sedangkan perbedaannya yaitu perbedaan yang pertama teknik analisis yang digunakan dalam mengolah data dimana penelitian terdahulu menggunakan analisis path sementara penelitian mendatang menggunakan SPSS. Perbedaan kedua terletak pada sektor penelitian dimana penelitian terdahulu berfokus pada sektor perbankan sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

4. Wahyuningsih, *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, *et al* (2019) dengan judul “*The Effect of Team Work, Leadership Style, and Organizational Culture on Nurse Performance with Organizational Commitments as Mediation Variables in Hospital Type B in Jakarta*” memiliki hasil bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di RS Tybe B di Jakarta. Penelitian menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS).

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu mendatang. Persamannya yakni terdapat variabel yang sama dan institusi yang sama di Rumah Sakit sedangkan perbedaannya yakni penelitian terdahulu menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis dalam mengolah data sedangkan penelitian mendatang menggunakan SPSS.

Tabel 2.3
Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional
terhadap
Kinerja Perawat

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Aini, et al. (2019) <i>“Pengaruh GayaKepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Niramas Pandaan Sejahtera)”</i> E-Jurnal riset manajemen prodi manajemen FEB UNISMA Sampel: sebanyak 65 karyawan PT Niramas Pandaan Sejahtera Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Gaya kepemimpinan: Hasibuan (2019)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan ototiter 2. Gaya kepemimpinan partisipatif 3. Gaya kepemipinan delegatif 4. Gaya kepemimpinan situasional <p>BudayaOrganisasional: Luthans (2008)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan perilaku 2. Norma 3. Nilai dominan 4. Peraturan yang ada 5. Filosofi 6. Kondisi organisasi <p>Kinerja Karyawan: Bernardin (2004)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas 2. Kualitas 3. Kuantitas 4. Kemandirian 5. Ketepatan waktu 	<p>Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
2.	<p>Wahyuni, Y & Senen, H, D (2018) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi di Padalarang</i> Journal of Business Management Education Vol 1 no 2 page 59-69</p>	<p>Gaya Kepemimpinan: Yukl (2010)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berorientasi pada tugas 2. Berorientasi pada hubungan 3. Berorientasi pada perubahan <p>Budaya organisasi Greenberg dan Baron (2013)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Innovation</i> 2. <i>Stability</i> 	<p>Gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

	<p>Sampel: sebanyak 74 orang Alat Analisis: SPSS21 Metode: Kuantitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. <i>Orientation toward people</i> 4. <i>Result orientation</i> 5. <i>Eassy goingness</i> 6. <i>Attention to detail</i> 7. <i>Collaboration</i> <p>Kinerja Karyawan Gomez-Mejia (2012)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Jumlah pekerjaan 3. Efektivitas interpersonal 4. Kompetensi 	
3.	<p>Mukmin; P, I (2021) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di PT Bank Syariah Mandiri cabang Sampang</i> Jurnal Manajemen Bisnis Vol 4 No 2 Sampel: 30 karyawan Alat Analisis: analisis path Metode: Kuantitatif</p>	<p>Gaya Kepemimpinan: Rivai dan Mulyadi (2013)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Gerakan 3. Tingkah laku 4. Gerak-gerik yang bagus 5. Kekuatan 6. Kesanggupan berbuat baik <p>Budaya Organisasional: Mas'ud (2004):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Makna 2. Nilai-nilai 3. Kepercayaan yang dianut bersama <p>Kinerja Karyawan: Samsudin (2010)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pelaksanaan yang dicapai 2. Kemampuan yang ada 3. Batasan-batasan yang telah ditetapkan 	<p>Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4.	<p>Wahyuningsih, et al. (2019) The Effect of Team Work, Leadership Style, and Organizational Culture on Nurse Performance with Organizational Commitments as Mediation Variables in Hospital Type B in Jakarta Vol 27, No 3 Sampel: 1362 perawat</p>	<p>Gaya Kepemimpinan: Yukl (2007)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Understand</i> 2. <i>Approve</i> <p>Budaya Organisasional: Schein (2004)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Problems</i> 2. <i>Understand</i> 3. <i>Think</i> 4. <i>Feel</i> 	<p>Gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat</p>

	Alat Analisis: Partial Least Square (PLS) Metode: Kuantitatif	Kinerja Perawat: Mangkunegara (2002) 1. <i>Work quality</i> 2. <i>Work quatity</i> 3. <i>Efficiency</i> 4. <i>Employee ability</i> 5. <i>Timeliness</i> 6. <i>Employee knowledge</i> 7. <i>Creativity</i>	
--	--	--	--

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 20201

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada tabel 2.3 peneliti menggunakan 4 jurnal terdahulu terdapat 3 jurnal yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 1 jurnal menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori gaya kepemimpinan menggunakan Hasibuan (2019), Yukl (2010), Rivai dan Mulyadi (2013) dan Yukl (2007) pada variabel budaya organisasi menggunakan teori dari Luthans (2008), Greenberg dan Baron (2013) Mas'ud (2004) dan Schein (2004). Kinerja karyawan menggunakan teori dari Bernardin (2004) Gomez-Mejia (2012) Samsudin (2010) dan Mangkunegara (2002)

2.1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

1. Menga, *et al.* (2019)

Penelitian terdahulu oleh Menga, *et al.* (2019) yang berjudul “*The Impact of Organizational Culture and Leadership Performance on PR Professionals Job Satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust.*”

Memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu *structural equation modeling* (SEM). Sampel yang digunakan sebanyak 838 profesional hubungan masyarakat yang bekerja diberbagai organisasi.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaannya adalah terdapat variabel yang sama dalam penelitian terdahulu dan mendatang sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan *structural equation modelling* (SEM) untuk pengolahan data sementara penelitian mendatang menggunakan SPSS. Perbedaan selanjutnya penelitian terdahulu berfokus pada sektor perusahaan sedangkan penelitian mendatang berfokus pada institusi kesehatan.

2. Ayca (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Ayca (2019) dengan judul “*The Impact of Authentic Leadership Behavior on Job Satisfaction: A Research on Hospitality Enterprise*” memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pelayanan perhotelan di Istanbul Turkey. Penelitian ini menggunakan teknik analisis SPSS dalam mengolah data dan menggunakan 276 karyawan hotel sebagai sampel.

Dalam penelitian terdapat persamaan dan perbedaan dimana letak persamaannya yaitu pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Persamaan kedua terletak pada alat analisis dalam mengolah data dalam penelitian mendatang peneliti akan mengolah data menggunakan SPSS. Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu dilakukan di Hotel sedangkan penelitian mendatang berada di sector institusi kesehatan.

3. Herawati, *et al.* (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati, *et al.* (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta” memberikan hasil dimana gaya kepemimpinan tidak berdampak terhadap kepuasan kerja di PT JMS Jakarta. Terdapat 32 sampel, teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan SPSS 21.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaannya yakni pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan alat analisis kuantitatif deskriptif sedangkan penelitian mendatang menggunakan alat analisis SPSS. Perbedaannya selanjutnya yaitu terletak pada fokus penelitian dimana penelitian sebelumnya pada sektor perusahaan sedangkan penelitian mendatang pada sektor institusi kesehatan

Tabel 2.4
Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Menga, et al. (2019) <i>The Impact of Organizational Culture and Job Satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust</i> Public Relation review Jurnal no 45 (2019) 64-75 Sampel: 838 professional hubungan masyarakat Alat Analisis: Structural Equation Modelling (SEM) Metode: Kuantitatif</p>	<p>Gaya kepemimpinan: Zefrass and Huck (2007) 1. <i>Affective</i> 2. <i>Cognitive</i> 3. <i>Conative</i> 4. <i>Social dimension</i></p> <p>Kepuasan kerja: Maslach, <i>et al.</i> (2001) 1. Control 2. Pengakuan 3. Komunikasi 4. Dukungan sosial 5. Persepsi keadilan 6. Kerja yang dihargai</p>	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

2.	<p>Ayca (2019) <i>The Impact of Authentic Leadership Behavior on Job Satisfaction: A research on Hospitally enterpises</i> Procedia Computer Science 158 (2019) 790-801 Sampel: 276 karyawan hotel Alat Analisis: SPSS v20 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Gaya kepemimpinan: Walumba (2008) 1. Kesadaran diri 2. Pemrosesan 3. Transparansi</p> <p>Kepuasan kerja: Kaliski (2007) 1. Kesenangan 2. Usaha 3. Kebahagiaan karyawan</p>	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
3.	<p>Herawati, et al. (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta E-ISSN 2686-5661 Vol. 01 No 10 mei 2020 Sampel: 32 karyawan PT JMS Jakarta Alat Analisis: SPSS 21 Metode: kuantitatif</p>	<p>Gaya kepemimpinan: Robbins (2014) 1. Gaya kepemimpinan kharismatik 2. Gaya kepemimpinan transaksional 3. Gaya kepemimpinan transformasional 4. Gaya kepemimpinan visioner</p> <p>Kepuasan Kerja: Veitzhal (2010) 1. Teori ketidaksesuaian 2. Teori keadilan 3. Teori dua faktor</p>	<p>Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan negatif terhadap kepuasan kerja</p>

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2021

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada tabel 2.4, peneliti menggunakan 3 jurnal terdahulu. Dari 3 penelitian terdahulu terdapat 2 penelitian yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan 1 jurnal terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Teori gaya kepemimpinan yang digunakan yaitu Zeffrass dan Huck (2007), Walumba (2008) dan Robbins (2014). Teori krpuasan kerja yang digunakan yakni Maslach, *et al.* (2001), Kaliski dan Veitzhal (2010). Perbedaan terletak pada industry yang akan

teliti serta akan menambahkan budaya organisasional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.1.5 Pengaruh Budaya Organisaional terhadap Kepuasan Kerja

1. Putra, *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, *et al.* (2019) dengan judul “*The Effect of Motivation, Training Organizational Culture and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Performance Teachers at SMK Negeri Pekanbaru.*” Memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. Teknik analisis yang digunakan dalam mengolah yakni *Structural Equation Modelling* (SEM). Sampel dalam penelitian berjumlah 206 guru SMK Negeri Kota Pekanbaru.

Adapun persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian mendatang. Persamaannya yakni menggunakan variabel yang sama budaya organisasional (X_2) dan variabel kepuasan kerja (Z). perbedaannya terletak pada objek yang diteliti penelitian terdahulu berfokus pada sektor pendidikan sementara penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

2. Desty (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Desty (2019) dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada PT. Bank Kepri Syariah Pekanbaru.*” Memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja pada Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS sampel yang digunakan berjumlah 95 karyawan Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru.

Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dan mendatang letak persamaannya yakni penggunaan variabel budaya organisasional (X_2) dan variabel kepuasan kerja (Z) persamaan selanjutnya yakni teknik analisis dalam mengolah data SPSS. Perbedaannya penelitian sebelumnya berfokus pada sektor perbankan sedangkan penelitian mendatang pada berfokus pada sektor institusi kesehatan.

3. Hendra, *et al.* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Hendra, *et al.* (2018) dengan judul “*Peran Interaksi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Sekolah Tinggi Teologi Gereja Kalimantan Evangelis di Banjarmasin).*” Memberikan hasil dimana budaya organisasional tidak berdampak terhadap kepuasan kerja di Sekolah Tinggi Teologi Gereja Kalimantan Evangelis di Banjarmasin. Alat analisis yang digunakan dalam mengolah data yakni *Partial Least Square* (PLS) dengan sampel berjumlah 31 pegawai Sekolah Tinggi Teologi Gereja Kalimantan Evangelis di Banjarmasin.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dan penelitian mendatang persamaannya yaitu terdapat variabel yang sama budaya organisasi (X_2) dan variabel kepuasan kerja (Z). Perbedaan yang pertama yakni dalam mengolah data penelitian terdahulu menggunakan

Smart Partial Least Square (PLS) sementara penelitian mendatang menggunakan SPSS. Perbedaan yang kedua yakni penelitian sebelumnya pada sektor pendidikan sedangkan penelitian mendatang pada sektor institusi kesehatan. Perbedaan yang ketiga akan ada penambahan variabel pada penelitian mendatang yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y).

4. Kadir dan Analia (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Kadir dan Analia (2017) dengan judul “*The Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Employee Performance of the Ministry of Man Power.*” Memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sebanyak 300 karyawan dari *Ministry of Man Power* yang dijadikan sampel. Pengujian data kuesioner menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dan *Maximum Likelihood Estimation (MLE)*.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dengan letak persamaannya yaitu di penggunaan variabel budaya organisasional dan variabel kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada sistem uji data yang diterapkan dimana SPSS nantinya yang akan digunakan peneliti. Perbedaan selanjutnya yakni penelitian mendatang akan berfokus pada sektor institusi kesehatan.

5. Imam dan Cahyaningrum (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Imam dan Cahyaningrum (2019) dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perum Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Tarakan).”* Memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perum Lembaga Penyelenggaraan pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Tarakan. Alat analisis yang digunakan yakni SPSS v18. Sampel yang digunakan berjumlah 50 karyawan Perum Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Tarakan.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian letak persamaannya yakni penggunaan variabel yang sama budaya organisasi dan kepuasan kerja. Persamaan selanjutnya teknik analisis dalam mengolah data yaitu SPSS. Sedangkan perbedaannya yakni penelitian sebelumnya berfokus pada sektor penerbangan sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

Tabel 2.5
Review Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Putra, R; Nyoto; Suyono; Wulandari, E (2019) <i>The Effect of Motivation, Training, Organizational Culture and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Performance of Teacher's at SMK Negeri Pekanbaru</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.7 No 3, September 2019 (328-343), 2-ISSN 2580-3743 Sampel: 206 guru SMK Negeri Kota Pekanbaru Alat Analisis: Structural Equation Modelling (SEM) Metode: kuantitatif</p>	<p>Budaya organisasional: Wambui (2008)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi 2. Mengambil risiko 3. Perhatian terhadap detail 4. Orientasi hasil 5. Orientasi manusia 6. Orientasi tim 7. Agresifitas 8. Stabilitas <p>Kepuasan kerja: Tien (2018)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran upah 2. Gaji 3. Tunjangan 4. Pekerjaan 5. Pengembangan karir 6. Pengawasan 7. Kelompok kerja 8. Kondisi rekan kerja 	<p>Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
2.	<p>Desty (2019) <i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada PT Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru</i> Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, Vol. 2 No 1, Juni 2019 ISSN 2654-3923, e-ISSN 2621-6051 Sampel: 95 pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru Alat Analisis: SPSS Metode: kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasional: Robbins (2002)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Innovation and risk taking</i> 2. <i>Attention to detail</i> 3. <i>Outcome orientation</i> 4. <i>People orientation</i> 5. <i>Team orientation</i> 6. <i>Aggressiveness</i> 6. <i>Stability</i> <p>Kepuasan kerja: Robbins (1998)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Tunjangan 3. Promosi 4. Supervisor 5. Perhatian rekan kerja 	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
3.	<p>Hendra, et al. (2018) <i>Peran Interaksi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Sekolah</i></p>	<p>Budaya organisasional: Robbins dan Judge (2008)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Innovation and risk taking</i> 2. <i>Attention to detail</i> 3. <i>Outcome orientation</i> 	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

	<p><i>Tinggi Teologi Gereja Kalimantan Evangelis di Banjarmasin</i> Jurnal wawasan Manajemen, Vol 6 No 1 (2018) Sampel: 31 pegawai Sekolah Tinggi Teologi Kalimantan Evangelis di Banjarmasin Alat Analisis: Partial Least Square (PLS) Metode: kuantitatif</p>	<p>4. <i>People orientation</i> 5. <i>Team orientation</i> 6. <i>Aggressiveness</i> 7. <i>Stability</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Luthans (2011)</p> <p>1. <i>The work it self</i> 2. <i>Pay</i> 3. <i>Promotion</i> 4. <i>Opportunities</i> 5. <i>Supervision</i> 6. <i>Coworkers</i></p>	
--	--	---	--

Lanjutan tabel 2.5

<p>4.</p>	<p>Kadir, H dan, Analia, L (2017) <i>The Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Employee Performance of the Ministry of Man Power</i> International Journal of Business and Management Invention Vol. 6 No 5 Sampel: 300 karyawan dari Ministry of Man Power Alat Analisis: Structural Equation Modelling (SEM) Metode: kuantitatif</p>	<p>Budaya organisasi: Robbins dan Judge (2008)</p> <p>1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian secara detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi individu 5. Orientasi kelompok 6. Agresivitas 7. Stabilitas</p> <p>Kepuasan kerja: Robbins (2006)</p> <p>1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah 3. Promosi 4. Kondisi rekan kerja 5. Kesesuaian kerja</p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja</p>
<p>5.</p>	<p>Imam, T dan Cahyaningrum, W (2019) <i>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perum Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Tarakan)</i> Jurnal Ekonomika Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan Vol.10 No 01 Januari 2019, P- ISSN: 2086-3233, E- ISSN: 2685-2977</p>	<p>Budaya organisasional: Robbins (2002)</p> <p>1. <i>Innovation and risk taking</i> 2. <i>Attention to detail</i> 3. <i>Outcome orientation</i> 4. <i>People orientation</i> 5. <i>Team orientation</i> 6. <i>Aggressiveness</i> 7. <i>Stability</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Luthans (2006)</p>	<p>Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

	<p>Sampel: 50 karyawan PERUM penyelenggaraan pelayanan navigasi penerbangan Indonesia cabang Tarakan</p> <p>Alat Analisis: SPSS v18</p> <p>Metode: kuantitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan promosi 2. Pengawasan (supervisi) 3. Rekan kerja 4. Pekerjaan itu sendiri 	
--	---	--	--

Sumber: Data Sekunder diolah, Tahun 2021

Untuk mendapatkan hasil hubungan dari tabel 2.5 peneliti menggunakan 5 jurnal terdahulu dimana terdapat 3 jurnal yang menunjukkan hasil positif dan signifikan antara budaya organisasional terhadap kepuasan kerja. sedangkan 2 jurnal memperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasional tidak berdampak terhadap kepuasan kerja. Teori yang digunakan pada variabel budaya organisasional yakni Wambui (2008), Robbins (2002), Robbins dan Judge (2008). Sedangkan teori kepuasan kerja menggunakan Tien (2018), Robbins (1998), Luthans (2011), Robbins (2006) dan Luthans (2006)

2.1.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

1. Lie dan Siagian (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Lie dan Siagian (2018) dengan judul *“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner.”* Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Union Event Planner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian yakni *Partial Least Square (PLS)* dan sampel berjumlah 57 karyawan di CV. Union Event Planner.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian mendatang. Persamaannya yaitu terdapat variabel budaya

organisasi (X_2) dan kinerja karyawan (Z). Perbedaannya yakni penelitian terdahulu menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dalam mengolah data sementara penelitian mendatang menggunakan SPSS. Perbedaan selanjutnya yaitu lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya berfokus pada sektor event planner sedangkan penelitian mendatang berfokus pada sektor institusi kesehatan.

2. Syaharuddin (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Syaharuddin (2019) dengan judul "*Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening.*" Memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri cabang Samarinda. Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan *SmartPLS*. Sampel sebanyak 75 orang karyawan Bank Mandiri cabang Samarinda.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaanya yaitu terdapat variabel kepuasan kerja (Z) dan variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaannya yakni pada objek yang diteliti dimana penelitian terdahulu berfokus pada sektor perbankan sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan. Perbedaan selanjutnya yakni penelitian terdahulu menggunakan *SmartPLS* dalam mengolah data sedangkan penelitian mendatang menggunakan SPSS.

3. Nuryanti dan Ketut (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Nuryanti dan Ketut (2020) dengan judul *“Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.”* Memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia cabang Renon Denpasar Bali. Sampel berjumlah 50 karyawan dan menggunakan SPSS sebagai alat analisis.

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian dimana letak persamaannya yakni terdapat variabel yang sama dalam penelitian kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Persamaan selanjutnya yakni alat analisis dalam mengolah data yaitu SPSS. Perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya berfokus pada sektor perusahaan jasa sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

4. Kharishma, *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Kharishma, *et al.* (2019) dengan judul *“The Influenced of Organizational Culture and Work Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening variables.”* Penelitian memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan Springfield School Cibubur. Alat analisis yang digunakan yakni SPSS v21 dengan sampel sebanyak 59 guru Springfield School Cibubur.

Adapun persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dan mendatang. Persamaan yang pertama yakni terdapat variabel yang sama kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Persamaan yang kedua pada

alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan SPSS. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu berfokus pada sektor pendidikan sementara penelitian mendatang berfokus pada institusi kesehatan dan akan ada penambahan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasional (X_2)

5. Kareem, *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh kareem, *et al.* (2019) dengan judul “The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses Performance”. Penelitian memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Adapun terdapat persamaan pada penelitian terdahulu dan mendatang yaitu berfokus pada institusi kesehatan dan menggunakan alat analisis yang sama yakni SPSS.

Tabel 2.6
Review Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Lie, F dan Siagian, H (2018) <i>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner</i> AGORA Vol. 6 No. 1 (2018) Sampel: 57 karyawan di CV Union Eevent Planner Alat Analisis: Partial Least Square (PLS) Metode: kuantitatif</p>	<p>Kepuasan kerja: Spector (2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan 4. Promosi 5. Supervisor 6. Rekan kerja <p>Kinerja karyawan: Robbins (2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

2.	<p>Syahrudin (2019) <i>Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening</i> INOVASI, 15(2), 2019, 151-158 Sampel: 75 karyawan Bank Mandiri cabang Samarinda. Alat Analisis: SmartPLS Metode: kuantitatif</p>	<p>Kepuasan kerja: Kreitner & Kinichi (2005) 1. Pemenuhan kebutuhan 2. Ketidakcocokan 3. Pencapaian nilai 4. Persamaan 5. Watak/genetic</p> <p>Kinerja Karyawan: Soedjono (2005) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja 7. Tanggung jawab</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
3.	<p>Nuryanti dan Ketut, D (2020) <i>Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Bepengaruh terhadap Kinerja Karyawan</i> E-Jurnal Manajemen, Vol.9, No. 3 2020: 926-947 ISSN 2302-8912 Sampel: 50 karyawan PT Pos Indonesia Cabang Renon Denpasar. Alat Analisis: SPSS Metode: kuantitatif</p>	<p>Kepuasan kerja: Robbins dan Judge (2015) 1. Kesesuaian kepribadian 2. Kondisi kerja 3. Gaji 4. Promosi 5. Rekan kerja</p> <p>Kinerja Karyawan: Bangun (2012) 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4.	<p>Kharishma, M; Lestari, S; dan Avianti, E (2019) <i>The Influenced of Organizational Culture and Work Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening variables</i> Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21, No. 02 Agustus (2019), p-ISSN</p>	<p>Kepuasan kerja: Robbins dan Judge (2013) 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja</p> <p>Kinerja Karyawan: Mangkunegara (2011)</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

	14117-710X, e-ISSN 2620-388X Sampel: 59 guru Springfield School Cibubur Alat Analisis: SPSS v21 Metode: kuantitatif	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 4. Inisiatif	
5.	Kareem, et al. (2019) The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses Performance Humanities & Social Science Reviews E-ISSN: 2395-6518, Vol 7, No 6, 2019, pp 332-339 Sampel: 200 perawat Alat Analisis: SPSS Metode: Kuantitatif	Kepuasan Kerja: Smith, Kendall and Hulin (1969) <i>1. Financial matters (pay)</i> <i>2. Bonusess</i> <i>3. Promotions</i> Kinerja: Simanjuntak (2011) <i>1. Organizational Supports</i> <i>2. Skill</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2021

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada tabel 2.6, peneliti mendapatkan 5 penelitian terdahulu. Dari 5 penelitian terdahulu terdapat 4 penelitian yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan 1 jurnal terdahulu menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori kepuasan kerja yang digunakan yaitu Specor (2006), Kreitner & Kinichi (2005), Robbins & Judge (2015), Robbins dan Judge (2013) dan Smith, Kendall dan Hulin (1969) sementara teori kinerja karyawan menggunakan teori Robbins (2006), Soedjono (2005), Bangun (2012) Mangkunegara (2011) dan Simanjuntak (2011). Perbedaan terletak pada industri yang diteliti serta akan ada penambahan gaya kepemimpinan dan budaya organisasional sebagai variabel independen.

2.1.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.

1. Tambunan (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2020) dengan judul “*Pengaruh Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Anjur Nauli Medan*” memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Anjur Nauli Medan. Sampel yang digunakan yaitu 30 karyawan PT Anjur Nauli Medan alat analisis dalam penelitian menggunakan SPSS.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian. Persamaannya yaitu pada variabel yang digunakan yakni variabel gaya kepemimpinan, variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja. Persamaan selanjutnya yaitu alat analisis yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan SPSS penelitian juga akan menggunakan SPSS. Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu berfokus pada sektor perusahaan sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

2. Ilham (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2018) dengan judul “*The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance.*” Memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada STIE Perbanas Surabaya. Penelitian menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dalam mengolah data dan sampel yang digunakan sebanyak 36.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian dimana persamaannya yakni terdapat variabel yang sama pada penelitian terdahulu dan penelitian mendatang yakni gaya kepemimpinan (X_1) budaya organisasional (X_2) dan kepuasan kerja (Z). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu berfokus pada sektor pendidikan sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

3. Riyanto dan Panggabean (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dan Panggabean (2020) dengan judul *“The Impact of Leadership, Organizational Culture, and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction.”* Memberikan hasil dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Garuda Indonesia (Persero). Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan sampel sebanyak 88 karyawan PT Garuda Indonesia (Persero).

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dan mendatang. Persamaannya yaitu terdapat variabel yang sama dalam penelitian terdahulu dan penelitian mendatang yakni gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasional (X_2) dan kepuasan kerja (Z). Sedangkan perbedaannya yakni penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian mendatang menggunakan SPSS. Perbedaan selanjutnya yaitu penelitian terdahulu berfokus pada sektor perusahaan penerbangan sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

Tabel 2.7
Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Lyandru Tambunan (2020) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Anjur Nauli Medan</i> Jurnal Akomodasi Agung Vol-VII No.1 April 2020 ISSN 2503-2119 Sampel: 30 karyawan PT Anjur Nauli Medan Alat Analisis: SPSS Metode: kuantitatif</p>	<p>Gaya Kepemimpinan: Yuki (2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proses mempengaruhi orang lain 2. Setuju dengan apa yang dilakukan 3. Bagaimana tugas dilakukan efektif 4. Proses memfasilitasi individu 5. kolektif untuk mencapai tujuan <p>Budaya Organisasional: Mas'ud (2004)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem makna 2. Nilai-nilai 3. Kepercayaan yang di anut <p>Kepuasan Kerja: Kreitner & Kinichi (2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan kebutuhan 2. Ketidakcocokan 3. Pencapaian nilai 4. Persamaan 5. Watak atau genetic 	<p>Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
2.	<p>Romi Ilham (2018) <i>The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance</i> Jurnal of Advanced Management Science Vol. 6 No 1, March 2018 Sampel: sebanyak 36 Alat Analisis: Partial Least Square (PLS) Metode: kuantitatif</p>	<p>Gaya kepemimpinan: Stoner (1996)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya partisiptif 2. Gaya pengasuh 3. Gaya otoriter 4. Gaya birokrasi 5. Gaya berorientasi tugas <p>Budaya Organisasional:</p>	<p>Gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

		<p>Robbins dan Coulter (2010)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai 2. Sikap 3. Tradisi 4. Dan perilaku <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>Mathis & Jackson (2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan dengan rekan kerja 4. Kepuasan dengan supervisor 5. Kepuasan dengan pekerjaan supervisor 	
3.	<p>Riyanto, S dan Panggabean M (2020) <i>The Impact of Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction</i> Advanced in Economics, Business and Management Research, Volume 120 Sampel: 88 karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Alat Analisis: regresi linear berganda Metode: kuantitatif</p>	<p>Gaya Kepemimpinan: Hersey dan Blanchard (1992)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Telling</i> 2. <i>Selling</i> 3. <i>Participation</i> 4. <i>Delegating</i> <p>Budaya Organisasional:</p> <p>Robbins dan Mary (2009)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem makna 2. Keyakinan yang dianut 3. Perilaku karyawan <p>Kepuasan kerja:</p> <p>Luthans (2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work it self</i> 2. <i>Salary</i> 3. <i>Promotion opportunity</i> 4. <i>Supervision</i> 	<p>Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memilik dampak negatif dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>

		5. <i>Co-workers</i>	
--	--	----------------------	--

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun2021

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada tabel 2.7 peneliti mendapatkan 3 jurnal terdahulu. Dari 3 penelitian terdahulu terdapat 2 penelitian yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan 1 jurnal terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Teori gaya kepemimpinan yang digunakan yakni Yuki (2005), Stoner (1996), Hersey dan Blanchard (1992). Teori budaya organisasional yang digunakan Mas'ud (2004), Robbins dan Coulter (2010) dan Robbins dan Mary (2009). Sedangkan teori yang digunakan pada variabel kepuasan kerja yakni Kreitner & Kinichi (2005), Mathis & Jackson (2000), dan Luthans (2005).

2.1.8 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja.

1. Nurwijayanti, *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Nurwijayanti, *et al.* (2019) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Wedu Kabupaten Merauke.*” Memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Wedu. Sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 70 karyawan dan alat analisis yang digunakan yaitu SPSS.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan Dalam penelitian. Persamaannya yaitu terdapat variabel yang sama dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan variabel kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja. Persamaan selanjutnya pada alat analisis yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan SPSS penelitian mendatang juga akan menggunakan SPSS. Perbedaannya yaitu terletak pada sektor penelitian dimana penelitian terdahulu berfokus pada sektor perusahaan sedangkan penelitian mendatang berfokus pada sektor institusi kesehatan.

2. Riyadi (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2020) dengan judul "*The Influence of Leadership Style, Individual Characteristics and Organisational Climate on Work Motivation, Job Satisfaction and Performance.*" Memberikan hasil yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Sekretariat Kabupaten di wilayah Madura. Penelitian menggunakan SPSS dan AMOS 20.0 untuk mengolah data dan menggunakan sampel sebanyak 163 pegawai Sekretariat kecamatan yang berada di wilayah Madura.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dan mendatang dimana persamaannya yakni terdapat variabel yang sama gaya kepemimpinan (X_1) kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z). Persamaan selanjutnya yakni alat analisis yang digunakan untuk mengolah data yakni SPSS sedangkan perbedaannya terletak pada sektor yang diteliti penelitian

mendatang berfokus pada institusi pemerintahan sementara penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

3. Siagian dan Khair (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.*”

Memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT PLN (Persero) unit induk pembangunan Sumatera Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 103 orang dan teknik analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dalam mengolah data.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dan mendatang letak persamaannya yakni terdapat variabel yang sama yakni gaya kepemimpinan (X_1), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan (Z). Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat olah data sedangkan penelitian mendatang menggunakan SPSS. Perbedaan selanjutnya yakni penelitian terdahulu berada pada sektor perusahaan pemerintah sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

4. Lousyiana (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Lousyiana, T (2015) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSI Ibnu Sina Pekanbaru*” memberikan hasil

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja di RSI Ibnu Sina Pekanbaru.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian persamaannya yaitu berfokus pada sektor institusi kesehatan dan menggunakan alat analisis yang sama yakni SPSS.

Tabel 2.8
Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Nurwijayanti, et al. (2019) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT WEDU KABUPATEN MERAUKE</i> HIJABE Vol. 2 No 1 Januari 2019 Sampel: 70 karyawan PT Wedu Kab. Merauke Alat Analisis: SPSS Metode: kuantitatif</p>	<p>Gaya Kepemimpinan: Tampubolon (2007)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku 2. Strategi sebagai hasil 3. Ketrampilan 4. Sifat 5. Sikap <p>Kinerja Karyawan: Robbins (2008)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kepuasan 2. Kompensasi 3. Motivasi kerja 4. Semangat kerja <p>Kepuasan Kerja: Hezberg dalam Hasibuan (2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Kehidupan pribadi 3. Kualitas supervise 4. Kondisi kerja 5. Jaminan kerja 6. Hubungan antar pribadi 7. Kebijaksanaan 	<p>Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>
2.	<p>Slamet Riyadi (2020) <i>The Influence of Leadership Style, Individual Characteristics and Organizational Climate on Work Motivation, Job Satisfaction and Performance</i></p>	<p>Gaya kepemimpinan: Robbins dan Timothy (2018)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan arahan 2. Melaksanakan rencana 3. Memotivasi orang <p>Kinerja karyawan:</p>	<p>Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>

	<p>International Journal of Innovation, Creativity and Change Vol.13 Issue 7, 2020</p> <p>Sampel: 163 pegawai Sekretariat Kecamatan di wilayah Madura.</p> <p>Alat Analisis: SPSS dan AMOS 20.0</p> <p>Metode: kuantitatif</p>	<p>Mangkunegara (2015)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Tanggung jawab <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>Luthans (2011)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Situasi kerja 2. Hasil pekerjaan yang memenuhi harapan 3. Ekspresi dari beberapa perilaku terkait 	
3.	<p>Siagian; S, T dan Khair, H (2018)</p> <p><i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Management Vol.1, No.1 September 2018, 59-70 ISSN 2623-2634</p> <p>Sampel: sebanyak 103 pegawai PT PLN (Persero) unit induk pembangunan Sumatera Utara</p> <p>Alat Analisis: <i>Partial Least Square (PLS)</i></p> <p>Metode: kuantitatif</p>	<p>Gaya kepemimpinan:</p> <p>Sutrisno (2016)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memimpin 2. Memperngaruhi orang lain untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>Sedarmayanti (2011)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menilai 2. Mengetahui 3. Hasil kerja 4. Kompetensi <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>Noor (2013)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bersifat individual 2. Keinginan individu 3. Tingkat kepuasan yang di rasakan 	<p>Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>
4.	<p>Lousyiana (2015)</p> <p><i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSI Ibnu Sina Pekanbaru</i></p> <p>Vol VII no. 3</p> <p>Sampel: 196 perawat</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Gaya Kepemimpinan:</p> <p>Thoha (2007)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Direktif 2. Partisipatif 3. Konsultatif 4. Delegatif <p>Kinerja:</p> <p>Mangkunegara (2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>Robbins (2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nyaman 2. Loyalitas 	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan</p>

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2021

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel 2 Tabel 2.8 peneliti mendapatkan 4 jurnal pada penelitian terdahulu. Dari 4 penelitian terdahulu terdapat 3 jurnal yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Teori gaya kepemimpinan yang digunakan yaitu Tampubolon (2007), Robbins dan Timothy (2018) Sutrisno (2016) dan Thoha (2007). Teori kinerja karyawan menggunakan teori dari Robbins (2008) Mangkunegara (2015) Sedarmayanti (2011) dan Mangkunegara (2005). Sedangkan teori yang digunakan pada variabel kepuasan kerja yakni Hezberg dalam Hasibuan (2005) Luthans (2011) Noor (2013) dan Robbins (2006).

2.1.9 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja.

1. Pallawagu (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Pallawagu (2020) yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja Karyawan PT. Kasmar Tiar Raya.*” Memberikan hasil bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Kasmar Tiar Raya. Dari Alat analisis yang digunakan *Structural Equation Method (SEM)*. Sampel berjumlah 120 karyawan PT. Kasmar Tiar Raya.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian mendatang. Letak persamaannya yakni terdapat variabel yang sama

budaya organisasional (X_2), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z). Sedangkan perbedaannya terletak pada teknik analisis yang digunakan dalam mengolah data dimana penelitian terdahulu menggunakan *Structural Equation Method* (SEM) sementara penelitian mendatang menggunakan SPSS. Perbedaan selanjutnya terdapat pada objek penelitian dimana penelitian terdahulu berfokus pada sektor perusahaan sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

2. Mariati dan Mauludin (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Mariati dan Mauludin (2018) dengan judul “*The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction as Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*” memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Secretariat Kota Pasuruan. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 130 staff secretariat di Kota Pasuruan. Alat analisis menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS).

Adapun persamaan dan perbedaan dalam penelitian sebelumnya dan penelitian mendatang. Persamannya yaitu terdapat variabel yang sama yaitu budaya organisasional, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu berfokus pada sektor institusi pemerintahan sedangkan penelitian mendatang pada institusi kesehatan. Perbedaan selanjutnya pada teknik analisis data penelitian terdahulu

menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS) sedangkan penelitian mendatang menggunakan SPSS.

3. Pawirosumarto, *et al.* (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, *et al.* (2017) dengan judul “*The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*” memberikan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Parador Hotels and Resort. Teknik analisis pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22.0 dan WardPLS 3.0. Sampel yang digunakan sebanyak 130 responden.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian mendatang. Persamaannya pada alat analisis yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan SPSS penelitian mendatang juga akan menggunakan SPSS. Persamaan kedua pada variabel yang digunakan yaitu variabel budaya organisasional sebagai variabel *independent* dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian penelitian terdahulu berfokus pada sektor perhotelan penelitian mendatang pada institusi kesehatan.

4. Diliyanti, *et al.* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Diliyanti, *et al.* (2018) dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan di RS Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar*”. Memberikan hasil

bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

Adapun terdapat persamaan dan perbedaan pada penelitian terdahulu dan mendatang persamaannya yakni berfokus pada sektor kesehatan dan terdapat variabel yang sama. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis sedangkan penelitian mendatang menggunakan SPSS.

Tabel 2.9
Review Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	<p>Pallawagu (2020) Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Tiar Raya Jurnal Ekbang, Vol.3 No. 1 Juni 2020 Sampel: 120 karyawan PT. Kasmar Tiar Raya Alat analisis: Structural Equation Modelling (SEM) Metode: kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasi: Wirawan (2007)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Isi budaya organisasi 2. Sosialisasi 3. Aktivitas organisasi <p>Kinerja karyawan: Wirawan (2009)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sikap pribadi <p>Kepuasan kerja: Luthans (2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Rekan kerja 5. Lingkungan kerja 	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.9

<p>2</p>	<p>Mariati dan Mauludin, H (2018) <i>The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction as Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)</i> IOSR Journal of Business and Management Vol 20 Issue 8 Sampel: 130 staff secretariat di Kota Pasuruan Jawa Timur Alat Analisis: Smart Partial Least Square (PLS) Metode: kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasional: Robbins (2002) 1. <i>Innovation risk-taking</i> 2. <i>Attention to detail</i> 3. <i>Result orientation</i> 4. <i>People orientation</i> 5. <i>Team orientation</i> 6. <i>Aggressiveness</i> 7. <i>Ability</i></p> <p>Kepuasan kerja: Herzberg dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) 1. <i>Compensation</i> 2. <i>Working conditions</i> 3. <i>System administration</i> 4. <i>Company policy</i> 5. <i>Opportunities for growth</i></p> <p>Kinerja karyawan: Robbins (2006) 1. <i>Quality of work</i> 2. <i>Quantity of work</i> 3. <i>Attitude</i></p>	<p>Budaya Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>
<p>3</p>	<p>Pawirosumarto, S; Sarjana, K, P dan Gunawan, R (2017) <i>The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resort, Indonesia</i> International Journal of Law and Management Vol.59 No.6,1337-1358 Sampel: 200 karyawan Parador Hotel Alat Analisis: SPSS 22.0 dan WardPLS 3.0 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasi: Robbins dan Judge (2013) 1. <i>Innovation and courage to take risks</i> 2. <i>paying attention to details</i> 3. <i>result orientation,</i> 4. <i>employeesorientation</i> 5. <i>team orientation</i> 6. <i>aggressive</i> 7. <i>stability</i></p> <p>Kepuasan Kerja: Snith, <i>et al.</i> (1969) 1. <i>Work</i> 2. <i>Supervision</i> 3. <i>Wage</i> 4. <i>promotion.co-worker</i></p> <p>Kinerja Karyawan: Bernardin dan Russel (1995) 1. <i>Work quality</i> 2. <i>work quantity</i> 3. <i>time efficienc</i></p>	<p>Budaya organisasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>

		<ul style="list-style-type: none"> 4. <i>work effectiveness</i> 5. <i>supervision need</i> 6. <i>self influence</i> 	
4	<p>Diliyanti, et al. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan di RS Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar Forum Manajemen Vol,16 No 1 Sampel: 105 perawat dan bidan Alat Analisis: <i>Partial Least Square</i> (PLS) Metode: Kuantitatif</p>	<p>Budaya Organisasi: Robbins (2003) <ul style="list-style-type: none"> 1. Persepsi umum 2. Sistem keberartian bersama Kinerja: Widodo (2015) <ul style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Individu 2. Kinerja Kelompok Kepuasan Kerja: Handoko (2014) <ul style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi 2. Perputaran tenaga kerja 3. Semangat kerja 4. Keluhan 5. Masalah personalia </p>	Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

Sumber: Data sekunder, diolah Tahun 2021

Untuk mendapatkan hubungan dari variabel pada tabel 2.9 Peneliti mendapatkan 4 penelitian terdahulu. dari 4 jurnal terdapat kesimpulan bahwa budaya organisasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan 1 jurnal terdahulu memperoleh hasil bahwa budaya organisasional tidak terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Teori budaya organisasional yang digunakan yakni Wirawan (2007), Robbins (2002) dan Robbins dan Judge (2013) dan Robbins (2003). Teori kinerja karyawan yang di pakai yaitu Wirawan (2009) Robbins (2006) dan Bernardin dan Russel (1995) dan Widodo (2015). Sedangkan kepuasan kerja menggunakan teori dari Luthans (2006) Herzberg dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) Snith, *et al.* (1969) dan Handoko (2014).

Tabel 2.10
Teori Rujukan Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Riyanto Efendi (2020)	Amstrong (2004)	<i>Fungsi utama, fungsi hiasan</i>	Penelitian ini menggunakan teori dari Yukl (2010) dalam indikatornya berorientasi pada tugas, berorientasi pada hubungan, berorientasi pada perubahan. “Teori Yukl (2010) dipilih sebab teori tersebut merupakan teori yang sering digunakan pada penelitian terdahulu
2	Handayani, <i>et al.</i> (2019)	Luthans (2009)	<i>Proses, kepribadian, pemenuhan perilaku tertentu, persuasi, wewenang, perbedaan peran</i>	
3	Baskara, <i>et al.</i> (2019)	Arifin (2012)	<i>Tipe otokratis, tipe militeristis, tipe paternalis tipe kharismatik, laissez-faire</i>	
4	Aini, <i>et al.</i> (2019)	Hasibuan (2019)	<i>Gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan, delegatif, gaya kepemimpinan situasional</i>	
5	Wahyuni dan Senen (2018)	Yukl (2010)	<i>Berorientasi pada tugas, berorientasi pada hubungan, berorientasi pada perubahan</i>	
6	Mukmin (2021)	Rivai dan Mulyadi (2013)	<i>Sikap, gerakan, tingkah laku, gerak-gerik yang bagus, kekuatan dan kesanggupan berbuat baik</i>	
7	Menga, <i>et al.</i> (2019)	Zefrass dan Huck (2007)	<i>Affective, kognitive, conative, social dimension</i>	
8	Betul Ayca (2019)	Walumba (2008)	<i>Kesadaran diri, pemrosesan, transparansi</i>	
9	Herawati, <i>et al.</i> (2020)	Robbins (2014)	<i>Gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan visioner</i>	
10	Lyandru Tambunan (2020)	Yuki (2005)	<i>Proses mempengaruhi orang lain, setuju dengan apa yang dilakukan, bagaimana tugas</i>	

			<i>dilakukan secara efektif, proses memfasilitasi individu, kolektif untuk mencapai tujuan</i>	
--	--	--	--	--

Lanjutan Tabel 2.10

11	Romi Ilham (2018)	Stoner (1996)	<i>Gaya partisipatif, gaya pengasuh, gaya otoriter, gaya birokrasi dan gaya berorientasi pada tugas</i>	
12	Riyanto dan Panggabean (2020)	Hersey dan Blanchard(1992)	<i>Telling, selling, participant, delegating</i>	
13	Nurwijayanti ,et al.(2019)	Tampubolon (2007)	<i>Perilaku, strategi sebagai hasil, ketrampilan, sifat dan sikap</i>	
14	Slamet Riyadi (2020)	Robbins dan Timothy (2018)	<i>Memberikan arahan, melaksanakan rencana, memotivasi orang</i>	
15	Siagian dan Khair (2018)	Sutrisno (2015)	<i>Memimpin, mempengaruhi orang lain untuk mencapai sesuatu yang diinginkan</i>	
16	Abdullah (2019)	Burns	<i>Gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional</i>	
17	Wahyuningsih, et al. (2019)	Yukl (2007)	<i>Understand, Approve</i>	
18	Lousyiana. (2015)	Thoha (2007)	<i>Direktif, partisipatif, konsultatif, delegatif</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun2020

Pada penelitian yang akan dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan yakni menggunakan teori dari Yukl (2010). Menurut Yukl (2010) gaya kepemimpinan memiliki 3 indikator *berorientasi pada tugas, berorientasi pada hubungan, berorientasi pada perubahan*. Peneliti menggunakan teori Yukl (2010) dikarenakan teori tersebut merupakan teori yang sering digunakan pada penelitian terdahulu.

Tabel 2.11
Teori Rujukan Budaya Organisasional (X₂)

No	Jurnal	Teori	Indikator		Teori yang dipakai
1	Estiana dan Pramulanto (2020)	Robbins (2015)	<i>Inovasi dan keberanian mrngambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas</i>		Penelitian ini menggunakan teori dari Robbins (2002) dalam indikatornya adalah <i>Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, agreviveness, and stability.</i> “Teori Robbins (2002) dipilih karena teori tersebut sering dipakai pada penelitian terdahulu”
2	Relawati dan Kasmari (2019)				
3	Hairudinor, et al. (2020)	Schein (2020)	<i>Artefak, keyakinan, nilai dan asumsi</i>		
4	Rivai (2020)	Robbins (2012)	<i>Inovasi, dan pengambilan risiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemandapan</i>		
5	Nuryasman dan Suryaman (2018)	Robbins dan Darmawan (2013)	<i>Inovasi, keberanian mengambil risiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi perilaku, orientasi kelompok, agresivitas dan stabilitas</i>		
6	Andi, et al. (2019)	Robbins (2006)	<i>Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability</i>		
7	Aini, et al. (2019)	Luthans (2008)	<i>Aturan perilaku, norma, nilai dominan, peraturan yang ada, folisofi, kondisi organisasi</i>		
8	Wahyuni dan Senen (2018)	Greenberg dan Baron (2013)	<i>Innovation, stability, orientation toward people, result orientation, eassy goingness, attention to detail, collaboration</i>		

9	Mukmin (2021)	Mas'ud (2004)	<i>Makna, nilai-nilai, kepercayaan yang dianut bersama</i>	
10	Lyandru Tambunan (2020)			
11	Putra, <i>et al.</i> (2019)	Wambui (2008)	<i>Inovasi, mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi ti agresivitas dan stabilitas</i>	

Lanjutan Tabel 2.11

12	Desty (2019)	Robbins (2002)	<i>Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, agresiveness, and stability</i>	
13	Mariati dan Mauludin (2018)			
14	Hendra, <i>et al.</i> (2018)	Robbins dan Judge (2008)	<i>Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, stability</i>	
15	Romi Ilham (2018)	Robbins dan Coulter (2010)	<i>Nilai, sikap, tradisi dan perilaku</i>	
16	Riyanto dan Panggabean (2020)	Robbins dan Mary (2009)	<i>Sistem makna, keyakinan yang dianut, perilaku karyawan</i>	
17	Pallawagu (2020)	Wirawaran (2007)	<i>Isi budaya organisasi, sosialisasi, dan aktivitas organisasi</i>	
18	Pawirosumarto, <i>et al.</i> (2017)	Robbins dan Judge (2013)	<i>Innovation and courage to take risk, paying attention to details, result orientation, employees orientation, aggressiveness, stability</i>	
19	May (2017)	Robbins (1998)	<i>Inovasi, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, stabilitas</i>	
20	Wahyuningsih, <i>et al.</i> (2019)	Schein (2004)	<i>Problems, understand think, feel</i>	

21	Diliyanti, <i>et al.</i> (2018)	Robbins (2003)	<i>Persepsi umum, sistem keberartian bersama</i>	
----	---------------------------------	----------------	--	--

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun2020

Untuk penelitian yang akan dilakukan pada variabel budaya organisasional yakni menggunakan teori dari Robbins (2002). Menurut Robbins (2002) budaya organisasional memiliki 7 indikator yaitu *Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, agreviveness, and stability*. Peneliti menggunakan teori Robbins (2002) dikarenakan teori tersebut merupakan teori yang sering digunakan pada penelitian terdahulu.

Tabel 2.12
Teori Rujukan Kinerja (Y)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Riyanto Efendi (2020)	Robbins (2005)	<i>Kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab</i>	Penelitian ini menggunakan teori dari Bernardin dan Russel (1993) indikatornya adalah <i>Quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact</i> “Teori dari Bernardin dan Russel (1993) dipilih karena teori tersebut sering digunakan pada penelitian terdahulu”
2	Handayani, <i>et al.</i> (2019)	Rivai (2005)	<i>Hasil kerja, target, sasaran dan kriteria</i>	
3	Baskara, <i>et al.</i> (2019)	Rivai (2011)	<i>Mengukur, menilai, mempengaruhi, perilaku dan hasil</i>	
4	Estiana dan Pramulanto (2020)	Robbins (2015)	<i>Hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi</i>	
5	Hairudinor, <i>et al.</i> (2020)	Manzoor, <i>et al.</i> (2011)	<i>Work behavior, work result, work efficiency</i>	
6	Rivai (2020)	Mangkunegara (2017)	<i>Kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap</i>	
7	Relawati dan Kasmari (2019)	Bernardin dan Russel (2013)	<i>Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dampak interpersonal</i>	
8	Nuyasman dan Suryaman (2018)	Cashmere (2016)	<i>Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, biaya, pengawasan, hubungan dengan karyawan</i>	
9	Andi, <i>et al.</i> (2019)	Bernardin dan Russel (1993)	<i>Quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for</i>	

			<i>supervision, interpersonal impact</i>	
10	Aini , <i>et al.</i> (2019)	Bernardin (2004)	<i>Efektivitas, kualitas, kuantitas, kemandirian, ketepatan waktu</i>	
11	Wahyuni dan Senen (2018)	Gomez-Mejia(2012)	<i>Kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektivitas, efek interpersonal, kompetensi</i>	
12	Mukmin (2021)	Samsudin (2010)	<i>Tingkat pelaksanaan yang dicapai, kemampuan yang ada, batasan-batasan yang telah ditetapkan</i>	
13	Lie dan Siagian (2018)	Robbins (2006)	<i>Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian</i>	
14	Syahrudin (2019)	Soedjono (2005)	<i>Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja, tanggung jawab</i>	
15	Nuryanti dan Ketut (2020)	Bangun (2012)	<i>Jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama</i>	
16	Kharisma, <i>et al.</i> (2019)	Mangkunegara (2011)	<i>Kuantitas, kualitas, kerjasama, inisiatif</i>	
17	Nurwijayanti , <i>et al.</i> (2019)	Robbins (2008)	<i>Tingkat kepuasan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja</i>	
18	Slamet Riyadi (2020)	Mangkunegara (2015)	<i>Kuantitas, kualitas, tanggung jawab</i>	
19	Siagian dan Khair (2018)	Sedarmayanti (2011)	<i>Menilai, mengetahui, hasil kerja, kompetensi</i>	
20	Pallawagu (2020)	Wirawan (2009)	<i>Hasil kerja, perilaku kerja, sikap pribadi</i>	
21	Mariati dan Mauludin (2018)	Robbins (2006)	<i>Quality of work, quantity of work, attitude</i>	
22	Pariwosumarto, <i>et al.</i> (2017)	Bernardin dan Russel (1995)	<i>Work quality, work quantity, time efficiency, work effectiveness, supervision needs, self influence</i>	
23	May, R (2016)	Mangkunegara (2004)	<i>Performance, actual performance</i>	
24	Wahyuningsih, <i>et al.</i> (2019)	Mangkunegara (2002)	<i>Work quality, work quantity, efficiency, employee ability, timeliness, employee knowledge, creativity</i>	
25	Kareem, <i>et al.</i> (2019)	Simanjuntak (2011)	<i>Organizational support, skill</i>	
26	Lousyiana, <i>et al.</i> (2015)	Mangkunegara (2005)	<i>Kualitas, kuantitas</i>	
27	Diliyanti, <i>et al.</i> (2018)	Widodo(2015)	<i>Kinerja individu, kinerja kelompok</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun2020

Untuk penelitian yang akan dilakukan pada variabel kinerja karyawan yakni menggunakan teori dari Bernardin dan Russel (1993). Menurut Bernardin dan Russel (1993) kinerja memiliki 6 indikator yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact*. Peneliti menggunakan teori Bernardin dan Russel (1993) dikarenakan teori tersebut merupakan teori yang sering digunakan pada penelitian terdahulu.

Tabel 2.13
Teori Rujukan Kepuasan Kerja (Z)

No	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Menga, <i>et al.</i> (2019)	Maslach, <i>et al.</i> (2011)	<i>Control, pengakuan, komunikasi, dukungan sosial, perseps keadilan, kerja yang dihargai</i>	<p>Penelitian ini menggunakan teori dari Robbins (2006) indikatornya adalah <i>Pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, kondisi rekan kerja, kesesuaian kerja</i></p> <p>“Teori Robbins (2006) dipilih sebab teori tersebut sering digunakan pada penelitian terdahulu”</p>
2	Ayca (2019)	Kaliski (2007)	<i>Kesenangan, usaha, kebahagiaan karyawan</i>	
3	Herawati, <i>et al.</i> (2020)	Veitzhal (2010)	<i>Teori ketidaksesuaian, teori keadilan, teori dua faktor</i>	
4	Putra, <i>et al.</i> (2019)	Tien (2018)	<i>Pembayaran upah, gaji, tunjangan, pengembangan karir, pengawasan, kelompok kerja, kondisi rekan kerja</i>	
5	Desty (2019)	Robbins (1998)	<i>Pekerjaan, tunjangan, promosi, supervisor, perhatian rekan kerja</i>	
6	Hendra, <i>et al.</i> (2018)	Luthans (2011)	<i>The work it self, pay, promotion opportunities, supervision, coworkers</i>	
7	Kadir dan Analia (2017)	Robbins (2006)	<i>Pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, kondisi rekan kerja, kesesuaian kerja</i>	
8	Imam dan Cahyaningrum (2019)	Luthans (2006)	<i>Kesempatan promosi, pengawasan(supervise), rekan kerja, pekerjaan itu sendiri</i>	
9	Lie dan Siagian (2018)	Spector (2006)	<i>Pekerjaan iu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisor, rekan kerja</i>	
10	Syahrudin (2019)	Kretiner&Kinichi (2005)		

11	Lyandru Tambunan (2020)		<i>Pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, watak/genetic</i>
12	Nuryanti dan Ketut (2020)	Robbins dan Judge(2015)	<i>Kesesuaian kepribadian, kondisi kerja, gaji, promosi, rekan kerja</i>
13	Kharisma , <i>et al.</i> (2019)	Robbins dan Judge(2013)	
14	Romi Ilham (2018)	Mathis & Jackson (2000)	<i>Kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan supervisor dan kepuasan dengan pekerjaan supervisor</i>
15	Riyanto dan Panggabean (2020)	Luthans (2005)	<i>Work it self, salary, promotion opportunity, supervision, coworkers</i>

Lanjutan Tabel 2.13

16	Nurwijayanti , <i>et al.</i> (2019)	Hezberg dalam Hasibuan (2005)	<i>Gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan</i>
17	Slamet Riyadi (2020)	Luthans (2011)	<i>Situasi kerja, hasil pekerjaan, yang memenuhi harapan, ekspresi dari beberapa perilaku terkait</i>
18	Siagaan dan Khair (208)	Noor (2013)	<i>Bersifat individual, keinginan individu, tingkat kepuasan yang dirasakan</i>
19	Pallawagu (2020)	Luthans (2006)	<i>Pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, lingkungan kerja</i>
20	Mariati dan Mauludin (2018)	Hezberg dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008)	<i>Compensation, working conditions, system administration, company policy, opportunities for growth</i>
21	Pawirosumarto , <i>et al.</i> (2017)	Snith, <i>et al.</i> (1969)	<i>Work, supervision, wage, promotion co-worker</i>
22	Kareem, <i>et al.</i> (2019)	Smith, Kendall, dan Hulin (1969)	<i>Financial matters(pay), bonuses, promotions</i>
23	Lousyiana, <i>et al.</i> (2015)	Robbins (2006)	<i>Nyaman, loyalitas</i>

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun2020

Untuk penelitian yang akan dilakukan pada variabel kepuasan kerja yaitu menggunakan teori dari Robbins (2006). Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja memiliki 5 indikator yaitu *Pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, kondisi rekan kerja, kesesuaian kerja*. Penelitian menggunakan teori Robbins (2006) dikarenakan teori tersebut merupakan teori yang sering digunakan pada penelitian terdahulu.



2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan dasar dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan aset utama dan terpenting untuk menjalankan suatu organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi bergantung dari letak sumber daya manusia didalamnya. Menurut Bohlander dan Snell (2010) manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola suatu sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dikenal dengan istilah *Human Capital Management*, yakni merupakan suatu pemikiran bahwa di dalam suatu organisasi bersaing melalui sumber daya manusianya. *Human Capital Management* merupakan istilah yang berarti seluruh pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan dari individu yang memiliki nilai ekonomis terhadap suatu organisasi.

Sedangkan pendapat kedua yang dikemukakan oleh Dessler (1997) manajemen sumber daya yaitu suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek individu atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen yang meliputi, perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian. Menurut Mathis dan Jackson (2006) manajemen sumber daya manusia di artikan sebagai ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Dari pendapat para ahli yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengaturan yang berdampak pada suatu pencapaian tujuan organisasi. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga dibutuhkan organisasi untuk mengembangkan dan mengelola fungsi-fungsi organisasi secara efektif dan efisien.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya memiliki fungsi untuk mengelola karyawan dalam suatu organisasi yang berguna untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen sumberdaya manusia menurut Mondy (2008) manajemen SDM mempunyai dari 6 fungsi, yaitu:

a. Penyedia Staff

Penyedia staff atau *staffing* berarti sebuah proses dalam suatu organisasi yang menjamin dalam menentukan atau meraih karyawan dengan tepat serta keahlian yang memadai dalam pekerjaan apa guna untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* sendiri ini meliputi analisis pekerjaan, perencanaan manajemen sumber daya manusia, dan rekrutmen seleksi.

b. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM atau *human resource development* yaitu salah satu fungsi SDM yang sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain pengembangan terdapat aktifitas penting lainnya seperti *planning, career development, dan juga performance appraisal.*

c. Kompensasi

merupakan suatu sistem yang sudah diterapkan dalam suatu organisasi yang berupa imbalan yang layak serta adil untuk karyawan atas pencapaian dalam tujuan organisasi. Kompensasi merupakan *feedback* dari perusahaan terhadap karyawan atas kinerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut yang berupa financial maupun non financial.

d. Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan dan kesehatan kerja tentu dibutuhkan bagi setiap karyawan karena untuk memberikan perlindungan yang layak bagi karyawan jika terdapat luka atau bahkan kecelakaan yang terjadi saat dilakukan pekerjaan. Dalam hal ini aspek dalam kesehatan dan keselamatan bagi karyawan sangatlah penting karena karyawan yang bekerja didalam lingkungan yang aman akan memberikan hasil kinerja yang produktif serta nyaman supaya memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan tersebut.

e. Hubungan Kekaryawanan dan Perburuhan

Dalam hal ini kekaryawanan dan perburuhan didalam suatu perusahaan dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan berunding dengan itikad baik para karyawan perusahaan yang bersangkutan yang mewakili mereka. Hubungan antara serikat pekerja dan perusahaan sendiri merupakan norma bagi pemberi kerja, walaupun dalam pertumbuhannya sendiri cenderung memilih lingkungan kerja yang terbatas dari serikat pekerja.

f. Riset Sumber Daya Manusia

Riset dari SDM merupakan kunci yang utama dalam mengembangkan tenaga kerja atau karyawan yang produktif serta untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Dalam hal ini riset menjadi hal khusus yang mencakup area fungsional dalam lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Dessler (2010) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Merancang tenaga kerja secara efisien serta efektif yang cocok sesuai kebutuhan perusahaan untuk menolong terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dapat dicoba dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Aktivitas untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, ikatan kerja, delegasi kewenangan, integrasi serta koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chartz*)

c. Pengarahan

Aktivitas yang memusatkan seluruh karyawan supaya ingin bekerja sama dengan efisien dan efektif dalam menolong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan serta, warga.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, pilih, penempatan, orientasi serta induksi untuk memperoleh karyawan yang cocok dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik hendak menolong terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan sesuatu proses kenaikan keahlian teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan melalui pembelajaran serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung. Berbentuk uang ataupun benda kepada karyawan bagaikan imbalan ataupun upah yang diberikan suatu perusahaan

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas yang mempersatukan kepentingan perusahaan serta kebutuhan karyawan, supaya terbentuk kerjasama yang serasi serta menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan aktivitas untuk memelihara ataupun meningkatkan keadaan raga, serta loyalitas karyawan supaya mereka senantiasa ingin bekerja hingga passion. Pemeliharaan yang baik dicoba dengan program kesejahteraan kepada internal serta

eksternal konsisten berpedoman kepada internal serta eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah guna dari manajemen sumber energy manusia yang terutama serta kunci terwujudnya tujuan sebab terdapatnya kedisiplinan yang baik untuk terwujudnya tujuan yang optimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya sesuatu ikatan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini umumnya di akibatkan oleh karyawan, kemauan perusahaan, kontrak kerja yang sudah berakhir, pensiun serta sebab-sebab yang lainnya.

Selain itu, menurut Bohlander & Snell (2013) menjelaskan bahwa terdapat beberapa fungsi manajemen SDM, diantaranya:

- a. Perencanaan SDM (*Planning*)
- b. Rekrutimen (*Recruitment*)
- c. Penempatan (*Staffing*)
- d. Desain Pekerjaan (*Job Design*)
- e. Pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*)
- f. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*)
- g. Komunikasi (*Communication*)
- h. Kompensasi (*Compensation*)
- i. *Benefits*
- j. Hubungan Kerja (*Labor Relation*)

Dapat disimpulkan bahwa salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yaitu untuk memberikan arahan karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

2.2.1.3 Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi diperlukan interaksi dan pendekatan bagi sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia berguna untuk memahami bagaimana praktek SDM dalam sebuah konteks untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Davis (1996) terdapat lima pendekatan manajemen sumber daya manusia, yakni:

a. Pendekatan Strategis

Pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia harus dapat memberikan sebuah kontribusi dalam pelaksanaan strategi organisasi. Apabila sebuah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia tidak mendukung adanya pencapaian tersebut, maka SDMnya tidak dapat digunakan secara efektif

b. Pendekatan Manajemen

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah tanggung jawab dari setiap manajer. Maka dari itu, sebuah pencarian, pengembangan, serta pemeliharaan kualitas setiap individu tidak hanya menjadi tanggung jawab manajer setiap departemennya saja melainkan juga tanggung jawab dari semua manajer lini.

c. Pendekatan Sistem

Setiap individu harus dievaluasi perihal kontribusi terhadap produktivitasnya dalam organisasi. Harus diakui bahwa manajemen sumber daya manusia dalam prakteknya, terutama dinegara lain, merupakan *open system* dari suatu bagian guna mempunyai *feedback* dalam sebuah organisasi. Hal tersebut sangat berpengaruh pula terhadap lingkungannya.

d. Pendekatan Proaktif

Dalam pendekatan proaktif, manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kontribusi terhadap kepentingan karyawan serta organisasi dengan cara mengantisipasi tantangan yang mungkin terjadi. Tantangan pada era globalisasi saat ini biasanya berupa peningkatan kompetisi yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus melakukan restrukturisasi sebagai alat kebutuhan efisiensi dan efektivitas organisasi, merger dan lain sebagainya.

e. Pendekatan SDM

Pendekatan SDM sendiri dibangun atas dasar anggapan bahwa setiap motivasi kerja dan kepuasan karyawan dapat meningkat apabila kebutuhan mereka dapat di perhatikan. Dengan kata ini bahwa kebutuhan organisasi harus seimbang dengan kebutuhan karyawan. Bila motivasi seorang karyawan tersebut meningkat, maka produktivitas organisasi otomatis akan meningkat pula.

Sedangkan menurut Rivai *et al.* (2009) terdapat empat pendekatan manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Pendekatan strategi

Keberhasilan strategi perusahaan terjalin apabila terdapatnya andil yang diberikan oleh manajemen sumber daya manusia. Apabila manager dan kementerian sumber daya sanggup mencapai sasaran strategisnya, bisa dikatakan sumber daya manusia digunakan dengan efisien.

b. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berarti mengelola manusia yang terdapat didalam perusahaan. Untuk itu jangan mengabaikan harkat sert martabat manusia

c. Pendekatan Manajemen

Manajemen sumber daya manusia jadi tanggung jawab tiap manajer. Bagian sumber daya manusia diasumsikan buat melayani manajer serta karyawan memakai keahlian ataupun kemampuan.

d. Pendekatan Proaktif

Manajemen sumber daya manusia mengaitkan andilya karyawan dengan metode mengestimasi sebagian permasalahan saat sebelum terbentuknya sesuatu permasalahan.

e. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem terjalin dalam perusahaan dengan terdapatnya pemberian penilaian kinerja karyawan atas produktivitas perusahaan.

Sedangkan menurut Yani (2012), terdapat empat pendekatan, yakni:

a. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Martabat dan kepentingan hidup manusia tidak dapat diabaikan agar kehidupan karyawan layak dan sejahtera.

b. Pendekatan Manajerial

Pendekatan ini berbentuk pendekatan personal, merupakan tanggung jawab setiap karyawan tergantung pada atasan langsung.

c. Pendekatan Sistem

Suatu sistem yang terbuka dan terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan karena masing-masing saling mempengaruhi dan dipengaruhi lingkungan eksternal.

d. Pendekatan Proaktif

Meningkatkan kontribusinya kepada para karyawan, manajer dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah-masalah yang akan timbul.

Dengan adanya pendekatan sumber daya manusia, akan mempermudah peranan dan hubungan manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya merupakan proses untuk mengoptimalkan dan mengatur suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Notoadmojo (2004) terdapat empat tujuan, diantaranya:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Manajemen sumber daya bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah berfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

Menurut Sadili (2010) terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Cushway (1996) terdapat lima tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Membuat kebijakan dan pertimbangan. Tujuan manajemen adalah untuk membuat sebuah perusahaan memiliki motivasi kerja tinggi maka dibutuhkan suatu kebijakan dimana memberi pertimbangan yang kemudian diputuskan oleh pihak manajer.
2. Membantu perusahaan mencapai tujuan.
3. Memberikan dukungan
4. Menyelesaikan masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan dalam mengelola sumber daya manusia yang berbeda-beda dan di sesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia di dalamnya. namun tetap tujuan utamanya yaitu mengoptimalkan penerapan-penerapan aktivitas manajemen sumber daya manusia dengan bijak agar menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.2.1.5 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan yang akan dihadapi oleh setiap perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Dari adanya tantangan di masa yang akan datang dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kualitas yang dimiliki karyawan. Menurut Yani (2012), tantangan manajemen daya manusia dibagi menjadi dua faktor, antara lain:

1. Tantangan Internal Organisasi

a. Karakter organisasi

Merupakan ciri-ciri dari organisasi yaitu tujuan, orang, struktur organisasi, teknologi, peralatan yang digunakan, kebijakan, dan keberhasilan atau kegagalannya.

b. Serikat pekerja

Untuk perusahaan yang memiliki serikat pekerja, manajemen dan serikat pekerja mengadakan perjanjian kerja yang mengatur berbagai prasyarat kerja.

c. Sistem informasi

Informasi mengenai data-data karyawan perusahaan secara lengkap.

d. Perbedaan individu

Perbedaan kepribadian, fisik, bakat, dan intelegensi.

e. Sistem penilaian

Sistem penilaian manajer dan karyawan mengenai jadwal, kerja, atau desain kerja.

2. Tantangan Eksternal Organisasi

a. Tantangan teknologi

Dampak yang secara signifikan yaitu kemajuan transportasi dan komunikasi, kemudian otomatisasi seperti penggunaan komputer dalam perusahaan.

b. Tantangan ekonomi

Perubahan ekonomi jelas berdampak pada jumlah permintaan karyawan yang melamar, dan program-program pelatihan.

c. Tantangan politik dan pemerintah

Kebijakan pemerintah tentang penggajian, keputusan tentang pemutusan hubungan kerja, dan lainnya.

d. Kondisi geografis

Lokasi perusahaan mempengaruhi tingkat pendapatan para karyawan.

e. Kondisi sosial budaya

Lingkungan mempengaruhi kondisi dalam perusahaan dimana perusahaan beroperasi.

f. Pasar tenaga kerja

Reputasi perusahaan didalam benak karyawan, tingkat pertumbuhan angkatan kerja, dan tersedianya tenaga kerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.

g. Kegiatan pesaing

Mencermati aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh pesaing yang akan berdampak pada kegiatan perusahaan.

Kesulitan yang akan dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia pada masa yang akan datang tidak sama dengan kondisi masa sebelumnya. Kesulitannya yaitu bagaimana menentukan agar organisasi semakin beragam dalam menentukan pengelolaan yang semakin efektif, efisien dan produktif.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpin

Gaya kepemimpinan pada organisasi berpengaruh terhadap pekerjaan setiap individu pada suatu organisasi. Berikut beberapa pengertian gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Yukl (2010) gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi individu dan kolektif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2011) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil dari komunikasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Locke dan Associates (1997) gaya kepemimpinan adalah gaya perilaku yang ditunjukkan seorang pemimpin sebagai suatu proses membujuk orang-orang lain menuju sasaran bersama. Menurut Sedarmayanti (2013) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran

tercapai. Selain itu menurut Robbins dan Coulter (2010) gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan gaya dan perilaku pemimpin tersebut. Sedangkan menurut Stoner (1995) gaya kepemimpinan yaitu berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara untuk mempengaruhi karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

gaya kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana situasi sosial yang ada dalam organisasi dimana gaya kepemimpinan harus dapat diwujudkan dengan interaksi yang terjadi antar individu. Menurut Luthans (2009) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan ada empat yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana
3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati

4. Memperhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati

Sedangkan menurut H. Joseph Reitz dalam Fattah (2006), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian: pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin. Hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik: harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas: setiap tugas bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya faktor-faktor tersebut, pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang akan dihadapi.

2.2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Dengan adanya indikator gaya kepemimpinan organisasi dapat dan mempertahankan cara untuk mencapai tujuan. Menurut Kartono (2008) gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator, yakni:

1. Mampu dalam Pengambilan Keputusan

Yaitu seorang pemimpin dapat melakukan pendekatan secara sistematis dalam menghadapi tuntutan dan mengambil tindakan secara tepat.

2. Mampu Memotivasi

Yaitu adanya dorongan untuk dapat menggerakannya kemampuannya supaya dapat meyelenggrakan organisasi sesuai dengan kewajibannya yakni memberikan dorongan yang kuat pada karyawan

3. Mampu Berkomunikasi

Yaitu pemimpin harus mampu menyampaikan gagasan, atau ide pokok kepada karyawan secara baik dan benar.

4. Mampu mengendalikan bawahan

Yakni seorang pemimpin seharusnya dapat menggunakan kekuatannya dalam organisasi untuk memberitahukan pada karyawannya apa yang harus dikerjakan dan apa yang harus dilakukan supaya tujuan dan tugas-tugas dapat terselaikan dengan baik

5. Bertanggung Jawab

Yakni sebagai pemimpin seharusnya memiliki rasa tanggung jawab pada bawahannya tanggung jawab ini merupakan mengganggu segala hal yang terjadi pada organisasi

6. Mampu Mengendalikan Emosi

Seorang pemimpin harus dapat menurunkan egonya dan mengendalikan emosi hal ini dilakukan untuk keberhasilan organisasi.

Sedangkan menurut Yukl (2010) indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Berorientasi pada tugas

Yaitu melakukan fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasikan kegiatan para bawahan, dan menyediakan keperluan dan bantuan teknis yang dibutuhkan

2. Berorientasi pada hubungan

Yaitu menciptakan suasana yang lebih penuh perhatian, mendukung dan membantu para bawahan.

3. Berorientasi pada perubahan

Yaitu memberikan solusi yang kreatif bagi karyawan dalam pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong kerjasama, dan memudahkan pemecahan konflik.

Menurut Busro (2018: 251) gaya kepemimpinan memiliki

indikator yakni:

1. Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator:
 - a.) Menyusun bagian kerja
 - b.) Hubungan kerja
 - c.) Tujuan
2. Petimbangan terdiri dari beberapa indikator:
 - a.) Kepercayaan
 - b.) Pengambilan gagasan
 - c.) Tingkat kepedulian

Indikator yang digunakan menggunakan teori dari Yukl (2010) yang meliputi *berorientasi pada tugas, berorientasi pada hubungan, berorientasi pada perubahan*. Alasannya dalam memilih teori Yukl (2010) dikarenakan sumber teori dan tahun yang sering digunakan pada penelitian sebelumnya.

2.2.3 Budaya Organisasional

2.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasional

Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang memiliki ciri khas atau pembeda dari suatu organisasi. Berikut beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli. Menurut Robbins (2002) budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh beberapa anggota dalam suatu organisasi, dan yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah ide untuk memandang sebuah organisasi sebagai kultur

yang mana terdapat sebuah sistem suatu makna yang dimiliki bersama oleh para anggotanya yang merupakan sebuah fenomena yang relatif baru. Schein dalam Sobirin (2009) budaya adalah pola asumsi dasar yang di *shared* oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat menciptakan dan mempengaruhi nilai-nilai, dan ciri khas pada suatu organisasi untuk menghasilkan tujuan organisasi.

2.2.3.2 Fungsi Budaya Organisasional

Budaya organisasional merupakan suatu ciri yang dimiliki oleh setiap organisasi. Dengan demikian harapannya masing-masing individu dalam organisasi dapat menjalankan budaya organisasional dengan cara yang sama. Menurut Robbins (2002) budaya organisasional memiliki beberapa fungsi yaitu:

- a. Budaya memiliki peran yang menentukan suatu batas.
- b. Budaya menyampaikan rasa identitas bagi anggota organisasi.

- c. Budaya memfasilitasi komitmen untuk sesuatu yang lebih besar dari kepentingan individu.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- e. Mekanisme pengambilan akal dan control yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Schein (2008) budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Fase awal merupakan tahap pertumbuhan suatu organisasi. Pada tahap ini, fungsi budaya organisasi terletak pada pembeda, baik terhadap lingkungan maupun terhadap kelompok atau organisasi lain.
- b. Fase pertengahan hidup organisasi. Pada fase ini budaya organisasi memiliki fungsi sebagai integrator karena munculnya sub-sub budaya baru, sebagai penyelamat krisis identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi.
- c. Fase dewasa. Pada fase ini, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai penghambat dalam berinovasi karena berorientasi pada kebesaran dan kemapanan masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuas diri.

Dapat disimpulkan bahwa dari adanya fungsi budaya organisasi akan menghubungkan kerjasama antar individu dengan yang lainnya dalam suatu organisasi demi mewujudkan tujuan organisasi.

2.2.3.3 Indikator Budaya Organisasional

Dengan adanya budaya organisasional melalui indikator-indikatornya, organisasi dapat memahami ciri dan nilai yang dapat diperbandingkan. Meskipun berada pada industry atau sektor yang berbeda. Berikut beberapa dimensi budaya organisasional menurut para ahli. Menurut Robbins (2002) terdapat tujuh dimensi dalam budaya organisasi, yakni:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, merupakan tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail, yakni tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail
3. Orientasi terhadap hasil, merupakan tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu, yakni tingkat kepuasan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada didalam organisasi
5. Orientasi terhadap tim, adalah tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara individu.
6. Agresivitas, merupakan tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif serta kompetitif dalam bersaing, dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas, merupakan tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Menurut Hofstede (2009) dimensi budaya organisasi meliputi:

1. *Process oriented vs Result oriented*. Dimensi ini mengkontraskan organisasi yang berorientasi proses dengan organisasi yang berorientasi hasil. Pada *proses oriented culture*, perhatian organisasi lebih ditujukan pada proses aktivitas yang berjalan selama ini dan sejauh mana orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut patuh terhadap ketentuan-ketentuan atau kebijakan yang telah digariskan oleh organisasi. Sementara itu, pada *result oriented culture* perhatian organisasi lebih ditujukan pada hasil kegiatan ketimbang prosesnya sehingga seringkali organisasi tidak memperdulikan bagaimana proses dilakukan tetapi yang penting hasilnya cepat didapat.
2. *Employee oriented vs Job oriented*. Dimensi ini dimana *Employee oriented culture* menggambarkan lingkungan internal organisasi yang dipenuhi oleh para pekerja yang menginginkan agar pihak organisasi terlebih dahulu memperhatikan kepentingan-kepentingan mereka sebelum berorientasi pada pekerjaan yang harus mereka lakukan. Sementara itu *job oriented culture* beranggapan bahwa karyawan harus mendahulukan pekerjaan sebelum menuntut dipenuhinya kepentingan-kepentingan mereka.
3. *Parochial vs Professional culture*, *Parochial culture* dapat diasumsikan sebagai tingginya karyawan bergantung pada atasan dan organisasi. Sebaliknya, pada *professional culture* karyawan

merasa bahwa kehidupan pribadi adalah urusan mereka sendiri sedangkan alasan sebuah organisasi merekrut mereka adalah semata-mata karena kompetensi dalam melakukan pekerjaan.

4. *Open system vs Closed system*. Dimensi *open system* mengasumsikan organisasi cenderung tidak menutup diri dari perubahan-perubahan baik yang terjadi pada lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Sebaliknya, pada *closed system culture* organisasi seolah-olah diperlakukan sebagai sebuah mesin yang bekerja mengikuti pola yang sudah ada tanpa banyak melakukan perubahan.
5. *Loose control vs Tight control*. Pada dimensi *loose control* berasumsi organisasi seakan-akan tidak memiliki alat kendali dan tata aturan formal yang memungkinkan organisasi tersebut bisa mengendalikan orang-orang yang bekerja didalamnya. Kebalikan dari *loose control* adalah *tight control* dimana organisasi semacam ini cenderung merupakan aturan-aturan yang ketat dan bahkan dalam batas-batas tertentu cenderung kaku.
6. *Normative vs Pragmatic*. Organisasi yang menerapkan *normative culture* berasumsi jika tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi terhadap dunia luar ialah bentuk penerapan dari segala peraturan dari tertulis maupun tidak tertulis yang tidak boleh dilanggar. Sebaliknya *pragmatic culture* ialah organisasi dengan konsumen sebagai orientasinya, dimana peraturan dan prosedur

kanan saja dilanggar apabila dapat menghambat hasil yang ingin dicapai dalam pemenuhan konsumen yang dibutuhkan.

Indikator budaya organisasional menurut Sobirin (2009), dibedakan menjadi empat dimensi yakni:

1. *Involvement dimension* merupakan budaya organisasi yang dapat menampilkan tingkat partisipasi karyawan pada proses pengambilan keputusan.
2. *Consistency* merupakan tingkat persetujuan karyawan menjadi anggapan dasar dan nilai organisasi
3. *Adaptability* merupakan keahlian organisasi dalam merespon perubahan eksternal dengan melakukan pergantian internal di organisasi
4. *Mission Dimension* merupakan budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi dan fokus pada yang dipikirkan organisasi

Indikator yang digunakan menggunakan teori dari Robbins (2002) yang meliputi *inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, stabilitas*. Alasannya dalam memilih teori Robbins (2002) dikarenakan sumber teori dan tahun yang sering digunakan pada penelitian sebelumnya.

2.2.4 Kinerja Perawat

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Perawat

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan organisasi karena kinerja memiliki pengaruh yang baik untuk peningkatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sinambela (2016), kinerja diasumsikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Selain itu, Bernardin dan Russel (1993), kinerja merupakan pencatatan mengenai hasil yang didapat dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama selang kurun waktu tertentu. Menurut Mathis & Jackson (2006), kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja merupakan sikap atau perilaku yang ditunjukkan karyawan sebagai hasil kerjanya baik itu secara kuantitas maupun kualitasnya.

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja di pengaruhi beberapa faktor baik secara eksternal maupun internal dari setiap individu atau karyawan. Menurut Luthans (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Pekerjaan dibuat menjadi sesuatu yang menyenangkan
2. Keadilan dalam hal memiliki gaji maupun kesempatan promosi.
3. Menyesuaikan pekerjaan seorang karyawan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

4. Merancang suatu pekerjaan yang menarik serta menyenangkan.

Menurut Mangkunegara (2011) faktor dalam pencapaian kinerja yaitu antara lain:

1. *Ability* (Kemampuan)

Dari sisi psikologis, kemampuan dibagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi dan kemampuan pegawai. Kemampuan pegawai dibagi lagi menjadi kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Oleh karena itu, penempatan pegawai sesuai dengan bidangnya merupakan pilihan yang tepat, dimana berbunyi “*the right man in the right place, the right man on the right job*”

2. *Motivation* (Motivasi)

Situasi kerja pegawai dapat membentuk suatu motivasi. Pencapaian tujuan organisasi didapat dari diri pegawai yang tergerak akibat dari suatu motivasi.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa jika suatu organisasi menginginkan pencapaian yang tinggi maka organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan merupakan hal terpenting untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

2.2.4.3 Indikator Kinerja

Dimensi dalam kinerja menjadi ukuran untuk melakukan penilaian kinerja terhadap hasil prestasi kerja yang dilakukan oleh setiap individu

pada organisasi. Bernardin dan Russel (1993) mengemukakan 6 indikator kinerja, yakni:

1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas ialah sebuah proses seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang mendekati sempurna

2. Kuantitas (*Quantity*)

Kuantitas yakni seberapa besar total produksi atau diselesaikan oleh karyawan dari suatu pekerjaan.

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Berkaitan dengan seberapa jauh karyawan bisa menuntaskan tugas tepat waktu yang sudah ditentukan organisasi.

4. Keefektifan biaya (*Cost Effectiveness*)

Keefektifan biaya merupakan suatu tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi seperti keuangan, manusia, teknologi serta materi yang bisa dimaksimalkan dalam memperoleh sebuah keuntungan yang paling tinggi dan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kerugian dari penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision* (Perlu pengawasan)

Dalam hal ini organisasi melihat sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya tanpa harus menggunakan pengawasan dari pihak perusahaan.

6. *Interpersonal Impact* (Pengawasan Interpersonal)

Pengaruh interpersonal merupakan sebuah tingkatan seorang karyawan mampu dalam mempromosikan dirinya, serta *teamwork* atau kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja maupun karyawan bawahan.

Selain itu, menurut Mathis & Jackson (2006) indikator untuk kinerja yaitu:

1. Kuantitas dari hasil adalah jumlah yang dihasilkan pada saat melaksanakan pekerjaan.
2. Kualitas dari hasil adalah kualitas yang dihasilkan oleh karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu dari hasil adalah kemampuan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan atau belum.
4. Kehadiran adalah suatu keyakinan seorang karyawan yang hadir tepat waktu di perusahaan.
5. Kemampuan bekerjasama adalah suatu kemampuan dari karyawan untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam urusan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2009) memiliki empat indikator kinerja yang terdiri dari:

1. Kualitas Kerja

Merupakan kualitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kualitas kerja karyawan ialah salah satu aspek yang berarti. Kualitas kerja karyawan yang baik, dapat menghasilkan kinerja dengan hasil yang dikategorikan baik. Kualitas kerja karyawan yang baik pula diharapkan dapat menolong organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan keahlian karyawan dalam memutuskan banyaknya pekerjaan dengan tempo waktu yang diinginkan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa melakukan pembirisan waktu yang telah ditentukan.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat. Tingkatan akurasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangatlah berarti melalui tingkatan akurasi yang baik sampai meminimalisir terbentuknya kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Apabila kesalahan dalam melakukan pekerjaan telah sukses diminimalisir, hingga berakibat positif untuk organisasi.

4. Tanggung Jawab

Salah satu penanda dalam memperhitungkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tanggung jawab pekerjaan ialah suatu pemahaman akan kewajiban karyawan dalam melakukan

pekerjaan yang diberikan. Pada dasarnya karyawan dituntut untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan.

Dari indikator yang telah disebutkan, peneliti akan menggunakan indikator dari Bernerdin dan Russel (1993) dengan indikator *quality, quantity, cost effectiveness, timeliness, need for supervision, dan interpersonal impact*. Alasan dalam memilih teori Bernardin dan Russel (1993) dikarenakan sumber teori dan tahun sering digunakan sebagai referensi dari penelitian terdahulu.

2.2.5 Kepuasan Kerja

2.2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya. Ketika organisasi mampu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara maksimal, maka karyawan akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kerja. Sedangkan menurut Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerja atau pengalaman kerja seseorang. Selain itu, menurut Mathis & Jackson (2006) kepuasan kerja

adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan baik itu dalam bentuk puas dalam bekerja ataupun tidak puas dan juga dalam bentuk gembira maupun tidak.

2.2.5.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam kepuasan kerja terdapat beberapa faktor yang penting yang dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai kepuasan kerjanya dan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2009) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
4. Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya

gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Robbins (2001) ada empat variabel yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang; pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai berapa baik mereka mengerjakannya.
2. Ganjaran yang pantas; sistem upah dan kebijakan promosi yang adil.
3. Kondisi kerja yang mendukung; kebutuhan interaksi sosial, perilaku, faktor lingkungan.
4. Rekan kerja yang mendukung; kebutuhan interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi.

Dengan adanya beberapa faktor tersebut dapat dijadikan tolak ukur bagi perusahaan bahwa jika kepuasan kerja dapat dilakukan secara maksimal maka tujuan perusahaan akan tercapai secara baik.

2.2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk menentukan dan mengetahui tingkat kepuasan kerja pada perusahaan. Menurut Robbins (2006) terdapat lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Robbins menyatakan bahwa pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan pada mereka untuk memberikan

ketrampilan dan kemampuan bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang hasil kerja yang mereka lakukan

2. Gaji

Kepuasan kerja didapatkan dari upah atau imbalan yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Dibandingkan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan

3. Promosi

Dalam sebuah promosi, setiap karyawan merasa memiliki sebuah status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, serta tanggung jawab yang lebih banyak. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil bagi karyawan agar membangun sebuah kepuasan kerja yang baik.

4. Kondisi rekan kerja

Robbins menyatakan bahwa bagi kebanyakan pegawai tempat kerja juga merupakan tempat untuk bersosialisasi, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik.

5. Kesesuaian kerja

Menurut Robbins kesesuaian kerja merupakan suatu unsur yang cukup penting dan berperan dalam kepuasan kerja yaitu bahwa pegawai cenderung akan merasa puas jika ada kecocokan antara kepribadiannya dan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Spector (2005) terdapat sembilan dimensi aspek indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Upah: jumlah dan rasa keadilannya.
2. Promosi: peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
3. Supervisi: keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyedia.
4. Benefit: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas lainnya.
5. *Contingen Rewards*: rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
6. *Operating Procedures*: kebijakan, prosedur, dan aturan.
7. *Coworkers*: rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. *Nature of Work*: tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.
9. *Communication*: berbagai informasi dalam organisasi (verbal maupun nonverbal)

Menurut Luthans (2006) terdapat lima indikator kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. *Pay* (Pendapatan)

Dimana jumlah pendapatan yang diterima adil sesuai dengan harapan karyawan. Apabila pendapatan adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan orang dan standar pendapatan yang berlaku pada pekerjaan tertentu.

2. *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Karyawan memiliki hak yang besar dalam menentukan kebebasan dalam

memutuskan tugas dan jadwal kerja, pekerjaan yang menarik dan menantang.

3. *Pomotion Opportunity* (Peluang Promosi)

Peluang promosi mempunyai akibat dari kepuasan kerja. Promosi diambil dari bentuk yang berbeda dan mempunyai keragaman berupa komposisi. Contohnya apabila naik jabatan, pendapatan juga ikut naik sesuai dengan jabatannya.

4. *Supervisor* (Pengawasan)

Hubungan antara atasan dan bawahan disebut hubungan fungsional dan totalitas (entity). Hubungan fungsional merupakan atasan membantu bawahan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan untuk karyawan seperti pekerjaan yang menantang. Hubungan totalitas merupakan pada ketertarikan antar individu yang mencerminkan perilaku dasar dan nilai-nilai yang terkandung.

5. *Co-Worker* (Rekan Kerja)

Hubungan antar pekerja merupakan hubungan ketergantungan sepihak. Kepuasan kerja terdapat para pekerja dalam jumlah tertentu, terletak dalam satu ruangan, kebutuhan sosial yang terpenuhi. Rekan kerja dapat membagikan sumber semangat, kenyamanan, nasihat, dan dorongan kepada karyawan.

Indikator-indikator yang dijelaskan diatas dapat digunakan untuk mengukur dan menilai tingkat kepuasan kerja karyawan secara maksimal. Dari indikator diatas, peneliti menggunakan indikator atau dimensi dari

Robbins (2006) yaitu, *pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi rekan kerja, kesesuaian kerja*. Alasan memilih teori dari Robbins (2006) yaitu karena sumber teori dan tahun yang sering digunakan pada penelitian terdahulu.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada hipotesis. Peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2020), Baskara, *et al.* (2019), Abdullah, R (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayani *et al.* (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya yaitu Amstrong (2004), Luthans (2009) Arifin (2012) dan Burns. Sedangkan teori kinerja karyawan yang digunakan yaitu Hasibuan (2005), Rivai (2005), dan Rivai (2011)

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis 1 berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawa

Ada pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja perawat pada hipotesis. Peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh Estiana dan Pramulanto (2020), Hairudinor, *et al.* (2020), Rivai (2020) Relawati dan Kasmari (2019) dan May, R (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuryasman dan Suryaman (2018), Andi, *et al.* (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Teori budaya organisasional yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya Robbins (2015), Schein (2010), Robbins (2012), Robbins dan Darmawan (2013), Robbins (2006) dan Robbins (1998). Sedangkan teori kinerja karyawan yang digunakan yaitu Robbins (2015), Manzoor, *et al.* (2011), Mangkunegara (2017), Bernardin dan Russel (2013), Cashmere (2016), Bernerdin dan Russel (1993) dan Mangkunegara (2004).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis 2 berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja perawat.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja perawat.

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan pada hipotesis. Peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni dan Senen (2018), Mukmin (2021) dan Wahyuningsih, *et al.* (2019) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aini, *et al.* (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya Hasibuan (2019), Yukl (2010), Rivai dan Mulyadi (2013) dan Yukl (2007). Teori budaya organisasional yang digunakan diantaranya Luthans (2008), Greenberg dan Baron (2013) Mas'ud (2004) dan Schein (2004) sedangkan teori kinerja karyawan yang digunakan diantara Bernardin (2004), Gomez-Mejia (2012) Samsudin (2010) dan Mangkunegara (2002)

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis 3 berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan Signifikan dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja perawat.

2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada hipotesis. Peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Menga *et al.* (2019), Ayca (2019) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herawati, *et al.* (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Teori gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya Zeffrass dan Huck (2007), Walumba (2008), dan Robbins (2014). Sedangkan teori kepuasan kerja yang digunakan yaitu Maslach, *et al.* (2001), Kaliski (2007) dan Veitzhal (2010).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis 4 berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Ada pengaruh budaya organisasional terhadap kepuasan kerja pada hipotesis. Peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.* (2019), Desty (2019), Imam dan Cahyaningrum (2019) yang menjelaskan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Hendra, *et al.* (2018), Kadir dan Analia (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Teori budaya organisasional yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya yaitu Wambui (2008), Robbins (2002), Robbins (1998), Robbins dan Judge (2008), Robbins (2002). Sedangkan teori kepuasan kerja yang digunakan yaitu Tien (2018), Robbins (1998), Luthans (2011), Robbins (2006), dan Luthans (2006).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis 5 berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kepuasan kerja.

H5: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kepuasan kerja.

2.3.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada hipotesis. Peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Lie dan Siagian (2018), Syaharuddin (2019) Nuryanti dan Ketut (2020) dan Kareem, *et al.* (2019) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kharishma, *et al.* (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya Spector (2006), Kreitner dan Kinichi (2005), Robbins dan Judge (2015), Robbins dan Judge (2013) dan Smith, Kendall dan Hulin (1969). Sedangkan teori kinerja karyawan

yang digunakan yaitu Robbins (2006), Soedjono (2005), Bangun (2012), Mangkunegara (2011) dan Simanjuntak (2011)

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis 6 berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

H6: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

2.3.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja pada hipotesis. Peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantara penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2020), Ilham (2018) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dan Panggabean (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Teori gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu Yuki (2005), Stoner (1996), Hersey dan Blanchard (1992). Teori budaya organisasional yang digunakan yaitu Mas'ud (2004), Robbins dan Coulter (2010), Robbins dan Mary (2009). Sedangkan teori yang digunakan pada kepuasan kerja yaitu Kreitner dan Kinichi (2005), Mathis & Jackson (2000) dan Luthans (2005).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis 7 berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja.

H7: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja.

2.3.8 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja

Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada hipotesis, ditemukan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nurwijayanti, *et al.* (2019), Riyadi (2020) dan Lousyiana, T (20115) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Teori gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantara teori dari Tampubolon (2007), Robbins dan Timothy (2018), Sutrisno (2016) dan Thoha (2007). Teori kinerja karyawan yang digunakan yaitu Robbins (2008), Mangkunegara (2015), Sedarmayanti (2011), Mangkunegara (2005). Sedangkan teori kepuasan kerja yang digunakan yaitu Herzberg dalam Hasibuan (2005), Luthans (2011), Noor (2013) dan Robbins (2006).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis 8 berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

H8: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

2.3.9 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja

Ada pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada hipotesis. Peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Pallawagu (2020), Mariati dan Mauludin (2018), Diliyanti, *et al.* (2018) yang menjelaskan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et al* (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Teori budaya organisasional yang digunakan dalam penelitian terdahulu diantaranya yaitu Wirawan (2007), Robbins (2002), Robbins dan Judge (2013) dan Robbins (2003). Teori kinerja karyawan yang digunakan yaitu Wirawan (2009), Robbins (2006), Bernerdin dan Russel (1995), Widodo (2015). Sedangkan teori kepuasan kerja yang digunakan yaitu Luthans (2006), Hezberg dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) Snith, *et al.* (1969) dan Handoko (2014)

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis 9 berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja

H9: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Pikir

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) kerangka teoritis merupakan fondasi sebuah proyek dalam penelitian didasarkan. Kerangka teoritis dapat di definisikan sebagai jaringan solusi yang disusun, dijelaskan dan di elaborasi secara logis dalam setiap variabel yang dianggap relevan dalam sebuah masalah dan dapat diidentifikasi melalui sebuah wawancara, pengamatan, serta tujuan maupun literatur.

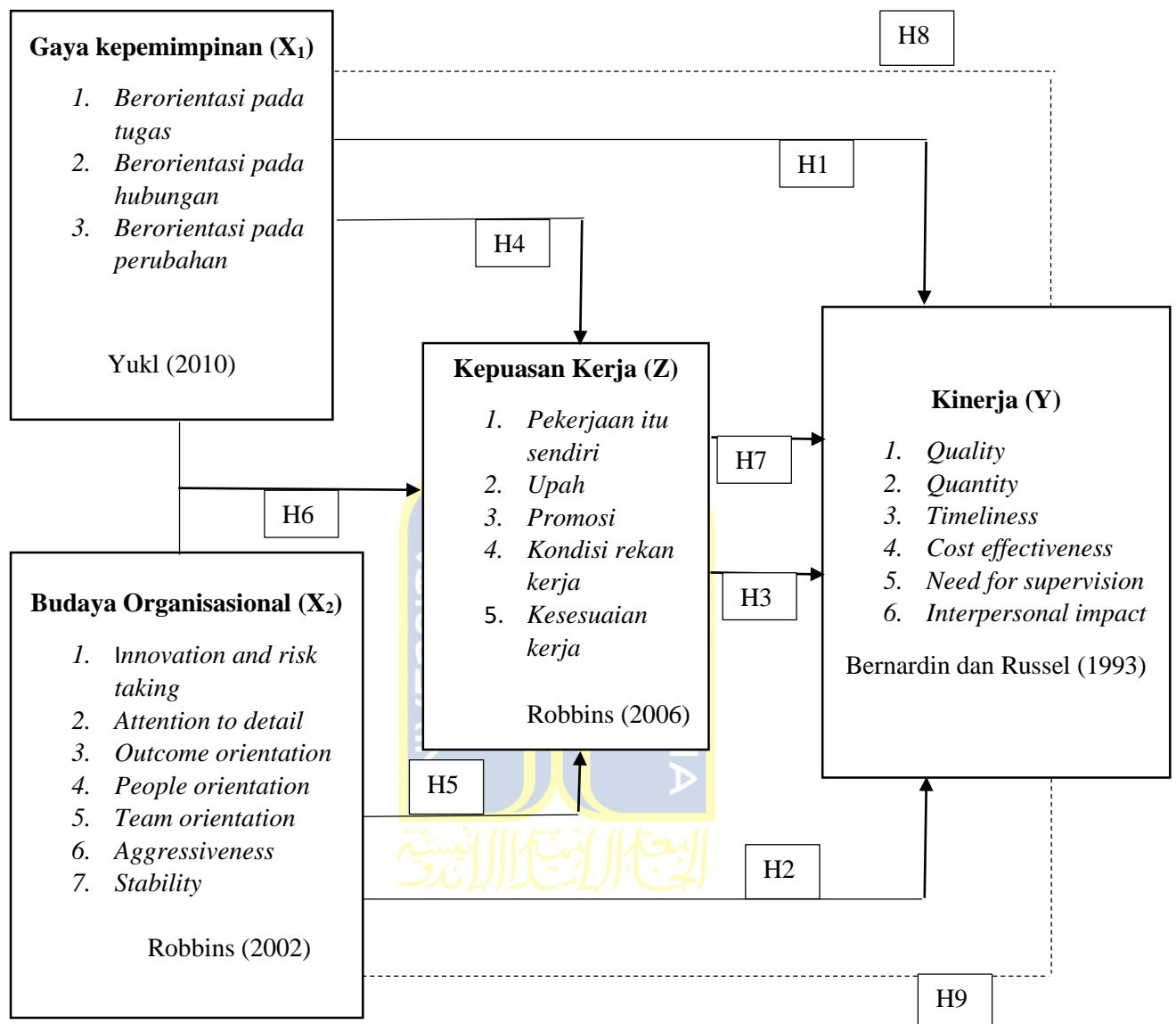
Kerangka pikir pada penelitian ini akan menjelaskan yang berkaitan dengan pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kepuasan kerja serta kinerja indikator yang akan digunakan berdasarkan teori dari para ahli yang digunakan pada penelitian terdahulu. Sumber penelitian terdahulu:

1. $X_1 - Y =$ Riyanto (2020), Handayani, *et al.* (2019), Baskara, *et al.* (2019), Abdullah (2019)
2. $X_2 - Y =$ Estiana dan Plamulanto (2020), Hairudionor, *et al.* (2020), Rivai (2020), Relawati dan Kasmari (2019), Nuryasman dan Suryaman (2018) Andi, *et al.* (2019) dan May (2016)
3. $X_1 \& X_2 - Y =$ Aini, *et al.* (2019), Wahyuni dan Senen (2018), Mukmin (2021), Wahyuningsih, *et al.* (2019)
4. $X_1 - Z =$ Menga, *et al.* (2019), Ayca (2019), Herawati, *et al.* (2020)
5. $X_2 - Z =$ Putra, *et al.* (2019), Desty (2019), Hendra, *et al.* (2018), Kadir dan Analia (2017), Imam dan Cahyaningrum (2019)
6. $Z - Y =$ Lie dan Siagian (2018), Syaharuddin (2019), Nuryanti dan Ketut (2020), Kharishma (2019), Kareem, *et al.* (2019)

7. X_1 & $X_2 - Z$ = Tambunan (2020), Ilham (2018), Riyanto dan Panggabean (2020)
8. $X_1 - Y - Z$ = Nurwijayanti, *et al.* (2019), Riyadi (2020), Siagian dan Khair (2018), Lousyiana (2015)
9. $X_2 - Y - Z$ = Pallawagu (2020), Mariati dan Mauludin (2018), Pawirosumarto (2017) Diliyanti, *et al.* (2018)

Berdasarkan pada penelitian terdahulu serta teori yang digunakan, maka terbentuklah kerangka pikir untuk penelitian pada Gambar 2.1 sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Keterangan:

- Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasional (X₂)
- Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Perawat (Y)

3. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z)

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan suatu alasan atau dugaan sementara yang di dapatkan dalam bentuk pernyataan. Dengan pengujian hipotesis dan mengkonfirmasi bahwa dugaan-dugaan pada hubungan antarvariabel, maka diharapkan solusi dapat ditemukan untuk memperbaiki masalah yang dihadapi.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

H2: Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

H3: Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H5: Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H6: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

H7: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H8: Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat

H9: Kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasional terhadap kinerja perawat



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena yang diolah menggunakan SPSS. Menurut Creswell (2009) *“quantitative research is a means for testing objective theories by examining the relationship among variables. The variables, in turn, can be measured. Typically on instruments, so that numbered data can be analyzed using statistical procedures”*. Penelitian kuantitatif yaitu sebuah sarana dimana untuk menguji teori hubungan antar variabel. Variabel tersebut dapat diukur dengan angka pada sebuah instrument, sehingga data dapat di analisis menggunakan prosedur statistic. Pengambilan sampel dalam penelitian secara acak dan instrument penelitian untuk pengumpulan data yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini pembagian kuesioner dilakukan kepada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

3.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini berada di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta beralamat di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.20, Ngupasan, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55122.

3.2.1 Profile Organisasi

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan rumah sakit milik pimpinan pusat Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan sebagai ketua. Persyarikatan Muhammadiyah atas inisiatif muridnya, KH Sudjak, yang pada awalnya berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 february 1923. RS PKU Muhammadiyah dikelola berdasarkan manajemen enterpreneurial yang bertumpu pada nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an yaitu:

1. Amanah
2. Sidiq
3. Fathonah
4. Tabligh
5. Inovatif
6. Silaturahmi

RS PKU Muhammadiyah memberikan berbagai fasilitas untuk menunjang kegiatan pelayanan kesehatan yang diberikan. Dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang lengkap dengan kualitas yang terbaik bagi pasien

Sumber <https://rspkujogja.com/> (Diakses tanggal 13-Februari-2021)

3.2.2 Visi dan Misi organisasi

RS PKU Muhammadiyah memiliki visi sebagai berikut:

“Menjadi rumah sakit Muhammadiyah rujukan terpercaya dengan kualitas pelayanan yang islami, bermutu dan terjangkau”

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut maka RS PKU Muhammadiyah menerapkan misi sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan kesehatan paripurna bagi semua lapisan masyarakat sesuai dengan peraturan/ ketentuan perundang-undangan.
2. Menyelenggarakan upaya peningkatan mutu sumber daya insani melalui pendidikan dan pelatihan secara professional yang sesuai ajaran islam
3. Melaksanakan da'wah islam amar ma'ruf nahi munkar melalui pelayanan kesehatan, yang peduli pada kaum dhuafa

3.2.3 Falsafah RS PKU Muhammadiyah

1. Misi dakwah islam amar ma'ruf nahi munkar
“Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang munkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung” (QS Ali Imran 104)
2. Keyakinan dasar dalam pelayanan kesehatan
“Dan apabila aku sakit, Dia-lah yang menyembuhkan aku” (QS. Asy-Syuara:80)
3. Peningkatan mutu pelayanan yang berkelanjutan dengan mengutamakan keselamatan pasien

“Sesungguhnya orang-orang yang berhatu-hati karena takut (azab) Tuhan mereka, dan orang-orang yang beriman dengan ayat-ayat Tuhan mereka, dan orang-orang yang tidak mempersekutukan dengan Tuhan mereka (sesuatu apapun), dan orang-orang yang memberikan apa yang telah mereka berikan, dengan hati yang takut, sesungguhnya mereka akan kembali kepada Tuhan mereka. Mereka itu bersegera untuk mendapat kebaikan-kebaikan, dan merekalah orang-orang yang segera memperolehnya “(QS Al-Mu’minun 57-61)

“maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah maha kuasa atas segala sesuatu” (QS Al-Baqarah 148)

4. Perwujudan iman dan amal shaleh

“Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, kelak (Allah) yang maha pengasih akan menanamkan rasa kasih sayang (dalam hati mereka)” (QS Maryam: 96)

5. Sebagai tugas sosial

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertawaklah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (QS Al-Maidah:2)

Sumber <https://rspkujogja.com/>

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Cresswell (2009) variabel lebih merujuk pada sebuah karakteristik atau atribut dari seorang individu atau sebuah organisasi yang akan diteliti. Sekaran dan Bougie (2013) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang dapat mengambil suatu nilai yang berbeda, baik membedakan atau mengubah suatu nilai. Menurut Siregar (2013) variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai berupa kuantitatif ataupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya. Berdasarkan definisi diatas dari para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penelitian adalah suatu nilai/objek yang dibuat peneliti untuk dapat diambil kesimpulannya pada suatu objek. Adapun variabel yang dipakai dalam penelitian ini yakni variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya orgaisasional (X_2) sebagai variabel independen Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

1. Variabel Independen (X)

Menurut Cresswell (2009), Variabel Independen adalah variabel yang (mungkin) menyebabkan, mempengaruhi, atau juga mepengaruhi hasil. Variabel ini sering juga disebut sebagai variabel ireament, manipulated, atau variabel predictor. Sementara menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negative yakni saat variabel independen itu muncul, maka variabel dependen juga muncul dan pada setiap unit peningkatan dalam variabel independen, terdapat peningkatan atau penurunan dari

variabel dependen. Dalam penelitian variabel independen yaitu gaya kepemimpinan sebagai (X_1) dan budaya organisasional (X_2)

Variabel Dependen (Y)

Menurut (Cresswell, 2009) variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel independen, maksudnya adalah dimana mereka adalah sebuah hasil dari pengaruh variabel independen. Sementara menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel dependen adalah suatu variabel yang menjadi minat utama dari peneliti. Variabel dependen dalam penelitian ini yakni kinerja karyawan (Y)

2. Variabel *Intervening* (Z)

Definisi dari (Cresswell, 2009) variabel *intervening* atau variabel mediasi adalah variabel yang berada diantara variabel independen dan variabel dependen dan mereka memediasi antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel *intervening* adalah suatu variabel yang berguna sebagai variabel penyela yang letaknya diantara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel *intervening* adalah kepuasan kerja (Z)

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

3.4.1 Kinerja Perawat (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan berdasarkan hasil prestasi kerjanya dan catatan hasil yang diperoleh selama

seseorang/karyawan bekerja dalam sebuah organisasi. Menurut Bernardin dan Russel (1993) terdapat 6 indikator penilaian kinerja, yakni:

1. *quality* (kualitas)
 - a. Keramahan dalam melayani pasien
 - b. Kerapihan dalam bekerja
 - c. Ketelitian dalam bekerja
2. *quantity* (kuantitas)
 - a. Kemampuan menyelesaikan target waktu kerja yang ditetapkan
 - b. Kemampuan bekerja dengan hemat biaya
 - c. Kemampuan memenuhi standar pelayanan
3. *Timeliness* (ketepatan waktu)
 - a. Kecepatan waktu penyelesaian layanan
 - b. Kemampuan menggunakan waktu sesuai standar layanan
 - c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan
4. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya)
 - a. Kemampuan menggunakan peralatan medis sesuai dengan kebutuhan
 - b. Kemampuan mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja
 - c. Kemampuan melakukan pekerjaan untuk meningkatkan keuntungan
5. *Need for supervision* (kebutuhan pengawasan)
 - a. Kemampuan bekerja tanpa pengawasan
 - b. Kemampuan bertanggung jawab secara mandiri

- c. Kemampuan bekerja secara mandiri
6. *Interpersonal Impact* (dampak interpersonal)
- a. Kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja
 - b. Kesiediaan membantu rekan kerja
 - c. Kemampuan bekerja dalam tim

3.4.2 Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini seharusnya mereka terima. Adapun terdapat 5 indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2006), yakni:

1. Pekerjaan itu sendiri
 - a. Dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan
 - b. Dapat memenuhi standar operasional pekerjaan
 - c. Dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri
2. Gaji
 - a. Adanya pemberian gaji lebih tinggi dari organisasi lain
 - b. Adanya pemberian gaji sesuai dengan jabatan
 - c. Adanya kecukupan gaji untuk kebutuhan sehari-hari
3. Promosi
 - a. Adanya pemberian kesempatan promosi yang adil
 - b. Adanya pemberian kesempatan untuk memperbaiki kinerja
 - c. Adanya sistem promosi yang jelas

4. Kondisi rekan kerja
 - a. Adanya hubungan baik antar rekan kerja
 - b. Adanya sikap saling mendukung antar rekan kerja
 - c. Adanya kerjasama antar rekan kerja
5. Kesesuaian kerja
 - a. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan
 - b. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan
 - c. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan

3.4.3 Gaya Kepemimpinan (X₁)

Menurut Yukl (2010) kepemimpinan adalah kemampuan individu memengaruhi, memotivasi kemudian membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Yukl (2010), yakni:

1. Berorientasi pada tugas
 - a. Ada penjelasan tujuan organisasi
 - b. Ada pemberian standar pekerjaan
 - c. Ada penjelasan tugas-tugas yang diberikan
2. Berorientasi pada hubungan
 - a. Ada pemberian motivasi kerja
 - b. Ada hubungan baik antara pimpinan dan karyawan
 - c. Pimpinan menjalin komunikasi dengan karyawan
3. Berorientasi pada perubahan
 - a. Ada pemberian solusi atas masalah yang terjadi diantara karyawan

- b. Ada pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengusulkan ide baru
- c. Ada pemberian dorongan kepada karyawan untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik

3.4.4 Budaya Organisasional (X₂)

Menurut Robbins (2002) budaya organisasional merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Indikator-indikator mencakup:

1. *Innovation and risks taking* (inovasi dan pengambilan resiko)
 - a. Ada pemberian kesempatan karyawan untuk berinovasi
 - b. Ada kesempatan karyawan menjelaskan ide baru
 - c. Ada penerimaan terhadap kegagalan yang dilakukan oleh karyawan
2. *Attention to detail* (perhatian terhadap detail)
 - a. Kebiasaan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi
 - b. Kebiasaan menganalisis pekerjaan secara detail
 - c. Kebiasaan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
3. *Outcome orientation* (berorientasi pada hasil)
 - a. Ada penentuan target kerja
 - b. Ada penentuan standar kerja
 - c. Ada tuntutan bekerja secara maksimal
4. *People orientation* (berorientasi pada individu)
 - a. Terjalin hubungan baik antara karyawan dan pimpinan

- b. Ada partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan
 - c. Ada hubungan baik antar karyawan
5. *Orientation team* (berorientasi pada tim)
- a. Ada kerjasama dalam tim
 - b. Ada pemberian dukungan pada setiap anggota tim
 - c. Ada hubungan baik dalam tim
6. *Agresivitas*
- a. Ada tuntutan prestasi kerja yang harus dicapai
 - b. Ada penghargaan pada prestasi kerja karyawan
 - c. Ada penghargaan untuk karyawan terbaik
7. *Stabilitas*
- a. Ada standar prestasi kerja yang ditetapkan
 - b. Ada pemberian standar kerja yang ditetapkan
 - c. Ada pemberian prosedur kerja yang ditetapkan

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) populasi mengacu pada sebuah kelompok orang, peristiwa maupun hal-hal menarik yang di investigasi oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah mencakup tenaga perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sebuah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Adapun populasi pada penelitian yang dilakukan yakni sebanyak 50 perawat di divisi Hemodialisa

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) sampel merupakan bagian dari sebuah populasi. Sampel tersebut terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 perawat pada divisi Hemodialisa.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) teknik pengambilan sampel yaitu sebuah proses yang memilih sejumlah elemen dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008), yakni teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

Proses pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif, sehingga data dapat diperoleh dari data primer maupun data sekunder.

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) data primer adalah sebuah data yang diperoleh langsung dari tangan pertama dan untuk analisis berikutnya untuk menemukan sebuah solusi atau masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan yaitu bersumber dari responden pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 50 responden, yang berkaitan dengan bukti diri responden dan tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan pada penelitian ini.

2. Data Sekunder

Sekaran dan Bougie (2013) mengemukakan bahwa data sekunder lebih mengacu pada sebuah informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari berbagai lembaga maupun instansi ataupun pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini informasi sekunder dalam penelitian ini meliputi: profil, visi dan misi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan juga falsafah RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta serta dokumen lain yang relevan untuk digunakan sebagai informasi pendukung bagi peneliti, terkait dengan variabel yang akan diteliti.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) kuesioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis dan telah dirumuskan sebelumnya yakni responden mencatat jawaban dengan pilihan yang telah ditentukan. Jawaban dari kuesioner sudah ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) skala *Likert* adalah suatu skala yang dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan. Dengan skala *Likert* maka penjabaran dapat di ukur dengan skala lima poin yakni: 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Ragu-ragu, 4= Setuju, 5= Sangat Setuju.

3.7 Uji Instumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah pengujian seberapa baik instrument yang telah dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu (Sekaran dan Bougie, 2013). Sedangkan menurut Ghozali (2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya dari sebuah data.

Uji validitas dilakukan untuk tujuan membuktikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data merupakan kuesioner yang valid. Menurut Ghozali (2011) untuk mengukur validitas ada 3 cara, yakni:

1. Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

2. Melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan skor total konstruk.
3. Melakukan uji dengan *confirmatory factor analys* (CFA)

Uji dalam penelitian yaitu uji korelasi *pearson product moment* dengan rumus, yakni menurut Sugiyono (2009):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ =Jumlah skor Y

$\sum Z$ = Jumlah skor Z

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias atau tanpa ada kesalahan dank arena itu dapat menjamin konsistensi pada pengukuran di sepanjang waktu serta pada poin di instrument

tersebut. Sementara menurut Ghozali (2016) reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal atau reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil.

Pada penelitian ini menggunakan *Alfa Cronbach* yang berguna untuk mengetahui suatu indikator yang reliabel atau tidak reliabel. Keputusan dari pengujiannya yaitu apabila nilai dari *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,60 atau 60% maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji rumus Sugiyono (2007):

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah item pertanyaan yang diuji

s_t^2 = deviasi standar total

$\sum s_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan uji f diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila dilanggar, maka uji statistic menjadi tidak valid. Uji normalitas data dilakukan dengan memakai uji *Kolmogorov smirnov* yaitu digunakan pada tiap variabel. Data sebuah penelitian dikatakan normal atau memenuhi dari uji normalitas apabila nilai *Asymp sig (2 tailed)* variabel residual diatas 5% atau 0,05 tetapi apabila nilai *Asymp sig (2 tailed)* variabel residual dibawah 5% atau 0,05 maka data tersebut tidak memenuhi uji

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heterokedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan apabila berbeda disebut Heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2016), salah satu metode untuk mengetahui terdapat atau tidaknya heteroskedastisitas yakni dengan memandang grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) ialah ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi terdapat tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memandang ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X merupakan residual ($Y \text{ prediksi } i - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *di-studentized*

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi. Maka dapat menggunakan analisis berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel dependen
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi antara dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta *Variance Inflation Factor* (VFA). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

3.8.2 Analisis Regresi Linear

Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linear merupakan alat untuk menganalisis pengaruh dari perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri-sendiri maupun bersamaan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2015) analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). Berikut merupakan macam-macam analisis regresi:

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana menurut Siregar (2013) dapat digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut rumus regresi linear sederhana:

$$Y = a + b_1Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perawat

a = Variabel bebas

a dan b = Konstanta

2. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2015) regresi linear berganda dapat digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor pediktor dimanipulasi. Analisis regresi berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal 2.

3. Regresi Model I (Kepuasan Kerja)

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja.

$$\text{Persamaan: } Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasional

b₁ = Koefisien Regresi

b₂ = Koefisien Regresi

a. Regresi Model II (Kinerja Perawat)

Analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat.

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perawat

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasional

b₁ = Koefisien Regresi

b₂ = Koefisien Regresi

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t menurut Ghozali (2016) menjelaskan bahwa seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F menurut Ghozali (2016) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut terdapat beberapa kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak. Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

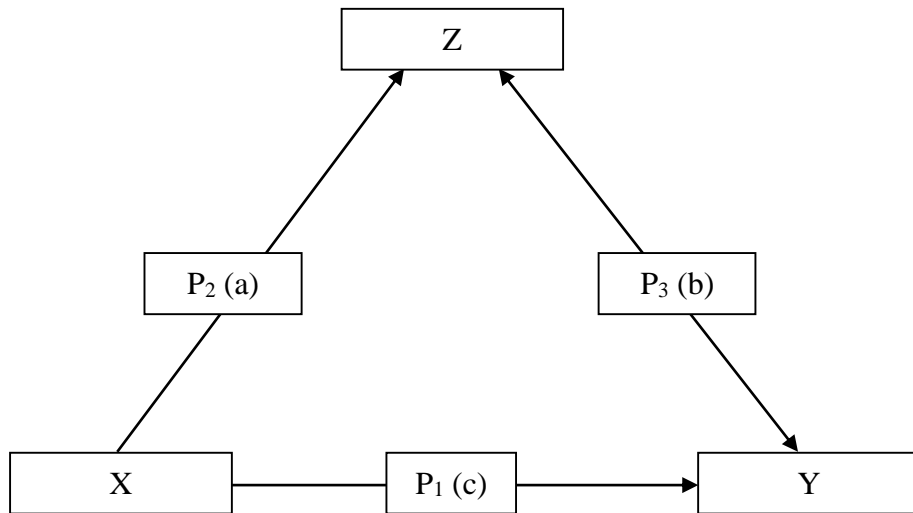
- b) Membandingkan nilai F hasil dengan F menurut tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Ghozali (2016) menjelaskan bahwa digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* 0 hingga 1. Semakin besar koefisien determinasi maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

3.8.4 Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2016) menjelaskan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda serta akan menggunakan uji Sobel untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Uji Sobel merupakan pengujian hipotesis mediasi atau *intervening* dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel.



Gambar 3.1 Uji Sobel

Sumber: Ghozali (2016)

Menurut Ghozali (2016), suatu variabel dapat dinyatakan sebagai variabel mediasi apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan variabel predictor (Independen) dan criterion (Dependen).

Keterangan:

X = Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional (Variabel Independen)

Z = Kepuasan Kerja (Variabel Mediasi)

Y = Kinerja Perawat (Variabel Dependen)

P₁ (c) = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

P₂ (a) = Koefisien pengaruh variabel independen variabel mediasi

P₃ (b) = Koefisien pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Kuesioner ini disebarakan sebanyak 50 responden. Besarnya pengembalian kuesioner yaitu sebanyak 50 Kuesioner atau tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 100 persen. Pembahasan ini meliputi uraian tentang karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian regresi dan analisis jalur. Teknik dalam mengolah data yang digunakan ialah *software* SPSS 2

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas menurut Sekaran dan Bougie (2009) adalah untuk Memastikan bahwa pengukuran memasukkan sekumpulan item yang memadai dan mewakili yang mengungkap konsep. Semakin skala item mencerminkan keseluruhan konsep yang diukur, semakin besar validitas isi. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya dari sebuah data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.

Uji validitas dihitung dengan berdasarkan analisis item dengan mengkorelasikan masing-masing skor setiap item dengan skor variabel. Teknik korelasinya menggunakan *Pearson Correlation*, data diolah dan dihitung menggunakan *Software* SPSS 21.

Tabel 4.1
Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1.	Gaya Kepemimpinan	9
2.	Budaya Organisasional	21
3.	Kinerja Perawat	18
4.	Kepuasan Kerja	15
Total Pernyataan		63

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Item pernyataan setiap variabel diuji menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yang membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Dimana $r_{tabel} = 0,2787$ ($df = N-2$, $50-2= 48$) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 persen atau 0,05. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), apabila nilai r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka instrumen penelitian tidak valid dan dianggap gugur.

Tabel 4.2
Hasil Analisis Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Direktur menjelaskan tujuan organisasi	0,717	0,2787	Valid
2.	Direktur memberikan standar pekerjaan	0,730	0,2787	Valid
3.	Direktur menjelaskan tugas-tugas yang diberikan	0,676	0,2787	Valid
4.	Direktur memberikan motivasi kerja	0,724	0,2787	Valid
5.	Ada hubungan baik antara direktur dan karyawan	0,799	0,2787	Valid
6.	Direktur menjalin komunikasi dengan karyawan	0,710	0,2787	Valid
7.	Ada pemberian solusi atas masalah yang terjadi diantara karyawan	0,684	0,2787	Valid

8.	Ada pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengusulkan ide baru	0,654	0,2787	Valid
9.	Ada pemberian dorongan kepada karyawan untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik	0,686	0,2787	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 3 hal 239)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua item kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X_1) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 4.3
Hasil Analisis Uji Validitas Budaya Organisasional (X_2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Organisasi memberi kesempatan untuk berinovasi	0,648	0,2787	Valid
2.	Organisasi memberi kesempatan perawat menjelaskan ide baru	0,695	0,2787	Valid
3.	Organisasi menerima kegagalan yang dilakukan oleh perawat	0,721	0,2787	Valid
4.	Ada kebiasaan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasi pekerjaan	0,805	0,2787	Valid
5.	Ada kebiasaan menganalisis pekerjaan secara detail	0,762	0,2787	Valid
6.	Ada kebiasaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,755	0,2787	Valid
7.	Ada penentuan target kerja dari organisasi	0,783	0,2787	Valid
8.	Ada penentuan standar kerja dari organisasi	0,754	0,2787	Valid
9.	Ada tuntutan bekerja secara maksimal	0,664	0,2787	Valid
10.	Terjalin hubungan baik antara perawat dan direktur	0,666	0,2787	Valid
11.	Ada partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan	0,670	0,2787	Valid
12.	Ada hubungan baik antar perawat	0,746	0,2787	Valid
13.	Ada kerjasama dalam tim	0,771	0,2787	Valid
14.	Ada pemberian dukungan pada setiap anggota tim	0,632	0,2787	Valid

15.	Ada hubungan baik dalam tim	0,755	0,2787	Valid
16.	Ada tuntutan prestasi kerja yang harus dicapai	0,744	0,2787	Valid
17.	Ada penghargaan pada prestasi kerja perawat	0,702	0,2787	Valid
18.	Ada penghargaan untuk perawat terbaik	0,712	0,2787	Valid
19.	Ada standar prestasi kerja yang ditetapkan	0,783	0,2787	Valid
20.	Ada pemberian standar kerja yang ditetapkan	0,735	0,2787	Valid
21.	Ada pemberian prosedur kerja yang ditetapkan	0,730	0,2787	Valid

Data Primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 4, hal 241)

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan pada variabel budaya organisasional (X_2) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

Tabel 4.4
Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan	0,478	0,2787	Valid
2.	Saya dapat memenuhi standar operasional pekerjaan	0,301	0,2787	Valid
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	0,468	0,2787	Valid
4.	Ada pemberian gaji lebih tinggi dari organisasi lain	0,493	0,2787	Valid
5.	Ada pemberian gaji sesuai dengan jabatan	0,547	0,2787	Valid
6.	Ada kecukupan gaji untuk memperbaiki kinerja	0,410	0,2787	Valid
7.	Ada pemberian kesempatan promosi yang adil	0,440	0,2787	Valid
8.	Ada pemberian kesempatan untuk memperbaiki kinerja	0,567	0,2787	Valid
9.	Ada sistem promosi yang jelas	0,588	0,2787	Valid
10.	Ada hubungan baik antar rekan kerja	0,717	0,2787	Valid

11.	Ada sikap saling mendukung antar rekan kerja	0,804	0,2787	Valid
12.	Ada kerjasama antar rekan kerja	0,805	0,2787	Valid
13.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan	0,561	0,2787	Valid
14.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	0,524	0,2787	Valid
15.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan perawat	0,431	0,2787	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 6, hal 251)

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Z) terbukti valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

Tabel 4.5
Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya ramah dalam melayani pasien	0,573	0,2787	Valid
2.	Saya dapat bekerja dengan rapih	0,746	0,2787	Valid
3.	Saya dapat bekerja dengan teliti	0,681	0,2787	Valid
4.	Saya mampu menyelesaikan target waktu kerja yang ditetapkan	0,612	0,2787	Valid
5.	Saya mampu bekerja dengan hemat biaya	0,586	0,2787	Valid
6.	Saya mampu memenuhi standar pelayanan pasien	0,628	0,2787	Valid
7.	Saya dapat menggunakan kecepatan waktu penyelesaian layanan	0,702	0,2787	Valid
8.	Saya mampu menggunakan waktu bekerja sesuai standar layanan	0,738	0,2787	Valid
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	0,712	0,2787	Valid
10.	Saya mampu menggunakan waktu peralatan medis sesuai dengan kebutuhan	0,481	0,2787	Valid

11.	Saya mampu mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja	0,779	0,2787	Valid
12.	Saya mampu memaksimalkan pekerjaan untuk meningkatkan keuntungan	0,762	0,2787	Valid
13.	Saya mampu bekerja tanpa adanya pengawasan	0,730	0,2787	Valid
14.	Saya mampu bertanggung jawab secara mandiri	0,783	0,2787	Valid
15.	Saya mampu bekerja secara mandiri	0,719	0,2787	Valid
16.	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0,653	0,2787	Valid
17.	Saya bersedia membantu rekan kerja	0,691	0,2787	Valid
18.	Saya mampu bekerja dalam tim	0,649	0,2787	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 5, hal 247)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$)

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias atau tanpa ada kesalahan dan arena itu dapat menjamin konsistensi pada pengukuran disepanjang waktu serta pada poin di instrument tersebut.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Alfa Cronbach*. Apabila nilai *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan reliabel. Begitupun sebaliknya, jika nilai *Alfa Cronbach* lebih kecil dari 0,6 maka

jawaban pada responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Sig	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,877	>0,6	Reliabel
2.	Budaya Organisasional (X_2)	0,954	>0,6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0,830	>0,6	Reliabel
4.	Kinerja Perawat (Y)	0,932	>0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 7, hal 254)

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh nilai Alpha Cronbach dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, instrument penelitian layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

Menurut Siregar (2013) analisis deskriptif adalah analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel dimana dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

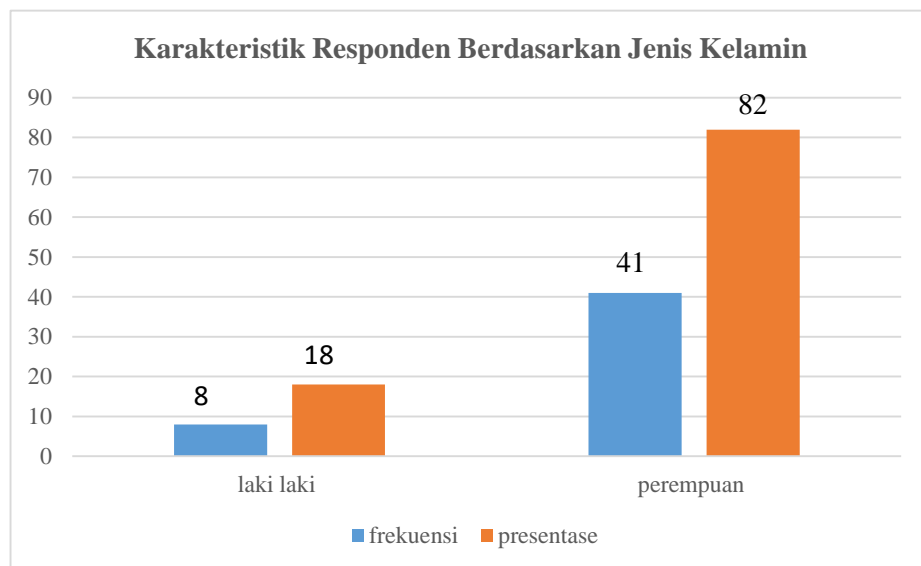
Berdasarkan kuesioner yang sudah terkumpul dari 50 responden diperoleh data tentang jenis kelamin penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	8	18
Perempuan	41	82
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada Gambar 4.1 dalam bentuk diagram



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 dan Gambar 4.1 menjelaskan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin diketahui sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 41 orang atau sebesar 82 persen, sedangkan laki-laki sebanyak 8 orang atau sebar 18 persen. Berdasarkan penelitian psikologis yang dilakukan, hasilnya menyatakan bahwa kemampuan dalam menyelesaikan masalah, analisis berpikir, kemampuan belajar, dan motivasi berdasarkan faktor biologis yaitu

perempuan dan laki-laki, cukup berbeda (DeGenova, 2008). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta lebih cocok untuk perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

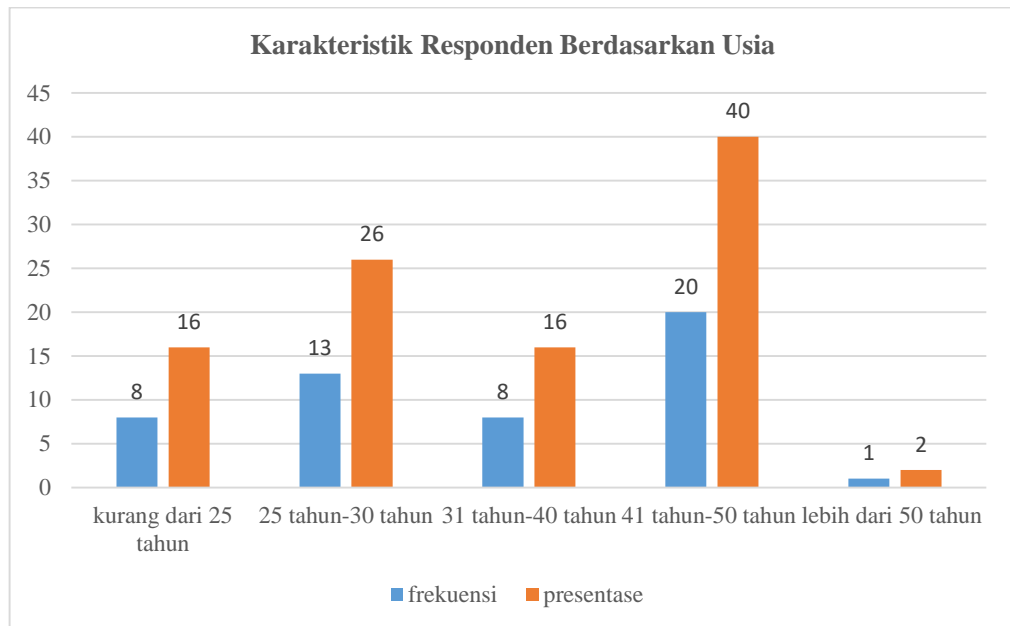
Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 25 tahun	8	16
25 tahun-30 tahun	13	26
31 tahun-40 tahun	8	16
41 tahun-50 tahun	20	40
Lebih dari 50 tahun	1	2
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada gambar 4.2 dalam bentuk diagram



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
 Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 dan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia 41-50 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 40 persen. Karyawan dengan usia yang lebih tua lebih memiliki keinginan bertahan dalam pekerjaannya, hal ini disebabkan karena karyawan dengan usia lebih tua memiliki kecenderungan konsistensi pada pekerjaannya menurut Robbins (2002). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta termasuk kedalam usia yang sudah melewati masa produktif, namun mereka masih memiliki semangat tinggi sehingga kinerja yang mereka lakukan untuk Rumah Sakit tetap maksimal.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

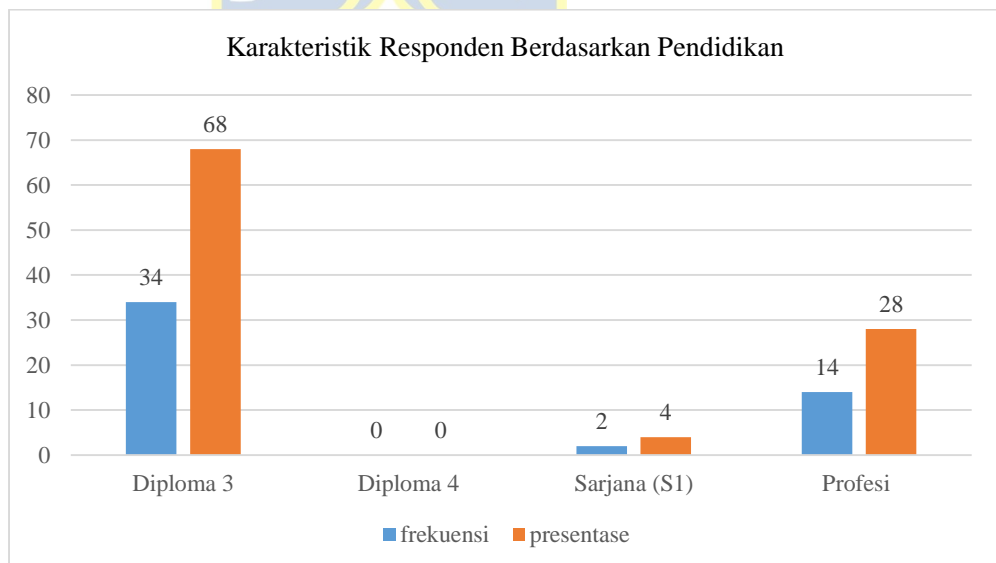
Berdasarkan kuesioner yang didapatkan dari 50 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden pada penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Diploma 3	34	68
Diploma 4	0	0
Sarjana (S1)	2	4
Profesi	14	28
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Gambar 4.3 dalam bentuk diagram



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Gambar 4.3 diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar berpendidikan Diploma 3 dengan jumlah 34 orang atau 68 persen. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dale Carneige (2012), semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat keterlibatannya terhadap organisasi. Dengan latar belakang pendidikan tersebut, maka institusi akan memperoleh perawat yang benar-benar sesuai dengan bidang yang ditekuninya sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

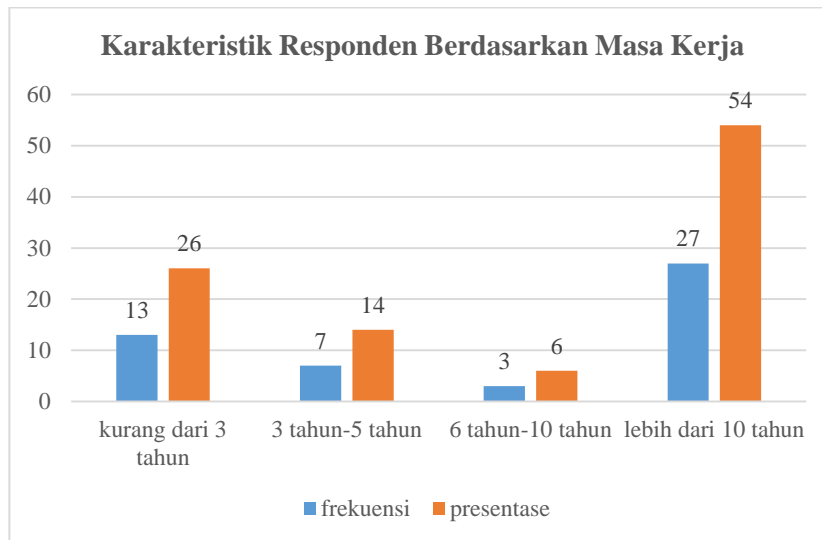
Berdasarkan kuesioner yang didapatkan dari 50 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 3 tahun	13	26
3 tahun-5 tahun	7	14
6 tahun-10 tahun	3	6
Lebih dari 10 tahun	27	54

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Kategori responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Gambar 4.4 dalam bentuk diagram



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
 Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 dan Gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Penelitian menunjukkan bahwa masa kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi tingginya keinginan seorang karyawan untuk berhenti bekerja, menurut Robbins (2002), masa kerja dibagi menjadi 3 tahap, yaitu tahap perkembangan (masa kerja kurang dari 2 tahun), tahap lanjutan (masa kerja 2-10 tahun) dan tahap pemeliharaan (masa kerja lebih dari 20 tahun). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sudah cukup lama perawat berkontribusi di Rumah Sakit. Dengan demikian Rumah Sakit memberikan budaya organisasional yang menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang dimiliki.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

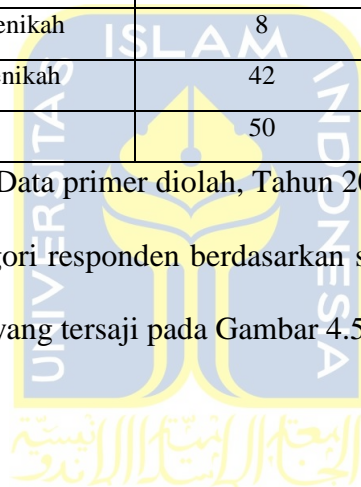
Berdasarkan kuesioner yang didapatkan dari 50 responden diperoleh data tentang status pernikahan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada 4.11

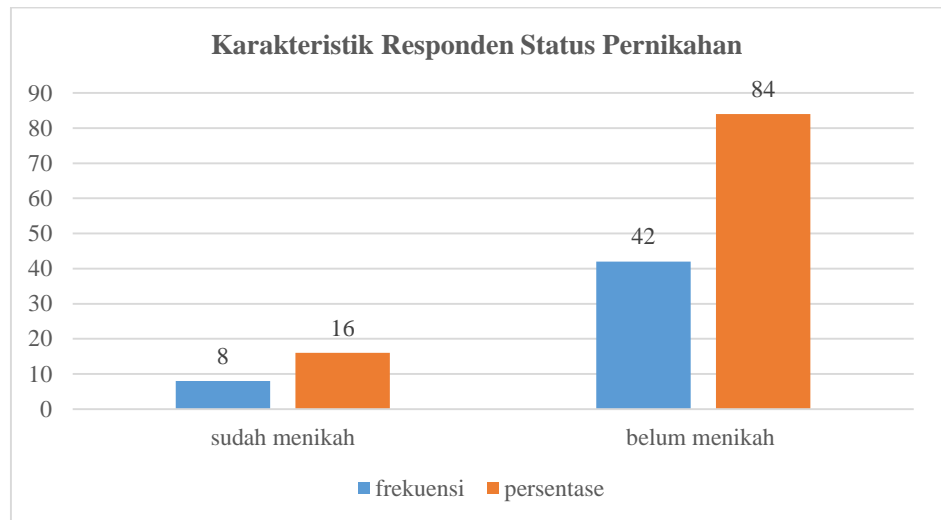
Tabel 4.11
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	8	16
Sudah Menikah	42	84
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Kategori responden berdasarkan status pernikahan terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada Gambar 4.5 dalam bentuk diagram





Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 dan Gambar 4.5 bahwa dari 50 responden terdapat 84 persen atau sebanyak 42 orang memiliki status pernikahan sudah menikah, dan sebanyak 16 persen atau 8 orang memiliki status pernikahan belum menikah. Menurut Thalib (1980) status pernikahan yakni suatu perjanjian atau ikatan yang suci, kuat dan kokoh untuk hidup bersama, dalam hal ini peneliti ingin mengetahui status pernikahan karyawan apakah karyawan memiliki status pernikahan atau belum menikah. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki status pernikahan sudah menikah.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 50 responden diperoleh data tentang penghasilan responden penelitian.

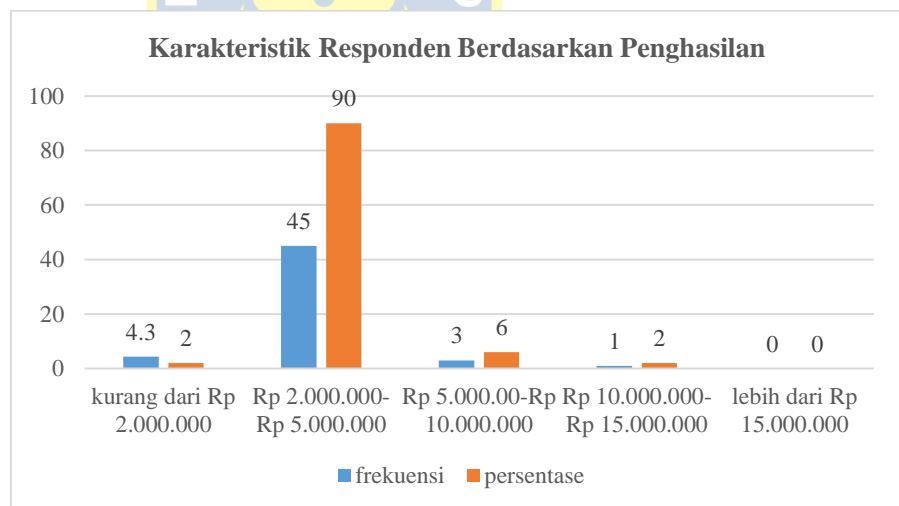
Karakteristik responden berdasarkan penghasilan dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari Rp 2.000.000	1	2
Rp 2.000.000-Rp 5.000.000	45	90
Rp 5.000.000-Rp 10.000.000	3	6
Rp 10.000.000-Rp 15.000.000	1	2
Lebih dari Rp 15.000.000	0	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Kategori responden berdasarkan penghasilan terdapat 5 kategori yang tersaji pada Gambar 4.6 dalam bentuk diagram



Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Pendapatan yang rendah dan tidak sesuai dengan standar merupakan faktor terjadinya depresi (Mauk K.L, 2010). Berdasarkan pada Tabel 4.12 dan Gambar 4.6 terdapat 1 responden berpenghasilan kurang dari Rp 2.000.000, 45 responden

berpenghasilan Rp 2.000.000-Rp 5.000.000, 3 responden berpenghasilan Rp 5.000.000-Rp 10.000.000. dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta berpenghasilan Rp 2.000.000-Rp 5.000.000.

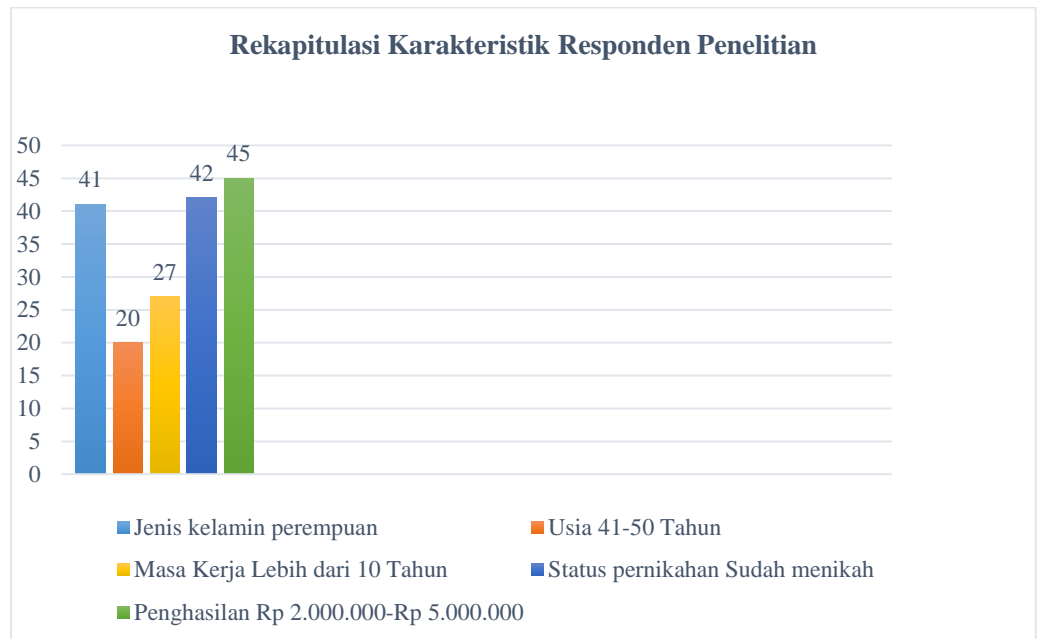
Dalam mempermudah pemahaman mengenai karakteristik responden yang dominan, maka berikut ini ditampilkan pada Tabel 4.13 ringkasan kelompok responden yang dominan dari masing-masing karakteristik.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	41	82
2.	Usia	41-50 Tahun	20	40
3.	Pendidikan Terakhir	Diploma 3	34	68
4.	Masa Kerja	Lebih dari 10 Tahun	27	54
5.	Status Pernikahan	Sudah Menikah	42	84
6.	Penghasilan	Rp 2.000.000-Rp 5.000.000	45	90

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berikut rekapitulasi data demografis yang paling dominan dari 6 kategori dalam bentuk diagram pada gambar



Gambar 4.7 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Dari Tabel 4.13 dan Gambar 4.7 dilihat bahwa responden yang paling dominan berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang, usia yang paling dominan 41-50 tahun sebanyak 20 orang. pendidikan terakhir yang paling dominan Diploma 3 sebanyak 34 orang, masa kerja paling dominan lebih dari 10 tahun sebanyak 27 orang dan penghasilan paling dominan Rp 2.000.000-Rp 5.000.000 sebanyak 45 orang.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sesuai data yang terkumpul, jawaban dari responden sudah direkapitulasi kemudian di analisis untuk mengetahui gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kinerja perawat dan kepuasan kerja yang ada dalam Rumah Sakit.

Interval= Nilai Maksimum – Nilai Minimum ÷ Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = 5 - 1 \div 5 = 0,80$$

Tabel 4.14
Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3,43 s/d 4,23	Tinggi
4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berikut ditunjukkan penilaian responden dalam variabel gaya kepemimpinan yang ada di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Distribusi Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Berorientasi Pada Tugas			
1	Direktur menjelaskan tujuan organisasi	4,18	Tinggi
2	Direktur memberikan standar pekerjaan pada perawat	4,24	Sangat Tinggi
3	Direktur menjelaskan tugas-tugas yang diberikan	4,24	Sangat Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,22	Tinggi
Berorientasi Pada Hubungan			
4	Direktur memberikan motivasi kerja kepada perawat	4,30	Sangat Tinggi
5	Ada hubungan baik antar direktur dengan perawat	4,30	Sangat Tinggi
6	Direktur menjalin komunikasi dengan perawat	4,36	Sangat Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,32	Sangat Tinggi
Berorientasi Pada Perubahan			
7	Direktur memecahkan masalah yang terjadi di organisasi	4,14	Tinggi
8	Direktur memberi kesempatan perawat untuk mengusulkan ide baru	3,98	Tinggi
9	Direktur memberi dorongan kepada perawat untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik	4,14	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,08	Tinggi
Gaya Kepemimpinan		4,20	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.15 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) memiliki skor rata-rata sebesar 4,20 yang berada dalam interval (3,43 S/D 4,23) yang berada pada kategori tinggi.

Penilaian gaya kepemimpinan tertinggi terdapat pada indikator berorientasi pada hubungan yaitu sebesar 4,32 dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki persepsi gaya kepemimpinan tertinggi apabila adanya komunikasi yang baik antara direktur dengan perawat sehingga pekerjaan dapat terjalin dengan baik.

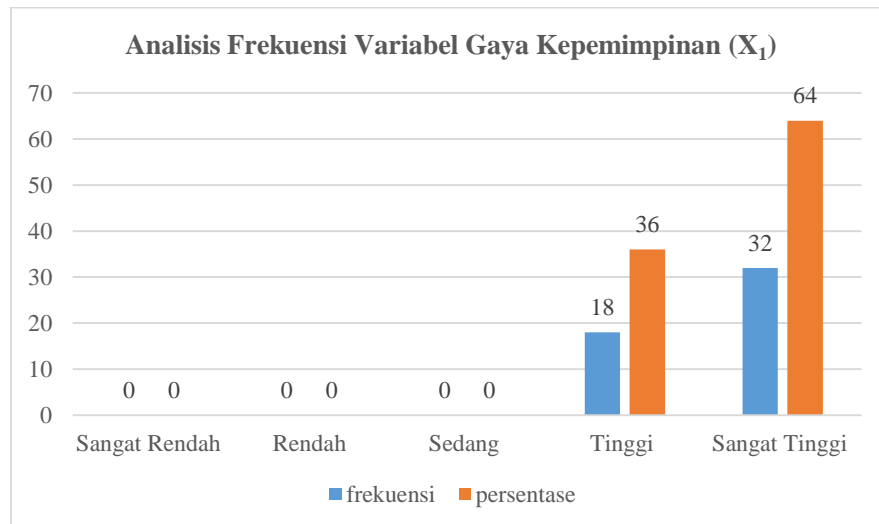
Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibuat data frekuensi variabel gaya kepemimpinan (X_1) yang disajikan pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Range	Kategori	Frekuensi	%
1-9	Sangat Rendah	0	0
10-18	Rendah	0	0
19-27	Sedang	0	0
28-36	Tinggi	18	36
37-45	Sangat Tinggi	32	64
Gaya Kepemimpinan		50	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel gaya kepemimpinan paling dominan adalah “Sangat Tinggi”. Yaitu sebanyak 32 orang. Dengan demikian hasil analisis frekuensi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dapat dilihat pada Gambar 4.8 sebagai berikut:



Gambar 4.8 Analisis Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 50 responden perawat yang telah dijadikan responden penelitian, sebanyak 18 responden atau 36 persen memiliki persepsi mengenai gaya kepemimpinan yang tinggi, 32 responden atau 64 persen memiliki persepsi mengenai gaya kepemimpinan yang sangat tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada di kategori sangat tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki persepsi yang tinggi pada gaya kepemimpinan.

2. Budaya Organisasional (X₂)

Berikut merupakan penilaian responden terhadap variabel budaya organisasional yang ada di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 4.17

Tabel 4.17
Distribusi Jawaban Responden tentang Budaya Organisasional

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Innovation and Risk Taking</i>			
1	Organisasi memberi kesempatan untuk berinovasi	4,02	Tinggi
2	Organisasi memberi kesempatan perawat menjelaskan ide baru	4,00	Tinggi
3	Organisasi menerima kegagalan yang dilakukan oleh perawat	3,94	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,98	Tinggi
<i>Attention to Detail</i>			
4	Ada kebiasaan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasi pekerjaan	4,08	Tinggi
5	Ada kebiasaan menganalisis pekerjaan secara detail	4,16	Tinggi
6	Ada kebiasaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,16	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,13	Tinggi
<i>Outcome Orientation</i>			
7	Ada penentuan target kerja dari organisasi	4,10	Tinggi
8	Ada penentuan standar kerja dari organisasi	4,12	Tinggi
9	Ada kebiasaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,12	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,11	Tinggi
<i>People Orientation</i>			
10	Terjalin hubungan baik antara perawat dan direktur	4,20	Tinggi
11	Ada partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan	4,06	Tinggi
12	Ada hubungan baik antar karyawan	4,22	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,16	Tinggi
<i>Team Orientation</i>			
13	Ada kerjasama dalam tim	4,32	Sangat Tinggi
14	Ada pemberian dukungan pada setiap anggota tim	4,30	Sangat Tinggi
15	Ada hubungan baik dalam tim	4,22	Tinggi

Mean (Rata-Rata)		4,28	Sangat Tinggi
<i>Agresivitas</i>			
16	Ada tuntutan prestasi kerja yang harus dicapai	3,88	Tinggi
17	Ada penghargaan pada prestasi kerja perawat	3,88	Tinggi
18	Ada penghargaan untuk karyawan terbaik	4,00	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,92	Tinggi
<i>Stabilitas</i>			
19	Ada standar prestasi kerja yang ditetapkan	3,92	Tinggi
20	Ada pemberian standar kerja yang ditetapkan	4,00	Tinggi
21	Ada pemberian prosedur kerja yang ditetapkan	4,00	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,97	Tinggi
Budaya Organisasional		4,07	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 dinyatakan responden penelitian pada variabel budaya organisasional (X_2) yang memiliki skor 4,07 masuk kategori tinggi.

Penilaian budaya organisasional tertinggi terdapat pada team orientation dan people orientation yaitu sebesar 4,28. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki persepsi budaya organisasional tertinggi apabila adanya hubungan baik dalam tim.

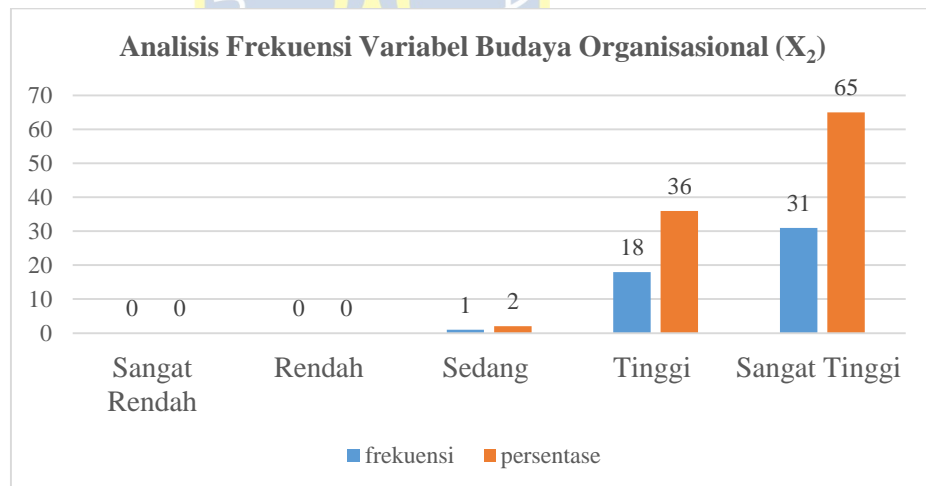
Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibuat data frekuensi variabel budaya organisasional (X_2) yang disajikan pada Tabel 4.18

Tabel 4.18
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasional

Range	Kategori	Frekuensi	%
1-21	Sangat Rendah	0	0
22-42	Rendah	0	0
43-63	Sedang	1	2
64-84	Tinggi	18	36
85-105	Sangat Tinggi	31	62
Jumlah		50	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 maka dapat disimpulkan bahwa frekuensi variabel penelitian paling dominan adalah “Sangat Tinggi”, yaitu sebanyak 31 orang. Dengan demikian hasil perolehan frekuensi variabel budaya organisasional (X_2) dapat dilihat pada Gambar 4.19 sebagai berikut:



Gambar 4.9 Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasional (X_2)

Sumber: Data diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis frekuensi sebanyak 50 responden perawat yang telah dijadikan responden penelitian, sebanyak 1 responden atau 2 persen memiliki tingkat budaya organisasional sedang, sebanyak 18 orang atau 36 persen memiliki tingkat budaya organisasional tinggi dan sebanyak 31 orang 62 persen memiliki tingkat budaya organisasional sangat tinggi.

3. Kinerja Perawat

Berikut ditunjukkannya penilaian responden terhadap kinerja perawat yang berada di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada Tabel 4.19

Tabel 4.19
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Perawat

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Quality</i>			
1	Saya ramah dalam melayani pasien	3,94	Tinggi
2	Saya dapat bekerja dengan rapih	3,82	Tinggi
3	Saya dapat bekerja dengan teliti	3,80	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,85	Tinggi
<i>Quantity</i>			
4	Saya mampu menyelesaikan target waktu kerja yang ditetapkan	3,82	Tinggi
5	Saya mampu bekerja dengan hemat biaya	3,90	Tinggi
6	Saya mampu memenuhi standar pelayanan pasien	3,86	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,86	Tinggi
<i>Timeliness</i>			
7	Saya dapat menggunakan kecepatan waktu penyelesaian layanan	3,84	Tinggi t
8	Saya mampu menggunakan waktu bekerja sesuai standar pelayanan	3,88	Tinggi
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	3,82	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,84	Tinggi

<i>Cost Effectiveness</i>			
10	Saya mampu menggunakan peralatan medis sesuai dengan kebutuhan	3,98	Tinggi
11	Ada partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan	3,94	Tinggi
12	Saya mampu memaksimalkan pekerjaan untuk meningkatkan keuntungan	3,94	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,95	Tinggi
<i>Need for Supervision</i>			
13	Saya mampu bekerja tanpa adanya pengawasan	4,08	Tinggi
14	Saya mampu bertanggung jawab secara mandiri	4,00	Tinggi
15	Saya mampu bekerja secara mandiri	4,08	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,05	Tinggi
<i>Interpersonal impact</i>			
16	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	4,22	Tinggi
17	Saya bersedia membantu rekan kerja	4,24	Sangat Tinggi
18	Saya mampu bekerja dalam tim	4,26	Sangat Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,24	Sangat Tinggi
Kinerja Perawat		3,96	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dinyatakan bahwa respon penilaian memiliki skor sebesar 3,96 yang berada didalam interval (3,43 s/d 4,23) penilaian kinerja perawat tertinggi terdapat pada indikator *need for supervision* yaitu sebesar 4,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki persepsi yang tinggi terhadap kebutuhan pengawasan.

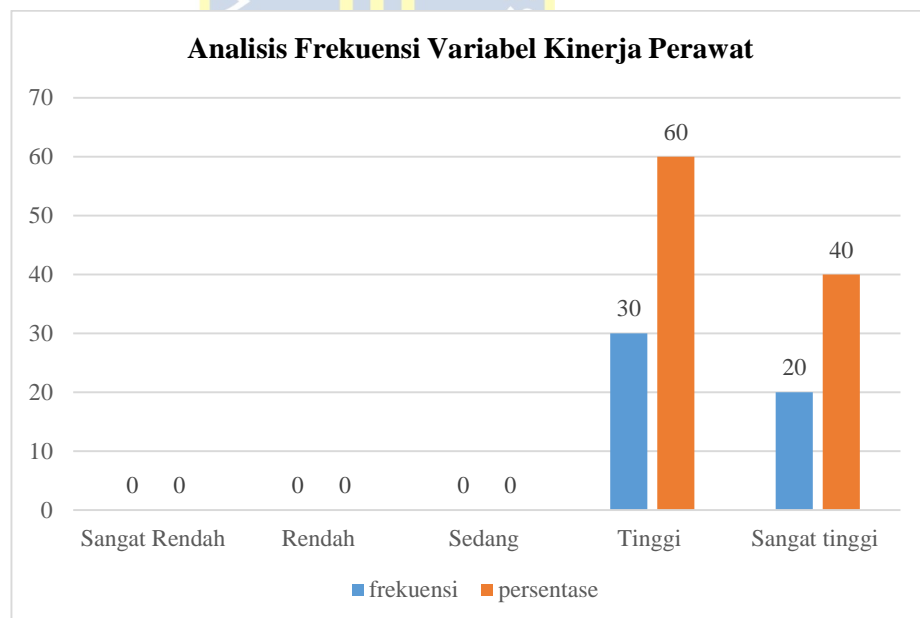
Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibuat data frekuensi variabel kinerja perawat (Y) yang disajikan pada Tabel 4.20 sebagai berikut

Tabel 4.20
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Perawat

Range	Kategori	Frekuensi	%
1-18	Sangat Rendah	0	0
19-36	Rendah	0	0
37-54	Sedang	0	0
55-72	Tinggi	30	60
73-90	Sangat Tinggi	20	40
Kinerja Perawat		50	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kinerja perawat yang paling dominan adalah “Tinggi” yaitu sebanyak 30. Dengan demikian hasil analisis frekuensi kinerja perawat (Y) dapat dilihat pada Gambar 4.10 sebagai berikut:



Gambar 4.10 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Perawat
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 50 responden karyawan yang telah dijadikan responden penelitian, sebanyak 30 responden atau 60 persen memiliki tingkat kinerja sedang dan sebanyak 20 orang memiliki tingkat kinerja sangat tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada dikategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

4. Kepuasan Kerja

Berikut ditunjukkan penilaian dari kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada Tabel 4.21

Tabel 4.21
Distribusi Jawaban Tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Pekerjaan itu Sendiri			
1	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan	3,88	Tinggi
2	Saya dapat memenuhi standar operasional pekerjaan	3,92	Tinggi
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	3,94	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,91	Tinggi
Gaji			
4	Ada pemberian gaji lebih tinggi dari organisasi lain	3,58	Tinggi
5	Ada pemberian gaji sesuai dengan jabatan	3,86	Tinggi
6	Ada kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	3,80	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,74	Tinggi
Promosi			
7	Ada pemberian promosi yang adil	3,70	Tinggi
8	Ada pemberian kesempatan untuk memperbaiki kinerja	3,82	Tinggi

9	Ada sistem promosi yang jelas	3,60	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,70	Tinggi
Kondisi Rekan Kerja			
10	Ada hubungan baik antar rekan kerja	4,18	Tinggi
11	Aada sikap saling mendukung antar rekan kerja	4,20	Tinggi
12	Ada kerjasama antar rekan kerja	4,24	Sangat Tinggi
Mean (Rata-Rata)		4,20	Tinggi
Kesesuaian Kerja			
13	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan	3,92	Tinggi
14	pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	3,96	Tinggi
15	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan perawat	3,96	Tinggi
Mean (Rata-Rata)		3,94	Tinggi
Kepuasan Kerja		3,89	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dinatakan respon penilaian pada kepuasan kerja memiliki skor 3,89 yang berada dalam interval (3,43 s/d 4,23) atau kategori tinggi. Penilaian kepuasan kerja tertinggi terdapat pada indikator kondisi rekan kerja sebesar 4,20. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki persepsi kepuasan kerja tertinggi apabila adanya kondisi rekan kerja yang saling mendukung.

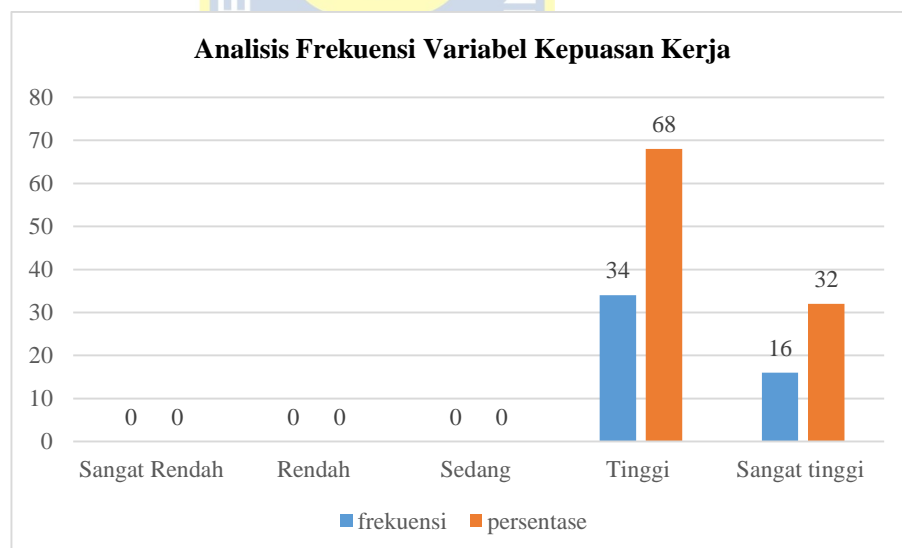
Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibuat data frekuensi variabel kepuasan kerja (Z) yang dapat dilihat pada Tabel 4.22

Tabel 4.22
Hasil Analisis Frekuensi Kepuasan Kerja

Range	Kategori	Frekuensi	%
1-15	Sangat Rendah	0	0
16-30	Rendah	0	0
3-45	Sedang	0	0
460	Tinggi	34	68
61-75	Sangat Tinggi	16	31
Kepuasan Kerja		50	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kepuasan kerja yang paling dominan adalah “Tinggi”. Yaitu sebanyak 34 orang. Dengan demikian, hasil analisis frekuensi variabel kepuasan kerja (Z) dapat dilihat pada Gambar 4.11 sebagai berikut



Gambar 4.11 Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis frekuensi sebanyak 50 responden perawat yang telah dijadikan responden penelitian, sebanyak 34 orang

atau 68 persen memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi dan sebanyak 16 orang atau 32 persen memiliki tingkat kepuasan kerja sangat tinggi.

Berikut Tabel 4.23 menjelaskan tentang rekapitulasi karakteristik deskriptif variabel penelitian, guna mempermudah dalam pemahaman mengenai karakteristik deskriptif variabel penelitian

Tabel 4.23
Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Kategori
1.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	4,20	Tinggi
2.	Budaya Organisasional (X ₂)	4,07	Tinggi
3.	Kinerja Perawat (Y)	3,96	Tinggi
4.	Kepuasan Kerja (Z)	3,89	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

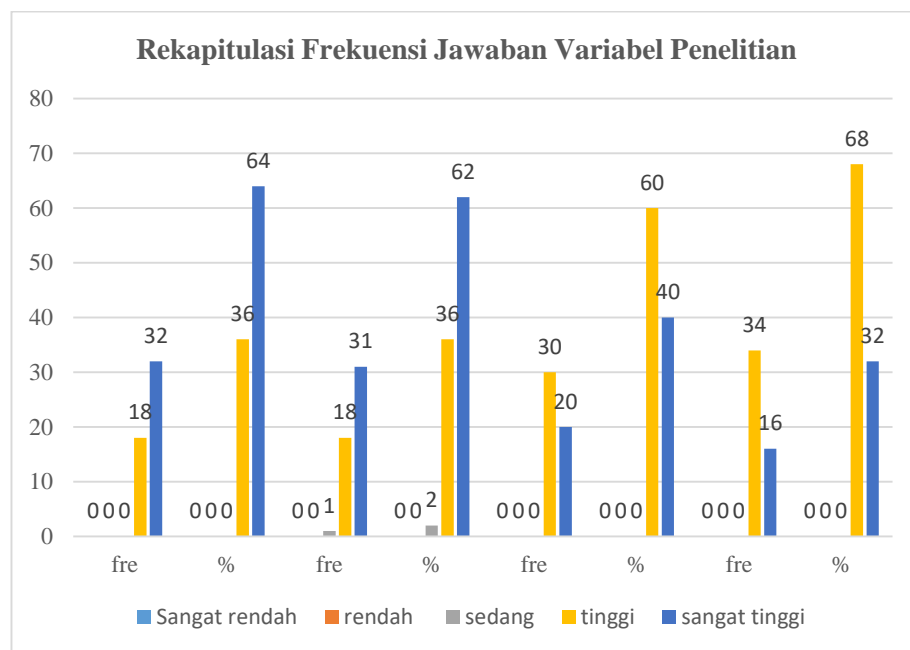
Pada Tabel 4.23 menunjukkan rekapitulasi kategori seluruh variabel penelitian. Berdasarkan pada Tabel 4.23 variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kinerja perawat dan kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dikategorikan tinggi

Tabel 4.24
Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Kategori	Gaya Kepemimpinan		Budaya Organisasional		Kinerja Perawat		Kepuasan Kerja	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	1	2	0	0	0	0
Tinggi	18	36	18	36	30	60	34	68
Sangat Tinggi	32	64	31	62	20	40	16	32

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Hasil rekapitulasi dari data analisis frekuensi variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 4.12



Gambar 4.12 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas menurut Ghozali (2016) yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Pada penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan uji *Gletser* dengan menggunakan tingkat signifikan secara statistik yang mempengaruhi variabel dependen

Tabel 4.25
Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	302	301		1,001	,332
X ₁	-.007	,060	-,021	-.120	,905
X ₂	110	,061	,334	1,819	,075
Z	-,138	,102	-,256	-,1,348	,184

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 9 (Lampiran 9, hal 255)

Berdasarkan Tabel 4.25 hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *Gletser* menunjukkan hasil nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau 5 persen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas dapat terpenuhi.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel dependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

Tabel 4.26
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(constant)	,031	,525		-,059	,953		
	Rata X ₁	,223	,105	,252	2,130	,039	,644	1,554
	Rata X ₂	,223	,106	,258	2,104	,041	,598	1,672
	Rata Z	,551	,178	,394	3,095	,003	,556	1,799

a. Dependent Variabel: Rata Y

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 9 hal 255)

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diolah menunjukkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak terjadi masalah multikolinieritas. Dibuktikan dengan nilai *tolerance* $\geq 0,10$. Artinya, membuktikan bahwa model regresi tidak mengandung permasalahan multikolinieritas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Rekapitulasi hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 4.27 dengan tujuan mempermudah pemahaman sebagai berikut

Tabel 4.27
Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinieritas	Uji Heteroskedastisitas
1.	X ₁	Normal	$0,644 \geq 0,10$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2.	X ₂	Normal	$0,598 \geq 0,10$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
3.	Y	Normal	$0,556 \geq 0,10$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
4.	Z	Normal	-	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

4.4.1 Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan dua Variabel Independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda untuk mendapatkan hasil dengan hipotesis daripengaruh gaya kepemimpinan serta budaya organisasional terhadap kepuasan kerja. hasil analisis regresi linear berganda terlampir pada Tabel 4.28

Tabel 4.28
Hasil Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,924	,357		5,892	,000
	Gaya Kepemimpinan	,216	,060	,340	2,698	,010
	Pelatihan	,263	,078	,426	3,376	,001

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8, hal 253)

Berdasarkan pada Tabel 4.28, maka dapat diketahui bentuk model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 1,924 + 0,216 X_1 + 0,263X_2 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

$a = \text{Konstanta}$

$X_1 = \text{Gaya Kepemimpinan}$

$X_2 = \text{Budaya Organisasional}$

Berdasarkan hasil persamaan diatas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,924 menunjukkan bahwa apabila tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional atau sama dengan nol, maka besarnya kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 1,924
2. Gaya Kepemimpinan (X_1)
Gaya Kepemimpinan (X_1) merupakan koefisien regresi yang positif sebesar 0,216 yang berarti gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja (Z). sehingga makin baiknya gaya kepemimpinan akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja sebesar 0,216 dengan asumsi semua variabel lain konstan atau nol.
3. Budaya Organisasional (X_2)
Budaya organisasional mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,263 yang berarti apabila budaya organisasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Semakin baik budaya organisasional akan menyebabkan kepuasan kerja meningkat

sebesar 0,263 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.29
Koefisien Determinasi Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,420	19648
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasional, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8 hal 253)

Berdasarkan Tabel 4.29 menunjukkan besar nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,420. Hal ini dapat diartikan bahwa 42 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasional (X_2). Sedangkan sisanya 58 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4.4.2 Pengujian Regresi Linear Berganda Menggunakan Dua Variabel Independen yakni Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi guna mendapatkan hasil dugaan hipotesis dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada Tabel 4.30

Tabel 4.30
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.029	.433		2,374	.022
	Gaya Kepemimpinan	.342	.106	.366	3,225	.002
	Budaya Organisasional	.367	.103	.426	3,558	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8 hal 253)

Berdasarkan Tabel 4.30, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,029 + 0,342 X_1 + 0,367 X_2 + \epsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan

Y= Kinerja Perawat

a= Konstanta

X₁= Gaya Kepemimpinan

X₂= Budaya Organisasional

€= Error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda (2), maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 1,029 menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan dan budaya

organisasional maka kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah adalah sebesar 1.029.

2. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y) dengan koefisien regresi 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan kinerja perawat (Y) memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,342 dapat diartikan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat satu elemen maka besarnya kinerja perawat meningkat sebesar 0,342 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

3. Budaya Organisasional (X_2)

Budaya Organisasional (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y) dengan koefisien sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasional (X_2) dan kinerja perawat (Y) memiliki hubungan positif. Nilai koefisien 0,367 dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasional meningkat satu satuan maka besarnya kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,367 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya
Organisasional terhadap Kinerja Perawat

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 ^a	,498	,477	26068
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8 hal 253)

Berdasarkan Tabel 4.31, menunjukkan besar *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,477. Hal ini dapat diartikan bahwa 47,7 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasional (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 52,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4.4.3 Pengujian Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel

Independen yaitu Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji regresi sederhana kepuasan kerja terhadap kinerja perawat ditunjukkan melalui Tabel 4.32 sebagai berikut

Tabel 4.32
Hasil Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap
Kinerja Perawat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.210	.571		.367	.715
	Kepuasan Kerja	.963	146	.689	6,592	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat						

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8, hal 254)

Berdasarkan Tabel 4.32, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Z + \epsilon$$

$$Y = 0,210 + 0,963Z + \epsilon \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

Y= Kinerja Perawat

a= Konstanta

Z= Kepuasan Kerja

ϵ = *error*

Berdasarkan hasil persamaan diatas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 0,210 menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan pada variabel kepuasan kerja maka kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebesar 0,210.

2. Kepuasan Kerja (Z)

Pada variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,963 yang berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) dan kinerja perawat (Y) memiliki hubungan yang positif. Semakin baik kepuasan kerja akan menyebabkan naiknya kinerja perawat sebesar 0,963 dengan asumsi semua variabel lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.33
Koefisien Determinasi Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,464	26381
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8 hal 254)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai-nilai Adjusted R Square sebesar 0,475 atau 47,5 persen. Maka dapat diartikan bahwa 47,5 persen kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 52,5 persen kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 52,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis dalam penelitian ini yakni menguji uji t (parsial) dan uji f (simultan). Adapun hasil dari uji t (parsial) serta uji f (simultan) pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji regresi linear berganda gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat dirunjukkan melalui Tabel 4.34 sebagai berikut.

Tabel 4.34
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Gaya
Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja
Perawat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.029	.433		2,374	.022
	Gaya Kepemimpinan	.342	.106	.366	3,225	.002
	Budaya Organisasional	.367	.103	.426	3,558	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8, hal 254)

1. Hipotesis 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

a. Hipotesis 1

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat

b. kriteria

Jika sig. penelitian <0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian >0,05 maka Ha diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat” **Terbukti**

2. Hipotesis 2: Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

a. Hipotesis 2

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasional terhadap kinerja perawat

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasional terhadap kinerja perawat.

b. Kriteria

jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu $0,001 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasional terhadap kinerja perawat” **Terbukti.**

3. Hipotesis 3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

Tabel 4.35
Hasil Uji F Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	3,171	2	1,585	23,332	,000 ^b
	Residual	3,194	47	0,68		
	Total	6,365	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasional						

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8, hal 254)

a. Hipotesis 3

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja peraw

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat” **Terbukti.**

4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi linear berganda gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja melalui Tabel 4.36 sebagai berikut:

Tabel 4.36
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,924	,357		5,892	,000
	Gaya Kepemimpinan	,216	,060	,340	2,698	,010
	Budaya Organisasional	,263	,078	,426	3,376	,001

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8, hal 254)

4. Hipotesis 4: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

a. Hipotesis 4

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

b. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat sig. penelitian $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu $0,010 > 0,05$, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja” **Terbukti.**

5. Hipotesis 5: Pengaruh Budaya terhadap Kepuasan Kerja

a. Hipotesis 5

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasional terhadap kepuasan kerja

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasional terhadap kepuasan kerja

b. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja” **Terbukti.**

6. Hipotesis 6: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.37
Hasil Uji F Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya
Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	1,449	2	.725	18,771	,000 ^b
	Residual	1,814	47	.039		
	Total	3,264	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasional, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8, hal 254)

a. Hipotesis 6

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja

b. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja” **Terbukti.**

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji regresi linear sederhana kepuasan kerja terhadap kinerja perawat ditunjukkan melalui Tabel 4.38 sebagai berikut

Tabel 4.38
Hasil Analisis Regresi Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.210	.571		.367	.715
	Kepuasan Kerja	.963	.146	.689	6,592	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8, Hal 254)

7. Hipotesis 7: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

a. Hipotesis 7:

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

b. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat sig. penelitian $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat” **Terbukti.**

4.6 Analisis Jalur (*Path analysis*)

Analisis jalur pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dan pengaruh variabel kepuasan kerja dalam memediasi hubungan budaya organisasional terhadap kinerja perawat.

1. Uji pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan structural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan

$$(1) Z = a + bX_1$$

$$(2) Y = a + bX_1 + bZ$$

Berikut merupakan hasil persamaan regresi pertama (1)

Tabel 4.39
Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,420	.322		7,522	.000
	Gaya Kepemimpinan	,353	.076	.556	4,636	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8 hal 254)

Berdasarkan Tabel 4.39 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan nilai *standardized* sebesar 0,556 yang merupakan nilai *path* atau jalur P₂ (a)

Tabel 4.40
Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan dan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

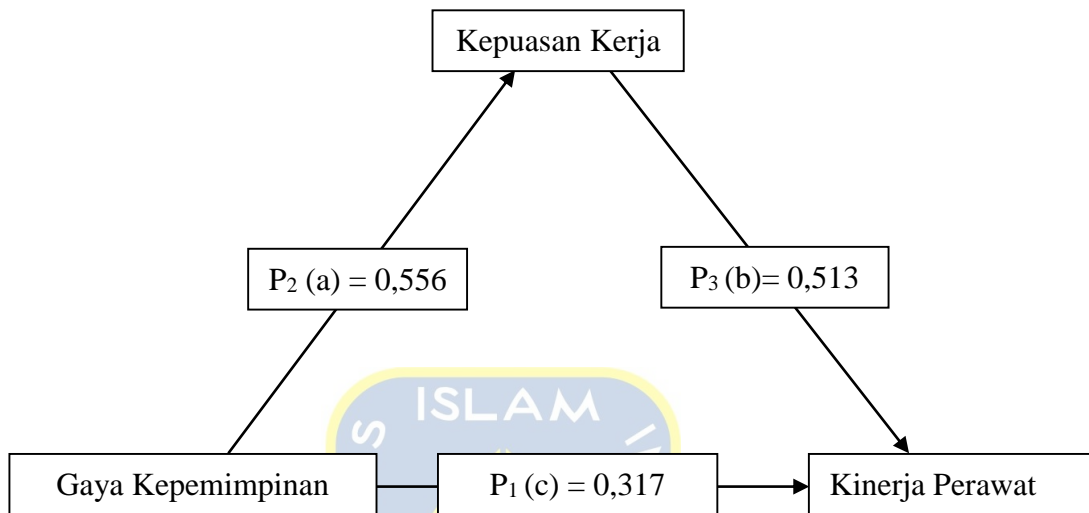
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,011	.544		-,020	.984
	Gaya Kepemimpinan	.281	.105	.317	2,680	.010
	Kepuasan Kerja	.716	.165	.513	4,330	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8 hal 254)

Berdasarkan Tabel 4.40 dapat diketahui bahwa nilai *standardized* beta gaya kepemimpinan sebesar 0,317 yang merupakan nilai *path* atau jalur P₁ (c'). Kemudian diketahui

nilai *standardized* beta kepuasan kerja sebesar 0,513 yang merupakan nilai *path* atau jalur P₃ (b).



Gambar 4.13 Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan uji Sobel dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,513^2 0,076^2 + 0,556^2 0,165^2 + 0,076^2 0,165^2}$$

$$Sab = 0,094$$

Selanjutnya, akan dilakukan uji t statistic pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,556 \times 0,513}{0,094} = 3,034$$

berdasarkan perolehan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 3,034 dimana lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi 0,05 yaitu 2,008, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,285 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi

kepuasan kerja dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

2. Uji pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan budaya organisasional terhadap kinerja perawat

Koefisien dihitung dengan membuat dua persamaan structural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan:

$$(1) Z = a + bX_2$$

$$(2) Y = a + bX_2 + bZ$$

Berikut hasil output uji untuk persamaan regresi pertama pada Tabel 4.41

Tabel 4.41
Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,398	.293		8,198	.000
	Budaya Organisasional	.369	.071	.598	5,173	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8 hal)

Berdasarkan Tabel 4.41 dapat diketahui bahwa budaya organisasional menunjukkan nilai *standardized* sebesar 0,598 yang merupakan nilai *path* atau jalur P₂ (a).

Berikut merupakan hasil dari persamaan regresi kedua pada Tabel 4.42

Tabel 4.42
Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasional dan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

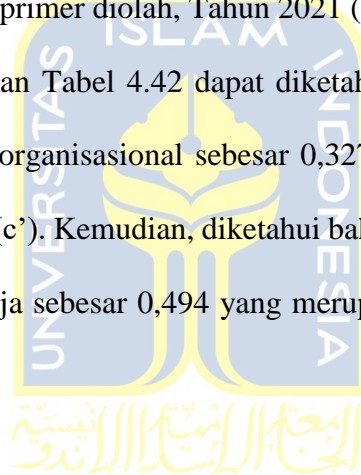
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.127	.539		.236	.815
	Gaya Kepemimpinan	.281	.106	.327	2,658	.011
	Kepuasan Kerja	.690	.172	.494	4,015	.000

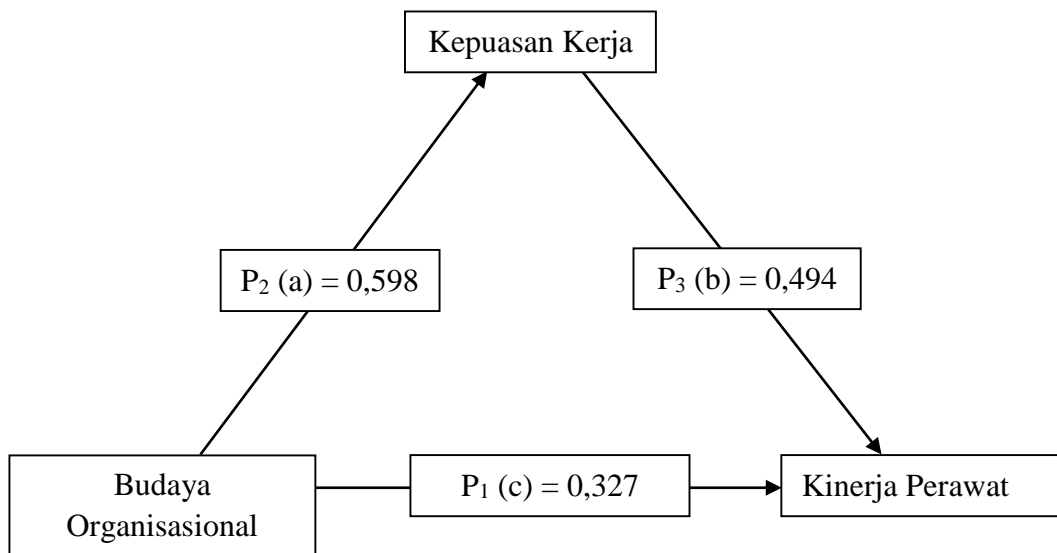
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021 (Lampiran 8 hal)

Berdasarkan Tabel 4.42 dapat diketahui bahwa nilai *standardized* beta budaya organisasional sebesar 0,327 yang merupakan nilai *path* atau jalur P₁ (c'). Kemudian, diketahui bahwa nilai unstandardized beta kepuasan kerja sebesar 0,494 yang merupakan nilai *path* atau jalur P₃

(b)





Gambar 4.14 Analisis Jalur Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan uji Sobel dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{0,494^2 0,071^2 + 0,598^2 0,172^2 + 0,071^2 0,172^2} \\
 Sab &= 0,357
 \end{aligned}$$

Selanjutnya, akan dilakukan uji t statistik pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,598 \times 0,494}{0,357} = 3,357$$

berdasarkan perolehan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 3,357 dimana lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 2,008, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,295 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

Kesimpulan:

1. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 3,034 dimana lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 2,008, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,285 signifikan dan hipotesis ke delapan yang berbunyi “Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat”. **Terbukti**
2. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan budaya organisasional terhadap kinerja perawat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 3,357 dimana lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 2,008, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,295 signifikan dan hipotesis ke Sembilan yang berbunyi “Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan budaya organisasional terhadap kinerja perawat”. **Terbukti**

Tabel 4.43
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasional terhadap kinerja perawat	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H5	Terdapat pengaruh positif dari budaya organisasioal terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat	Terbukti
H8	Terdapat pengaruh mediasi yang signifikan kepuasan kerja pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat	Terbukti
H9	Terdapat pengaruh mediasi yang signifikan kepuasan kerja pada hubungan budaya organisasional terhadap kinerja perawat .	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2021

Penelitian yang dilakukan pada sembilan hipotesis semuanya **“TERBUKTI”**

4.7 Pembahasan

4.7.1 Data Deskriptif

Responden penelitian melibatkan 50 perawat pada divisi hemodialisa di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Responden pada penelitian ini mayoritas perempuan berjumlah 41 orang, dengan mayoritas usia 41 tahun-50 tahun berjumlah 20 orang. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas Diploma 3 yaitu sebanyak 34 orang., status pernikahan paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 42 orang. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja mayoritas lebih dari 10 tahun sebanyak 27 orang, dan penghasilan mayoritas antara Rp 2.0000.000-Rp 5.000.000 sebanyak 45 orang.

Berdasarkan hasil penelitian responden perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat diidentifikasi tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) menghasilkan rata-rata *mean* 4,20 masuk ke kategori tinggi. Persepsi perawat terhadap budaya organisasional (X_2) mempunyai nilai rata-rata atau *mean* 4,07 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Persepsi perawat terhadap kinerja perawat (Y) mempunyai nilai rata-rata atau *mean* 3,96 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Persepsi perawat terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai rata-rata atau *mean* 3,89 dan dapat dikatakan tinggi kategorinya. Perbedaan yang terjadi pada penelitian ini yaitu beberapa penelitian terdahulu yaitu terdapat pada lokasi penelitian, perbedaan sektor penelitian jumlah sampel yang digunakan serta adanya tambahan variabel lain.

4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan data yang telah diuji, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawakni at. Dibuktikan dengan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} yakni 3,325 dengan nilai signifikansi 0,002 yang berarti gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja perawat (Y), sehingga makin baiknya gaya kepemimpinan akan menyebabkan naiknya kinerja perawat sebesar 0,216 dengan asumsi semua variabel lain konstan atau nol.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, E (2020) dimana memiliki persamaan dalam penggunaan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Perbedaannya terletak pada lokasi yang

digunakan serta alat analisis yang digunakan. Teori gaya kepemimpinan yang digunakan yaitu teori Amstrong (2004) dan teori kinerja perawat yang digunakan yaitu Hasibuan (2005). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Handayani, *et al.* (2019) memiliki persamaan yaitu adanya penggunaan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja serta menggunakan alat analisis yang sama, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang digunakan. Teori gaya kepemimpinan yang digunakan berasal dari teori Luthans (2009) dan teori kinerja berasal dari Rivai (2005). Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Baskara, *et al.* (2019) memiliki persamaan pada variabel yang digunakan berupa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Perbedaannya terletak pada alat analisis serta lokasi penelitian yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, R (2019) memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan persamaan yang kedua terletak pada alat analisis dan lokasi penelitian. Teori gaya kepemimpinan berasal dari Burns

Penelitian ini dilakukan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan dapat dibuktikan dengan teori sebelumnya. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat” **Terbukti.**

4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan data yang telah dilakukan uji hipotesis, budaya organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pada variabel budaya organisasional menunjukkan t_{hitung} yakni 3,376 dan nilai

signifikansinya 0,001. Sementara itu nilai regresi dari uji tersebut menunjukkan hasil sebesar 0,367 yang dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasional meningkat satu satuan maka besarnya kinerja perawat akan meningkat 0,367 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Estiana dan Pramulanto (2020) yang memiliki persamaan pada alat analisis yang digunakan berupa SPSS dan variabel yang digunakan juga memiliki kesamaan yaitu budaya organisasional dan kinerja perawat. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian serta jumlah sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini, teori budaya organisasional yaitu Robbins (2015) dan teori kinerja yang digunakan Robbins (2015). Penelitian selanjutnya berasal dari Hairudinor, *et al.* (2020) dengan persamaan terdapat pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS, variabel yang digunakan yaitu variabel budaya organisasional dan kinerja. Namun perbedaannya terdapat pada lokasi yang digunakan. Teori budaya organisasional yang digunakan berasal dari Schein (2010) dan kinerja berasal dari teori Manzoor, *et al.* (2011). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rivai, A (2020) memiliki persamaan yang didapatkan yaitu variabel yang digunakan berupa budaya organisasional dan kinerja serta metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Namun, perbedaannya terdapat pada lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian, alat analisis yang digunakan serta jumlah sampelnya. Pada penelitian ini, teori

budaya organisasional yang digunakan berasal dari Robbins (2012) dan teori kinerja berasal dari Mangkunegara (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Relawati, E dan Kasmari (2019) memiliki persamaan yang terdapat pada variabel yang digunakan yaitu variabel budaya organisasional dan kinerja. Selain itu, terdapat pada alat analisis yang digunakan. Teori budaya organisasional yang digunakan berasal dari teori Robbins (2015) dan teori kinerja berasal dari teori Bernardin dan Russel (2013). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nuryasman dan Suryaman (2018) memiliki persamaan yang terdapat pada variabel yang digunakan yaitu variabel budaya organisasional. Perbedaan terdapat pada alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM). Teori yang digunakan pada variabel budaya organisasional menggunakan teori dari Robbins dan Darmawan (2013) dan teori kinerja berasal dari Cahmere (2016). Penelitian yang dilakukan oleh Andi, *et al.* (2019) memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan terdapat variabel budaya organisasional. Perbedaan terdapat pada alat analisis yang digunakan dan lokasi penelitian. Teori budaya organisasional menggunakan teori Robbins (2006) dan teori kinerja menggunakan Bernardin dan Russel (1993). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh May, N (2016) memiliki persamaan yaitu pada lokasi penelitian dan variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM). Teori budaya organisasional yang digunakan dari Robbins (1998) dan teori kinerja yang digunakan Mangkunegara (2004). Dari beberapa teori kinerja yang disebutkan, peneliti menggunakan teori

dari Bernardin dan Russel (1993) dengan indikator *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision, Interpersonal Impact*. “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja perawat”. **Terbukti**

4.7.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan uji simultan yang telah dilakukan memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 23,332 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien determinasi 0,477 yang memiliki arti bahwa sebesar 47,7 persen variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasional mempengaruhi kinerja perawat.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aini, *et al.* (2019) yang memiliki persamaan pada variabel yang digunakan dan alat analisis. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini, teori gaya kepemimpinan yang digunakan menggunakan teori dari Hasibuan (2019), teori budaya organisasional berasal dari teori Luthans (2008) dan teori kinerja berasal dari Bernardin (2004). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, *et al.* (2018) memiliki persamaan pada variabel yang digunakan dan perbedaan terletak pada lokasi penelitian. Pada penelitian ini, teori gaya kepemimpinan menggunakan teori dari Yukl (2010), teori budaya organisasional berasal dari Greenberg dan Baron (2013) dan teori kinerja berasal dari Gomez-Mejia

(2012). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mukmin, P (2021) memiliki persamaan yaitu pada variabel yang digunakan. Perbedaan pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan. Teori gaya kepemimpinan berasal dari Rivai dan Mulyadi (2013) teori budaya organisasional berasal dari Mas'ud (2004) dan teori kinerja berasal dari Samsudin (2010). Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, *et al.* (2019) memiliki persamaan pada variabel dan lokasi penelitian. Sedangkan perbedaannya yaitu alat analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS). teori gaya kepemimpinan berasal dari Yukl (2007) teori budaya organisasional berasal dari Schein (2004) dan teori kinerja berasal dari Mangkunegara (2002). Variabel gaya kepemimpinan menggunakan teori dari Yukl (2010) yakni berorientasi pada tugas, berorientasi pada hubungan dan berorientasi pada perubahan, teori budaya organisasional menggunakan teori dari Robbins (2002), dan kinerja menggunakan teori yang berasal dari Bernardin dan Russel (1993). Artinya, hipotesis ketiga “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat”. **Terbukti**

4.7.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. diperoleh angka t sebesar 2, 698 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi pada variabel ini sebesar 0,420, dapat diartikan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan maka besarnya

kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,420 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Penelitian ini memiliki hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menga, *et al.* (2019) yang memiliki persamaan pada variabel penelitian. Perbedaannya terletak pada alat analisis yang digunakan, lokasi penelitian serta adanya variabel tambahan pada penelitian terdahulu. Pada penelitian ini, teori gaya kepemimpinan berasal dari teori Zefras and Huck (2007) dan kepuasan kerja berasal dari Maslach, *et al.* (2001). Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ayca, B (2019) dimana memiliki persamaan pada alat analisis SPSS dan penggunaan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi yang diteliti. Teori gaya kepemimpinan berasal dari Walumba (2008) dan teori kepuasan kerja berasal dari Kaliski (2007)

Penelitian yang dilakukan Herawati, *et al.* (2020) memiliki persamaan yakni pada alat analisis SPSS dan penggunaan variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian. Teori gaya kepemimpinan berasal dari Robbins (2014) dan teori kepuasan kerja berasal dari Veitzhal (2010).

Penelitian ini dilakukan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan pada penelitian dapat dibuktikan dengan teori sebelumnya. Teori gaya kepemimpinan yang digunakan berasal dari Yukl (2010) sedangkan teori kepuasan kerja dari Robbins (2002). Artinya hipotesis

keempat “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja” **Terbukti**

4.7.6 Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang dilakukan uji hipotesis, budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel budaya organisasional menunjukkan nilai t_{hitung} yakni 5,173 dengan nilai signifikansinya 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Putra, *et al.* (2019) dimana memiliki beberapa persamaan yaitu penggunaan variabel budaya organisasional dan kepuasan kerja yang nantinya akan digunakan di penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, perbedaan yang terdapat di penelitian ini terdapat di alat analisis yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), sedangkan peneliti nanti akan menggunakan SPSS. Selain itu adanya tambahan variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu. pada penelitian ini, teori budaya organisasional menggunakan teori dari Wambui (2008) dan kepuasan kerja menggunakan teori dari Tien (2018). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Desty, W (2019) memiliki persamaan yaitu variabel yang digunakan dan alat analisis yakni SPSS. Sedangkan perbedaan pada lokasi penelitian dan sampel yang akan digunakan. Teori budaya organisasional berasal dari Robbins (2002) dan teori kepuasan kerja berasal dari Robbins (1998). Selanjutnya penelitian yang dilakukan

oleh Hendra, *et al.* (2018) memiliki persamaan yaitu terdapat variabel yang sama. Sedangkan perbedaannya terdapat alat analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS) serta terdapat penambahan variabel lain dan lokasi penelitian. Teori budaya organisasional berasal dari Robbins dan Judge (2008) dan teori kepuasan kerja berasal dari Luthans (2011). Selanjutnya penelitian dari Kadir dan Analia (2017) memiliki persamaan yaitu terdapat variabel yang sama pada penelitian serta metode yang dilakukan. Sedangkan perbedaan terdapat pada alat analisis yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM) dan lokasi penelitian. Teori budaya organisasional yang digunakan yaitu Robbins dan Judge (2008) dan teori kepuasan kerja berasal dari Robbins (2006). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Imam dan Cahyaningrum (2019) memiliki persamaan yakni pada variabel yang digunakan dan alat analisis SPSS serta metode yang digunakan kuantitatif, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian serta penambahan variabel lain pada penelitian terdahulu. Teori yang digunakan pada variabel budaya organisasional memiliki berasal dari Robbins (2002) teori kepuasan kerja menggunakan teori Luthans (2006)

Penelitian ini dilakukan pada perawat RS PKU Muhammadiyah untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah ditemukan dapat dibuktikan dengan teori sebelumnya. budaya organisasional menggunakan teori dari Robbins (2002) sedangkan kepuasan kerja menggunakan teori Robbins (2006). Artinya, hipotesis kelima. “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kepuasan kerja”. **Terbukti.**

4.7.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis simultan yang dilakukan memiliki hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F dibuktikan dengan nilai F hitung 18,771 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga hasil hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasional dengan bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. dibuktikan dengan koefisien determinasi 0,444. Hal ini dapat diartikan bahwa 44,4 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasional (X_2). Sedangkan sisanya 55,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Lyandru (2020) yang memiliki persamaan pada variabel yang digunakan dan alat analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian pada lokasi yang digunakan. Pada penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan menggunakan teori yang berasal dari Yuki (2005), lalu variabel budaya organisasional menggunakan teori dari yang berasal dari Mas'ud (2004) dan kepuasan kerja berasal dari teori Kreitner dan Kinichi (2005). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Ilham (2018) memiliki persamaan pada variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaan terletak pada alat analisis yang digunakan dan lokasi penelitian teori gaya kepemimpinan berasal dari Stoner (1996), budaya organisasional berasal dari Robbins dan Coulter (2010) sedangkan kepuasan kerja berasal dari tero Mathis

& Jackson (2000). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dan Panggabean (2020) memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan yakni pada variabel yang digunakan. Sedangkan perbedaan pada alat analisis dan lokasi penelitian. Teori gaya kepemimpinan berasal dari Hersey dan Blanchard (1992) teori budaya organisasional berasal dari Robbins dan Mary (2009) sedangkan teori Luthans (2005).

Penelitian ini dilakukan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan dapat dibuktikan dengan teori sebelumnya. teori gaya kepemimpinan berasal dari Yukl (2010), budaya organisasional berasal dari Robbins (2002) dan kepuasan berasal dari Robbins (2006). Artinya, hipotesis keenam “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja”.

Terbukti

4.7.8 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan data yang dilakukan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,592 dengan nilai signifikansinya 0,000 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien regresi pada variabel ini sebesar 0,464 apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja perawat akan meningkat sebesar 46,4. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan Lie dan Siagian (2018) dimana memiliki persamaan yaitu

terdapat variabel yang sama sedangkan perbedaan terletak pada alat analisis dan lokasi penelitian. Teori kepuasan kerja berasal dari Spector (2006) dan kinerja berasal dari teori Robbins (2006). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syaharuddin (2019) memiliki persamaan pada variabel yang digunakan dan metode yang digunakan sedangkan perbedaan pada alat analisis dan lokasi penelitian. Teori kepuasan kerja berasal dari Kreitner & Kinichi (2005) dan teori kinerja berasal dari Soedjono (2005). Penelitian yang dilakukan oleh Nuryanti dan Ketut (2020) memiliki persamaan pada variabel dan alat analisis. Sedangkan perbedaan terdapat pada lokasi penelitian. Teori kepuasan kerja berasal dari Robbins dan Judge (2015) sedangkan teori kinerja berasal dari Bangun (2012). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kharisma, *et al.* (2019) memiliki persamaan yakni pada variabel yang digunakan dan alat analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaan pada lokasi yang diteliti. Teori kepuasan kerja berasal dari Robbins dan Judge (2013) teori kinerja Mangkunegara (2011). Penelitian yang dilakukan oleh Kareem, *et al* (2019) memiliki persamaan pada variabel yang diteliti, lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan. Teori kepuasan kerja berasal dari Snith, Kendall, dan Hulin (1969) kinerja berasal dari Simanjuntak (2011)

Penelitian ini dilakukan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk mengetahui apakah hipotesis yang ditemukan dapat dibuktikan dengan teori sebelumnya. kinerja menggunakan teori yang berasal dari Bernardin dan Russell (1993) dan teori kepuasan kerja berasal dari Robbins (2006). Artinya, hipotesis ketujuh “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat” **Terbukti**

4.7.9 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan data yang telah diuji, bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat memperoleh nilai t_{hitung} 3,034 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 2,008, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,285 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Sehingga hipotesis 8 berbunyi “Diduga terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat” Terbukti.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurwijayanti, *et al.* (2019) yang memiliki persamaan yakni pada variabel yang digunakan dan alat analisis yaitu SPSS serta metode yang digunakan. Perbedaan terletak pada lokasi yang diteliti dan jumlah sampel. Teori gaya kepemimpinan berasal dari Tampubolon (2007) teori kinerja berasal dari Robbins (2008) dan kepuasan kerja berasal dari Herzberg dan Hasibuan (2005). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2020) memiliki persamaan pada variabel yang digunakan dan alat analisis sedangkan perbedaan terletak pada lokasi. Teori gaya kepemimpinan yang digunakan berasal dari Robbins dan Timothy (2018) teori kinerja berasal dari Mangkunegara (2015) dan kepuasan teori dari Luthans (2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) memiliki persamaan pada variabel sedangkan perbedaan pada alat analisis dan lokasi penelitian. Teori

gaya kepemimpinan berasal dari Sutrisno (2015), kinerja berasal dari teori Sedarmayanti (2011) dan kepuasan berasal dari teori Noor (2013). Selanjutnya penelitian dari Lousyiana (2015) memiliki persamaan pada variabel dan lokasi penelitian serta metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya pada jumlah sampel. Teori gaya kepemimpinan berasal dari Thoha (2007) kinerja berasal dari Mangkunegara (2005) dan kepuasan kerja Robbins (2006).

Penelitian ini dilakukan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk membuktikan teori yang sudah ada serta untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan pada variabel gaya kepemimpinan berasal Yukl (2010), kinerja menggunakan teori yang berasal dari Bernardin dan Russell (1993) dan kepuasan kerja menggunakan teori dari Robbins (2006).

4.7.10 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan data yang telah diuji diketahui bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara budaya organisasional terhadap kinerja perawat memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,357 dimana lebih besar dari t_{tabel} dengan tangka signifikan 0,05 yaitu 2,008, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,295 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan budaya organisasional terhadap kinerja perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Pallawagu (2020) memiliki persamaan pada variabel, sedangkan perbedaan pada alat analisis dan lokasi penelitian. Teori budaya organisasional berasal dari Wirawan (2007) kinerja dari Wirawan (2009) dan

kepuasan kerja dari Luthans (2006). Selanjutnya penelitian dari Mariati dan Mauludin (2018) memiliki persamaan pada variabel yang digunakan sedangkan perbedaan pada alat analisis dan lokasi penelitian. Teori budaya organisasional berasal dari Robbins (2002) teori kinerja berasal dari Robbins (2006) dan kepuasan kerja teori dari Herzberg dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, *et al.* (2017) memiliki persamaan pada variabel dan alat analisis serta metode yang digunakan, sedangkan perbedaan pada lokasi yang diteliti. Teori budaya organisasional berasal dari Robbins dan Judge (2013) teori kinerja dari Bernadin dan Russell (1995) dan teori kepuasan kerja dari Smith, *et al.* (1969). Penelitian yang dilakukan oleh Diliyanti, *et al.* (2018) memiliki persamaan pada lokasi penelitian dan sampel yang digunakan. Sedangkan perbedaan pada alat analisis. Teori budaya organisasional berasal dari Robbins (2003) teori kinerja dari Widodo (2015) dan teori kepuasan kerja dari Handoko (2014).

Penelitian ini dilakukan pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk membuktikan teori yang sudah ada untuk menguji hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini. Teori yang digunakan yaitu Robbins (2002) untuk variabel budaya organisasional, kinerja menggunakan teori yang berasal dari Bernadin dan Russell (1993) dan kepuasan kerja menggunakan teori yang berasal dari Robbins (2006)

4.8 Pembahasan Umum

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kinerja perawat dan kepuasan kerja. Data terkumpul sebanyak 50 kuesioner yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pada penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan dalam penggunaan teori masing-masing variabel, alat analisis, lokasi penelitian dan hasil

Pada hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antara penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2020), Handayani, *et al.* (2019) Baskara, *et al.* (2019) dan Abdullah, R (2019) dengan menggunakan teori yang berbeda pada masing-masing variabel. Pada hipotesis pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja perawat, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Estiana dan Pramulanto (2020) Hairudinor, *et al.* (2020) Rivai (2020) Relawati dan Kasmari (2019) Nuryasman dan Suryaman (2018) Andi, *et al.* (2019) dan May (2016) dengan menggunakan teori yang berbeda-beda pada masing-masing variabel. Pada hipotesis gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat menemukan beberapa penelitian terdahulu diantaranya Aini, *et al.* (2019) Wahyuni dan Senen (2018) Mukmin (2021) dan Wahyuningsih, *et al.* (2019) dengan menggunakan teori yang berbeda-beda pada masing-masing variabel.

Pada hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya yang dilakukan oleh Menga, *et al.* (2019)

Ayca (2019) dan Herawati, *et al.* (2020) dengan menggunakan teori yang berbeda-beda pada masing-masing variabel. Pada hipotesis budaya organisasional terhadap kepuasan kerja menemukan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra, *et al.* (2019) Desty (2019) Hendra, *et al.* (2018) Kadir dan Analia (2017) Imam dan Cahyaningrum (2019) dengan menggunakan teori yang berbeda-beda pada masing-masing variabel.

Pada hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang serupa diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lie dan Siagian (2018) Syaharuddin (2019) Nuryanti dan Ketut (2020) Kharisma, *et al.* (2019) dan Kareem, *et al.* (2019) dengan menggunakan teori yang berbeda-beda pada masing-masing variabel. Pada hipotesis gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja ditemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian yang dilakukan Lyandru (2020) Ilham (2018) Riyanto dan Panggabean (2020) dengan menggunakan teori yang berbeda-beda pada masing-masing variabel.

Pada hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja menemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya yaitu Nurwijayanti, *et al.* (2019) Riyadi (2020) Siagian dan Khair (2018) dan Lousyiana (2015) dengan menggunakan teori pada masing-masing variabel. Pada hipotesis budaya organisasional terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Pallawagu (2020) Mariati dan Mauludin (2018) Pawirosumarto, *et al.* (2017) dan Diliyanti, *et*

al. (2018) dengan menggunakan teori yang berbeda-beda pada masing-masing variabel.

Terdapat Sembilan hipotesis yang diuji pada penelitian ini. Dari hasil analisis yang dilakukan menyatakan bahwa Sembilan hipotesis yang diajukan terbukti. Dari hasil tersebut dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasional terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh secara tidak langsung (gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pengaruh (gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat), terdapat pengaruh secara tidak langsung (budaya organisasional terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja) lebih besar dari pengaruh secara langsung (budaya organisasional terhadap kinerja perawat). Didalam penelitian-penelitian terdahulu, terdapat variabel penelitian yang memiliki kesamaan dengan variabel penelitian yang dilakukan peneliti di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan teori dari Yukl (2010) untuk variabel gaya kepemimpinan Robbins (2002) untuk variabel budaya organisasional Bernardin dan

Russell (1993) untuk variabel kinerja dan Robbins (2006) untuk variabel kepuasan kerja. Demikian teori yang terdapat dalam kerangka penelitian ini hingga hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pilihan teori terbukti terverifikasi melalui serangkaian uji hipotesis.



BAB V

Kesimpulan dan saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
2. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
8. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat
9. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja perawat

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut, berikut merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, diantaranya:

1. Pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta disarankan untuk lebih memberikan kesempatan perawat dalam mengusulkan ide baru, menemukan ide-ide yang menarik untuk meningkatkan dan mengembangkan pola kreativitas pada perawat di Rumah Sakit
2. Dalam menciptakan budaya organisasi RS PKU Muhammadiyah dapat mempertimbangkan permasalahan yang ada pada perawat dalam hal penghargaan prestasi kerja sehingga perawat semakin bersemangat dalam bekerja. Jika hal ini dapat diterapkan dengan baik maka akan menciptakan budaya organisasi yang baik di lingkungan organisasi.
3. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja sebaiknya perlu mempertimbangkan kualitas diri pada perawat, yaitu berupa tindakan yang dapat dilakukan dengan meningkatkan ketelitian perawat ketika bekerja, dengan adanya standar kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan Rumah Sakit.
4. Dalam menunjang kepuasan kerja, RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat menerapkan sistem promosi secara jelas kepada perawat agar mendorong perawat semakin baik dalam meningkatkan kinerja bagi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yakni sampel terbatas, karena adanya pandemic Covid-19 sehingga membatasi kertas kuesioner penelitian untuk diberikan pada perawat supaya tetap menjaga protokol kesehatan dan menghindari penularan Covid-19



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di RS Ibnu Sina Makassar. *EMI Medical Journal; Jurnal Kedokteran* , Vol 4 No 1 P-ISSN: 2548-4079/E-ISSN: 2685-7561.
- Achmad, Sobirin (2009). *Budaya Organisasi. Edisi Kedua*. UPP, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta
- A.F.Stoner James, D. (1995). "*Manajemen 6th Edition*". New Jersey: Prentice. Hall Inc.
- Amstrong, Michael (2009). *Amstrong's Handbook of Performance Manajemen An Evi-Dence Based Guide to Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt Ltd*
- Aini, N.,Djaelani K.A & Hatneny, I.A (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan . *E-Jurnal riset manajemen FEB UNISMA*.
- Andi.,S & Nyoto (2019). Effect of Organizational Culture, Work Motivation, and Organizational Comittmen on Work Motivation and Performance . *Jurnal Akutansi, Kewirausahaan dan Bisnis Vol 4 no 1*, 59-70 ISSN 2527-8223.
- Ayca, B. (2019). The Impact of Authentic Leadership Behavior on Job Satisfaction; Aresearch on Hospitally enterprises . *Procedia Computer Science* , 790-801.
- Baskara, L & Sukiswo, S(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suit Medan .*Jurnal Ilman vol 3 no 1* , , PP 9-15.
- Bernardin, J.H & Russel, J.E. (1993). *Human Resource Management an experience approach* . Singapore : Mc Graw-Hill, Inc .
- Bohlander, G & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource. Management. 15th Approach*. ed. South Western: Cengage Learning.
- Cresswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and. Mixed Methods Approach* . Newbury park : Sage Publications.
- Cushway, B . (1996). *Human Resource Managment* . Jakarta : PT Elex Media Komputindo .
- Dale Carneige Training (2012). *Dinamika Keterlibatan Karyawan*. Dale Carneige dan Associates, Inc

- DeGenova, M.K (2008). *Intimate Relationship, Marriages, and Families (7th edition)*. New York: McGraw-Hill
- Dessler, Garry. (2010). *Human Resource Management – 13ed.* New Jersey: Prentice Hall. (2015). *Human Resource Management – 13ed.* New Jersey: Prentice Hall
- _____. (2015). *Human Resource Management – 13ed.* New Jersey: Prentice Hall
- Desty, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja . *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah Vol 2 No 01 ISSN 2654-3932, e-ISSN 2621-6051.*
- Diliyanti, N. &. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan di RS Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar . *Forum Manajemen, Vol, 16 No. 1.*
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *vol, no 1 E-ISSN, 2746-5004.*
- Estiana, R & Pramulanto, H. (2020). Analisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitramental Perkasa Karawang . *Jurnal Administasi Bisnis Vol. 6 No 1 , 2502-3497.*
- Fattah, N. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi Kedelapan.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Hairudinor., Utomo,S., & Humaidi (2020). Pengaruh Gaya kepemimpinan Transofrmasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu. *Jurnal Administasi Bisnis Vol 10 no 01, 2338-9605.*
- Handayani (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Pematang Siantar. *maker jurnal manajemen vol 5 no 2.*
- Hasibuan, M S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra., S, T (2018). Peran Interaksi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal wawasan manajemen, Vol 6. No 1.*

- Herawati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja . *E-ISSN Vol 1 No 10*, 2686-5661.
- Hofstede, G (2009) *Culture and Organizational Software of the Mind*, McGraw-Hill
- Ilham, R. (2018). The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance . *Jurnal of Advanced Vol. 6 No 01* .
- Kadir, H & Analia, L (2017). *The Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards, Job Satisfaction and Employee Performace of The Ministry of Man Power*, International Journal of Business and Management Invention, Vol 6. No 5
- Kareem, A. M., Nahmood, N., Jameer, A. S., & Ahmeed, A. R. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Performance Humanities & Social . *Science Review* , E-ISSN: 2395-6518, Vol 7. No 6 .
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan* . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kharishma, M; Lestari, S; dan Avianti, E . (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening variables . *Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21, No. 02* , p,-ISSN 14117-710 X, e-ISSN 2620-388X.
- Kingma, M (2020). Nursing Migration: *Global Treasure Hubt or Disaster the Making. Nursing Inquiry*. 8(4), 205-212.
- Kreitner, R & Kinichi A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9 Buku 1*. Jakarta Selatan: Salemba Empat. Penerjemah: Biro Bahasa Alkemis.
- Lie, F & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *AGORA Vol.6 No 1*.
- Locke, Edwin A, & Associates, (1997). *The Essence of Leadership: The four keys to Leading Succesfully*. MacMillan, Inc. New York
- Lousyiana, T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSI Ibnu Sina Pekanbaru. Vol VII No 3.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT Andi. Penerjemah: Vivin Andhika Yuwono dkk.
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andy Offset

- Lyandru, Tambunan (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Anjur Nauli Medan*. Jurnal Akomodasi Agung Vol-VII No.1 ISSN 2503-2119
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Management Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mariati & Mauludin, H. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction as Intervening Variable . *IOSR Journal of Business and Management Vol. 20 Issue 8*.
- Mathis, R. L., Jackson J. H., & Valentine, S. R. (2006). *Human Resource Management*. Essential Perspective: Cengage Learning.
- Mauk, K.L (2010). *Gerontological Nursing: Competencies for Care (2nd ed)*. Canada: Jones and Bartlett
- May, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
- Menga, J. (2019). The Impact of Organizational Culture and Job Satisfaction Testing the Joint mediating effects of engagement and trust . *Public Relation review jurnal jurnal no 45* , 64-75.
- Mondy R Wayne . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga
- Mukmin, & P, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol 4 No 2*.
- Notoadmojo, Soekidjo . (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Rineka Cipta
- Novitasari, D; Asbari, M; Sutardi, D; Gazali & Silitonga, N (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Maanajemen dan Akuntansi Vol 15 No 2 ISSN: 1979-0643*
- Nurwijayanti., N, Hamzah., D & Hamid., N (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. *HIJABE Vol. 2 No 1*.
- Nuryati dan Ketut, D. (2020). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan . *E- Jurnal Manajemen Vol. 9, No. 3 926-947 ISSN 2302-8912*.

- Pallawagu, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal Ekbang, Vol.3 No 1*.
- Pawirosumarto, S., & Sarjana, K. P. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and its Implication towards Employee Performance . *International Journal of Law and Management Vol. 59 No. 6*, 1337-1358.
- Putra, R., Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019). The Effect of Motivation, Training, Organizational Culture and Organizational and Commitment on Work Satisfaction and Performance of Teacher's . *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 7 No 3* , 328-343 ISSN 2580-3743.
- Relawati, E dan Kasmari. (2019). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Majapahit Semarang. *ISSBN*, 987-979-3649-99-3.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance Medan . *Jurnal Ilmiah Magister vol 3 no 2 e-ISSN* , 2623-2634.
- Rivai, V & Mulyadi, D. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers; 2011
- Rivai, V. H & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* . Jakarta : Rajawali Pers .
- Riyadi, S. (2020). The Influence of Leadership Style, Individual Characteristics and Organizational Climate on Work Motivation, Job Satisfaction and Performance . *International Journal of Innovation, Creativity and Change Vol. 13 Issue 7*.
- Riyanto, S. &. (2020). The Impact of Leadership Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction. *Advanced in Economics Vol 120*.
- Robert, H. J (1971). *Path-goal Theory of Leader Effectiveness* . Administrative Science Quarterly
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior, 7th Edition*. Amerika Serikat: Pearson International Edition, Prentice Hall.
- Robbins, S., P. (2001) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I, Edisi 8*, Prehanlindo, Jakarta
- Robbins, S., P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga: Penerjemah: Tim Indeks.

- Robbins, S., P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indonesia Kelompok Gramedia Penerjemah: Hilda dan Sartika.
- Robbins., S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga.
- Robbins., S.P dan Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins., S. P & Judge . (2009). *Organizational Behavior, 13 th Edition* . Amerika Serikat : Pearson International Edition, Prentice Hall.
- Sadili, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : Pustaka Setia
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. SanFrancisco.
- Schein, E.H. (2008). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. SanFrancisco.
- Scout, G.W. (1962). *Human Relation in Management. A Behavioral Science Approach*. Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois .
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Sekaran, U & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A skill Building Approach* . USA : John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA : John Wiley & Sons Ltd .
- Sekaran, U & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian ; S, T & Khair, H . (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening . *Journal Ilmiah Magister Management Vol. 1, 01* , 59-70 ISSN 2623-2634.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Ddilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS* . Jakarta : Kencana .
- Spector, P. E. (2005). *Industrial and Organizational Psychology: Reseach anf Practice- 2nd Edition* . New York : John Wiley & Sons .

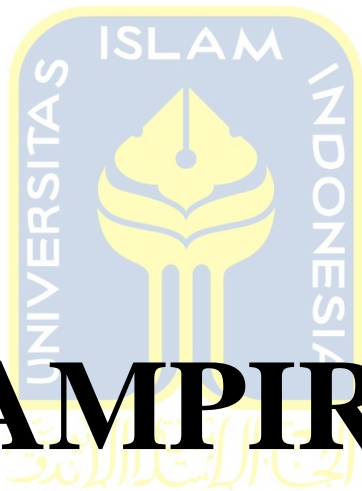
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta .
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung Alfabeta
- Suryaman, N. d. (2018). The influence of Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance. *Jurnal Management E-ISSN: 2549-8797* , Vol 22 No 1.
- Syahrudin. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan . *INOVASI, 15 (2)* , 151 - 158.
- Tambunan, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Akomodasi Agung Vol-VII No. 1* , ISSN- 2503-2119.
- Thablib, Sayuti (1980). *Hukum Keluarga Indonesia*. Jakarta: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia
- Wahyuni, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan . *Journal of Business Management Education Vol 1 No 2* , 59-69.
- Wahyuningsih, S. A., & Thoyib, A. d. (2019). The Effect of Team Work, Leadership Style and Organizational Culture on Nurse with Organizational Commitments as Mediation Variables in Hospital Type B in Jakarta. Vol 27, No 3.
- Werther, William B. & Keith Davis . (New York). *Human Resources And Personal Management. Edisi kelima* . 1996: Mc-Graw-Hill.
- Wexley KN, & Yukl GA. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Wexley, K.N and & Yukl, L.A . (2000). *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Boston : Richard D. Irwin. Inc.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Mitra Wacana Media .

Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Kelima* . Jakarta : PT Indeks .





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswi Universitas Islam Indonesia

Nama	: Rosa Fitriana
NIM	: 17311165
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika
Jurusan	: Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh **Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada RS PKU Muhammadiyah di Yogyakarta**”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Rosa Fitriana

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami

1. Nama Responden:
2. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Usia:
 - a. Kurang dari 25 Tahun
 - b. 25 Tahun-30 Tahun
 - c. 31 Tahun-40 Tahun
 - d. 41 Tahun-50 Tahun
 - e. Lebih dari 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir:
 - a. Diploma 3
 - b. Diploma 4
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Profesi
5. Status Pernikahan:
 - a. Sudah Kawin
 - b. Belum Kawin
6. Lama Bekerja:
 - a. Kurang dari 3 Tahun
 - b. 3 Tahun- 5 Tahun
 - c. 6 Tahun- 10 Tahun
 - d. Lebih dari 10 Tahun
7. Penghasilan:
 - a. Kurang dari Rp 2.000.000
 - b. Rp 2.000.000 – Rp 5.000.000
 - c. Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000
 - d. Rp 10.000.000 – Rp 15.000.000

- e. Lebih dari Rp 15.000.000

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk **melingkari** jawaban yang sesuai dengan pilihan yang Bapak/ Ibu/Saudara rasakan
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ Ibu untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/ kuesioner.
4. Mohon untuk memberikan jawaban **sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab.**



A. Gaya Kepemimpinan

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

- Skor 5 = Sangat Setuju (SS)
Skor 4 = Setuju (S)
Skor 3 = Ragu-Ragu (R)
Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Berorientasi Pada Tugas

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.1	Direktur menjelaskan tujuan organisasi	5	4	3	2	1
1.2	Direktur memberikan standar pekerjaan pada perawat	5	4	3	2	1
1.3	Direktur menjelaskan tugas-tugas yang diberikan	5	4	3	2	1

Berorientasi Pada Hubungan

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.4	Direktur memberikan motivasi kerja kepada perawat	5	4	3	2	1
1.5	Ada hubungan baik antara direktur dengan perawat	5	4	3	2	1
1.6	Direktur menjalin komunikasi dengan perawat	5	4	3	2	1

Berorientasi Pada Perubahan

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.7	Direktur memecahkan masalah yang terjadi di organisasi	5	4	3	2	1
1.8	Direktur memberi kesempatan perawat untuk mengusulkan ide baru	5	4	3	2	1
1.9	Direktur memberi dorongan kepada perawat untuk berpikir ke masa depan yang lebih baik	5	4	3	2	1

B. Budaya Organisasional						
Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:						
Skor 5 = Sangat Setuju (SS)						
Skor 4 = Setuju (S)						
Skor 3 = Ragu-Ragu (R)						
Skor 2 = Tidak Setuju (TS)						
Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)						
<i>Innovation and Risk Taking</i>						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.1	Organisasi memberi kesempatan untuk berinovasi	5	4	3	2	1
1.2	Organisasi memberi kesempatan perawat menjelaskan ide baru	5	4	3	2	1
1.3	Organisasi menerima kegagalan yang dilakukan oleh perawat	5	4	3	2	1
<i>Attention to Detail</i>						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.4	Ada kebiasaan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasi pekerjaan	5	4	3	2	1
1.5	Ada kebiasaan menganalisis pekerjaan secara detail	5	4	3	2	1
1.6	Ada kebiasaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	4	3	2	1
<i>Outcome orientation</i>						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.7	Ada penentuan target kerja dari organisasi	5	4	3	2	1
1.8	Ada penentuan standar kerja dari organisasi	5	4	3	2	1
1.9	Ada tuntutan bekerja secara maksimal	5	4	3	2	1
<i>People orientation</i>						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.10	Terjalin hubungan baik antara perawat dan direktur	5	4	3	2	1
1.11	Ada partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan	5	4	3	2	1
1.12	Ada hubungan baik antar perawat	5	4	3	2	1
<i>Orientation team</i>						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.13	Ada kerjasama dalam tim	5	4	3	2	1

1.14	Ada pemberian dukungan pada setiap anggota tim	5	4	3	2	1
1.15	Ada hubungan baik dalam tim	5	4	3	2	1
Agresivitas						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.16	Ada tuntutan prestasi kerja yang harus dicapai	5	4	3	2	1
1.17	Ada penghargaan pada prestasi kerja perawat	5	4	3	2	1
1.18	Ada penghargaan untuk karyawan terbaik	5	4	3	2	1
Stabilitas						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.19	Ada standar prestasi kerja yang ditetapkan	5	4	3	2	1
1.20	Ada pemberian standar kerja yang ditetapkan	5	4	3	2	1
1.21	Ada pemberian prosedur kerja yang ditetapkan	5	4	3	2	1



C. Kepuasan Kerja						
Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:						
Skor 5 = Sangat Setuju (SS)						
Skor 4 = Setuju (S)						
Skor 3 = Ragu-Ragu (R)						
Skor 2 = Tidak Setuju (TS)						
Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)						
Pekerjaan itu sendiri						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.1	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan	5	4	3	2	1
1.2	Saya dapat memenuhi standar operasional pekerjaan	5	4	3	2	1
1.3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	5	4	3	2	1
Gaji						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.4	Ada pemberian gaji lebih tinggi dari organisasi lain	5	4	3	2	1
1.5	Ada pemberian gaji sesuai dengan jabatan	5	4	3	2	1
1.6	Ada kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	5	4	3	2	1
Promosi						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.7	Ada pemberian kesempatan promosi yang adil	5	4	3	2	1
1.8	Ada pemberian kesempatan untuk memperbaiki kinerja	5	4	3	2	1
1.9	Ada sistem promosi yang jelas	5	4	3	2	1
Kondisi rekan kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.10	Ada hubungan baik antar rekan kerja	5	4	3	2	1
1.11	Ada sikap saling mendukung antar rekan kerja	5	4	3	2	1
1.12	Ada kerjasama antar rekan kerja	5	4	3	2	1
Kesesuaian kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.13	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan	5	4	3	2	1
1.14	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	5	4	3	2	1

1.15	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pendidikan terakhir perawat	5	4	3	2	1
------	--	---	---	---	---	---



D. Kinerja Perawat

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

- Skor 5 = Sangat Setuju (SS)
 Skor 4 = Setuju (S)
 Skor 3 = Ragu-Ragu (R)
 Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
 Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Quality

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.1	Saya ramah dalam melayani pasien	5	4	3	2	1
1.2	Saya dapat bekerja dengan rapih	5	4	3	2	1
1.3	Saya dapat bekerja dengan teliti	5	4	3	2	1

Quality

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.4	Saya mampu menyelesaikan target waktu kerja yang ditetapkan	5	4	3	2	1
1.5	Saya mampu bekerja dengan hemat biaya	5	4	3	2	1
1.6	Saya mampu memenuhi standar pelayanan pasien	5	4	3	2	1

Timeliness

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.7	Saya dapat menggunakan kecepatan waktu penyelesaian layanan	5	4	3	2	1
1.8	saya mampu menggunakan waktu bekerja sesuai standar layanan	5	4	3	2	1
1.9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan	5	4	3	2	1

Effectiveness

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.10	Saya mampu menggunakan peralatan medis sesuai dengan kebutuhan	5	4	3	2	1
1.11	Saya mampu mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja	5	4	3	2	1
1.12	Saya mampu memaksimalkan pekerjaan untuk meningkatkan keuntungan	5	4	3	2	1

Need for supervision

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.13	Saya mampu bekerja tanpa adanya pengawasan	5	4	3	2	1
1.14	Saya mampu bertanggung jawab secara mandiri	5	4	3	2	1
1.15	Saya mampu bekerja secara mandiri	5	4	3	2	1
<i>Interprsonal impact</i>						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.16	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	5	4	3	2	1
1.17	Saya bersedia membantu rekan kerja	5	4	3	2	1
1.18	Saya mampu bekerja dalam tim	5	4	3	2	1



LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Mentah

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	total	rata-rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.0
2	5	5	5	4	5	5	4	3	3	39	4.3
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	3.8
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41	4.6
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.1
6	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	3.8
7	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40	4.4
8	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33	3.7
9	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	4.4
10	4	4	4	5	4	4	4	3	3	35	3.9
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	4.8
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	4.8
13	3	4	4	3	3	4	4	4	3	32	3.6
14	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	3.6
15	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	3.8
16	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	4.3
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3.9
18	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30	3.3
19	4	4	5	4	5	5	5	4	5	41	4.6
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3.9
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4.1
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	4.8
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.0
24	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33	3.7
25	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40	4.4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.0
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	4.3
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4.1
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	4.9
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3.9
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4.1
32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4.2
33	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	4.3
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4.2

35	3	4	3	4	3	4	3	3	4	31	3.4
36	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	4.2
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4.2
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.0
39	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	4.2
40	4	5	4	5	5	5	5	5	4	42	4.7
41	5	4	4	5	5	5	4	4	5	41	4.6
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4.1
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.0
44	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	4.7
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	4.8
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.0
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4.1
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4.9
49	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42	4.7
50	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	4.3



2. Budaya Organisasional (X₂)

No1	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X2 10	X2 11	X2 12	X2 13	X2 14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
6	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
10	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
12	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
13	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
27	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
28	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
33	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
37	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5

38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
41	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
42	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
44	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
48	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
49	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4



No	X2 15	X2 16	X2 17	X2 18	X2 19	X2 20	X2 21	Total	Rata-rata
1	4	3	3	4	4	4	4	82	3.9
2	3	3	3	3	3	3	3	72	3.4
3	4	4	3	4	4	4	4	81	3.9
4	4	4	4	4	4	4	4	85	4
5	5	5	4	4	4	4	4	94	4.5
6	5	5	5	5	5	5	5	100	4.8
7	4	4	4	4	4	4	4	86	4.1
8	4	3	3	4	4	4	4	81	3.9
9	5	4	4	4	4	4	4	93	4.4
10	4	4	4	4	3	4	3	76	3.6
11	5	5	5	5	5	5	5	100	4.8
12	5	4	4	4	4	4	4	94	4.5
13	4	4	4	4	4	4	4	86	4.1
14	4	4	4	4	5	4	4	86	4.1
15	4	3	3	4	4	4	4	81	3.9
16	4	3	3	3	3	4	4	76	3.6
17	5	3	3	3	4	4	4	82	3.9
18	3	3	3	3	2	3	3	60	2.9
19	5	5	5	5	5	5	5	105	5
20	4	3	3	4	4	4	4	81	3.9
21	4	4	4	4	4	4	4	83	4
22	4	5	4	4	4	4	4	94	4.5
23	5	5	5	5	5	5	5	105	5
24	4	2	4	4	4	4	4	82	3.9
25	4	4	4	4	4	4	4	86	4.1
26	4	4	4	4	4	4	4	87	4.1
27	4	4	4	4	4	4	4	75	3.6
28	5	3	5	4	4	4	4	83	4
29	4	4	4	4	4	4	4	83	4
30	5	4	3	3	4	5	5	93	4.4
31	5	4	4	4	4	4	4	90	4.3
32	4	5	5	5	4	4	4	90	4.3
33	5	4	5	5	3	3	3	88	4.2
34	4	4	4	4	4	4	4	83	4
35	4	3	3	4	3	3	4	75	3.6
36	4	5	4	4	4	4	4	87	4.1
37	4	4	4	4	4	4	4	90	4.3
38	4	3	3	4	4	4	4	81	3.9
39	4	4	4	4	4	4	4	83	4

40	5	4	4	4	4	4	4	90	4.3
41	4	4	4	4	4	4	4	90	4.3
42	4	4	4	4	4	4	4	87	4.1
43	3	3	3	3	3	3	3	65	3.1
44	4	4	4	4	4	4	4	90	4.3
45	4	4	4	4	4	4	4	87	4.1
46	4	4	4	4	4	4	4	85	4
47	4	4	4	4	4	4	4	89	4.2
48	4	4	4	4	4	4	4	87	4.1
49	5	5	5	5	4	4	4	100	4.8
50	4	3	3	3	3	4	4	76	3.6



3. Kinerja Perawat (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
10	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
11	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
28	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
30	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
34	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
35	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
36	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3

39	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
40	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
41	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
43	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3



NO	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	total	rata-rata
1	3	4	4	4	62	3.4
2	3	4	4	4	61	3.4
3	4	4	5	5	71	3.9
4	4	4	4	4	71	3.9
5	5	4	4	4	65	3.6
6	4	4	4	4	71	3.9
7	4	4	4	4	71	3.9
8	3	4	4	4	62	3.4
9	4	4	5	5	76	4.2
10	4	4	4	4	69	3.8
11	5	5	5	4	84	4.7
12	5	5	5	5	80	4.4
13	5	4	5	5	76	4.2
14	4	4	4	4	71	3.9
15	4	4	4	4	74	4.1
16	3	5	5	5	74	4.1
17	4	5	5	5	74	4.1
18	4	4	4	4	59	3.3
19	4	4	4	4	71	3.9
20	4	3	4	4	67	3.7
21	4	4	4	4	71	3.9
22	4	4	4	4	76	4.2
23	5	5	5	5	90	5.0
24	4	4	3	4	67	3.7
25	4	5	5	5	75	4.2
26	4	4	4	4	69	3.8
27	4	4	4	4	67	3.7
28	4	4	4	4	69	3.8
29	4	4	4	4	74	4.1
30	4	4	4	4	76	4.2
31	4	4	4	4	72	4.0
32	4	4	4	4	65	3.6
33	4	5	5	5	74	4.1
34	4	4	4	4	67	3.7
35	3	4	3	3	59	3.3
36	4	4	3	4	67	3.7
37	4	4	4	4	72	4.0
38	3	4	4	4	60	3.3
39	4	4	4	4	69	3.8
40	5	5	5	5	81	4.5

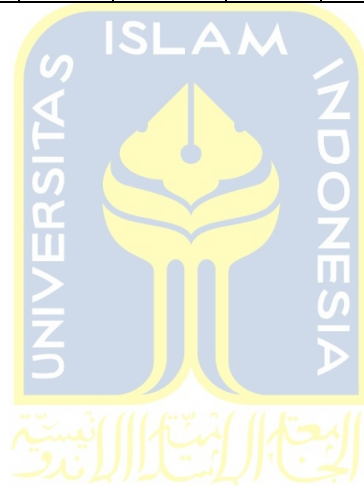
41	5	5	5	5	83	4.6
42	5	5	5	5	78	4.3
43	4	4	4	4	65	3.6
44	4	4	4	4	72	4.0
45	5	5	5	5	78	4.3
46	4	4	4	4	73	4.1
47	4	4	4	4	75	4.2
48	5	5	5	5	78	4.3
49	4	4	4	4	72	4.0
50	4	4	4	4	68	3.8



4. Kepuasan Kerja (Z)

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

37	4	4	4	4	4	2	4	4
38	4	4	4	3	4	4	3	4
39	4	4	4	5	5	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	5
42	4	4	4	5	5	5	4	4
43	3	4	4	4	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	5	5	4
46	3	4	3	3	3	4	4	4
47	5	5	4	3	4	3	3	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	3	4	4	4	4
50	4	4	3	3	3	3	3	3



No	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	total	rata-rata
1	3	3	3	3	3	4	4	52	3.5
2	3	3	3	4	4	4	4	54	3.6
3	3	4	4	3	4	4	3	55	3.7
4	4	4	4	4	4	4	4	62	4.1
5	3	4	4	4	4	4	4	57	3.8
6	4	4	4	4	3	3	3	55	3.7
7	4	4	4	4	4	4	4	60	4.0
8	3	4	4	4	4	4	4	57	3.8
9	4	5	5	5	4	4	4	63	4.2
10	4	4	4	4	3	4	4	57	3.8
11	4	5	5	5	4	4	4	63	4.2
12	3	5	4	4	4	4	4	59	3.9
13	3	4	4	4	4	4	4	56	3.7
14	4	4	4	4	4	4	4	60	4.0
15	4	4	5	5	4	4	4	62	4.1
16	3	4	4	4	4	4	4	53	3.5
17	3	5	5	5	4	4	4	59	3.9
18	3	3	3	3	3	3	4	50	3.3
19	4	5	5	5	4	4	4	62	4.1
20	3	4	4	4	4	4	4	56	3.7
21	4	4	4	4	4	4	4	58	3.9
22	4	5	5	5	4	4	4	61	4.1
23	4	5	5	5	5	5	5	67	4.5
24	3	3	3	4	4	4	4	55	3.7
25	4	4	4	4	4	4	4	60	4.0
26	3	4	4	4	4	4	4	56	3.7
27	3	4	4	4	4	4	4	56	3.7
28	3	5	5	5	4	4	4	58	3.9
29	3	4	4	4	4	4	4	57	3.8
30	4	5	5	4	4	4	4	61	4.1
31	4	4	4	5	4	4	4	61	4.1
32	4	4	4	4	4	4	4	58	3.9
33	3	5	5	5	4	4	4	62	4.1
34	4	4	4	4	4	4	4	59	3.9
35	3	3	4	4	4	4	4	54	3.6
36	4	4	4	4	4	4	4	58	3.9
37	4	4	4	4	4	4	4	58	3.9
38	3	4	4	4	4	4	4	57	3.8
39	4	4	5	5	4	4	4	64	4.3
40	4	4	4	5	4	4	4	61	4.1

41	4	5	5	5	4	4	4	64	4.3
42	4	5	5	5	4	4	4	66	4.4
43	4	4	4	4	4	4	4	55	3.7
44	4	4	4	4	4	4	4	60	4.0
45	4	5	5	5	4	4	4	65	4.3
46	4	4	3	3	3	3	3	51	3.4
47	4	4	4	4	4	4	4	59	3.9
48	4	5	5	5	4	4	4	63	4.2
49	4	4	4	4	4	4	4	59	3.9
50	3	4	4	4	4	4	4	53	3.5



LAMPIRAN 3
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Correlations

		gk1	gk2	gk3	gk4	gk5	gk6	gk7	gk8	gk9	Total
gk1	Pearson Correlation	1	.606**	.580**	.433**	.524**	.351*	.349*	.275	.459**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.012	.013	.053	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
gk2	Pearson Correlation	.606**	1	.443**	.416**	.448**	.501**	.510**	.390**	.343*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.001	.000	.000	.005	.015	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
gk3	Pearson Correlation	.580**	.443**	1	.323*	.534**	.410**	.320*	.348*	.365**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.022	.000	.003	.023	.013	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
gk4	Pearson Correlation	.433**	.416**	.323*	1	.539**	.478**	.396**	.499**	.491**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.022		.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
gk5	Pearson Correlation	.524**	.448**	.534**	.539**	1	.718**	.440**	.360*	.466**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.001	.010	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
gk6	Pearson Correlation	.351*	.501**	.410**	.478**	.718**	1	.447**	.207	.350*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.003	.000	.000		.001	.148	.013	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
gk7	Pearson Correlation	.349*	.510**	.320*	.396**	.440**	.447**	1	.607**	.387**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.023	.004	.001	.001		.000	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
gk8	Pearson Correlation	.275	.390**	.348*	.499**	.360*	.207	.607**	1	.562**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.053	.005	.013	.000	.010	.148	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
gk9	Pearson Correlation	.459**	.343*	.365**	.491**	.466**	.350*	.387**	.562**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)										
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Gaya Kepemimpinan	Sig. (2-tailed)	.001	.015	.009	.000	.001	.013	.006	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.717**	.730**	.676**	.724**	.799**	.710**	.684**	.654**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

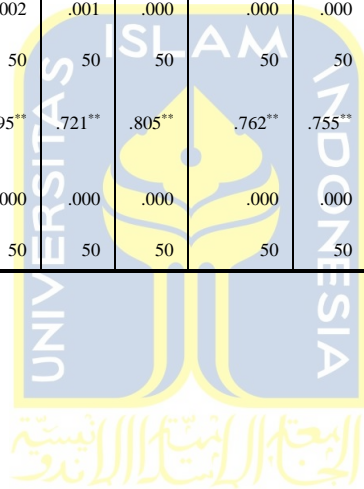


LAMPIRAN 4
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasional (X₂)

		bo1	bo2	bo3	bo4	bo5	bo6	bo7	bo8	bo9	bo10
bo1	Pearson Correlation	1	.760**	.574**	.452**	.502**	.388**	.400**	.298*	.365**	.245
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.005	.004	.035	.009	.086
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo2	Pearson Correlation	.760**	1	.590**	.540**	.587**	.528**	.421**	.398**	.514**	.334*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.004	.000	.018
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo3	Pearson Correlation	.574**	.590**	1	.519**	.506**	.506**	.490**	.500**	.355*	.331*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.011	.019
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo4	Pearson Correlation	.452**	.540**	.519**	1	.741**	.630**	.637**	.641**	.518**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo5	Pearson Correlation	.502**	.587**	.506**	.741**	1	.759**	.473**	.460**	.425**	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.001	.002	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo6	Pearson Correlation	.388**	.528**	.506**	.630**	.759**	1	.588**	.526**	.531**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo7	Pearson Correlation	.400**	.421**	.490**	.637**	.473**	.588**	1	.735**	.594**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo8	Pearson Correlation	.298*	.398**	.500**	.641**	.460**	.526**	.735**	1	.521**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.035	.004	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

bo9	Pearson Correlation	.365**	.514**	.355*	.518**	.425**	.531**	.594**	.521**	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.011	.000	.002	.000	.000	.000		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo10	Pearson Correlation	.245	.334*	.331*	.518**	.406**	.461**	.591**	.506**	.469**	1
	Sig. (2-tailed)	.086	.018	.019	.000	.003	.001	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo11	Pearson Correlation	.473**	.554**	.517**	.394**	.280*	.482**	.527**	.456**	.535**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.005	.049	.000	.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo12	Pearson Correlation	.526**	.490**	.455**	.537**	.474**	.589**	.612**	.521**	.547**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo13	Pearson Correlation	.434**	.468**	.394**	.592**	.742**	.694**	.598**	.526**	.478**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo14	Pearson Correlation	.270	.227	.278	.486**	.472**	.348*	.557**	.522**	.354*	.566**
	Sig. (2-tailed)	.058	.113	.050	.000	.001	.013	.000	.000	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo15	Pearson Correlation	.256	.280*	.403**	.669**	.589**	.532**	.681**	.677**	.358*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.073	.049	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo16	Pearson Correlation	.520**	.532**	.744**	.526**	.479**	.435**	.501**	.516**	.417**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.003	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo17	Pearson Correlation	.343*	.406**	.594**	.574**	.522**	.427**	.433**	.434**	.298*	.390**
	Sig. (2-tailed)	.015	.003	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.035	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo18	Pearson Correlation	.552**	.571**	.536**	.607**	.528**	.352*	.421**	.477**	.257	.401**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.002	.000	.071	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo19	Pearson Correlation	.592**	.540**	.545**	.594**	.590**	.535**	.557**	.638**	.515**	.366**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo20	Pearson Correlation	.409**	.338*	.508**	.559**	.486**	.556**	.664**	.659**	.533**	.395**
	Sig. (2-tailed)	.003	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
bo21	Pearson Correlation	.490**	.423**	.444**	.559**	.486**	.556**	.581**	.659**	.609**	.395**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.648**	.695**	.721**	.805**	.762**	.755**	.783**	.754**	.664**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50



bo11	bo12	bo13	bo14	bo15	bo16	bo17	bo18	bo19	bo20	bo21	Total
.473**	.526**	.434**	.270	.256	.520**	.343*	.552**	.592**	.409**	.490**	.648**
.001	.000	.002	.058	.073	.000	.015	.000	.000	.003	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.554**	.490**	.468**	.227	.280*	.532**	.406**	.571**	.540**	.338*	.423**	.695**
.000	.000	.001	.113	.049	.000	.003	.000	.000	.016	.002	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.517**	.455**	.394**	.278	.403**	.744**	.594**	.536**	.545**	.508**	.444**	.721**
.000	.001	.005	.050	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.394**	.537**	.592**	.486**	.669**	.526**	.574**	.607**	.594**	.559**	.559**	.805**
.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.280*	.474**	.742**	.472**	.589**	.479**	.522**	.528**	.590**	.486**	.486**	.762**
.049	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.482**	.589**	.694**	.348*	.532**	.435**	.427**	.352*	.535**	.556**	.556**	.755**
.000	.000	.000	.013	.000	.002	.002	.012	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.527**	.612**	.598**	.557**	.681**	.501**	.433**	.421**	.557**	.664**	.581**	.783**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

.456**	.521**	.526**	.522**	.677**	.516**	.434**	.477**	.638**	.659**	.659**	.754**
.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.535**	.547**	.478**	.354*	.358*	.417**	.298*	.257	.515**	.533**	.609**	.664**
.000	.000	.000	.012	.011	.003	.035	.071	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.542**	.642**	.591**	.566**	.642**	.408**	.390**	.401**	.366**	.395**	.395**	.666**
.000	.000	.000	.000	.000	.003	.005	.004	.009	.004	.004	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
1	.624**	.355*	.333*	.383**	.521**	.368**	.431**	.538**	.437**	.437**	.670**
.000	.011	.018	.006	.000	.009	.002	.000	.001	.001	.001	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.624**	1	.658**	.570**	.588**	.485**	.416**	.420**	.389**	.414**	.414**	.746**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.002	.005	.003	.003	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.355*	.658**	1	.631**	.658**	.432**	.518**	.468**	.513**	.484**	.484**	.771**
.011	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.333*	.570**	.631**	1	.793**	.383**	.478**	.378**	.371**	.358*	.358*	.632**
.018	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.007	.008	.011	.011	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.383**	.588**	.658**	.793**	1	.433**	.529**	.490**	.521**	.580**	.580**	.755**
.006	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000

50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.521**	.485**	.432**	.383**	.433**	1	.702**	.638**	.528**	.503**	.440**	.744**
.000	.000	.002	.006	.002		.000	.000	.000	.000	.001	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.368**	.416**	.518**	.478**	.529**	.702**	1	.811**	.521**	.411**	.343*	.702**
.009	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.015	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.431**	.420**	.468**	.378**	.490**	.638**	.811**	1	.607**	.423**	.423**	.712**
.002	.002	.001	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.538**	.389**	.513**	.371**	.521**	.528**	.521**	.607**	1	.799**	.799**	.783**
.000	.005	.000	.008	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.437**	.414**	.484**	.358*	.580**	.503**	.411**	.423**	.799**	1	.900**	.735**
.001	.003	.000	.011	.000	.000	.003	.002	.000		.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.437**	.414**	.484**	.358*	.580**	.440**	.343*	.423**	.799**	.900**	1	.730**
.001	.003	.000	.011	.000	.001	.015	.002	.000	.000		.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
.670**	.746**	.771**	.632**	.755**	.744**	.702**	.712**	.783**	.735**	.730**	1
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

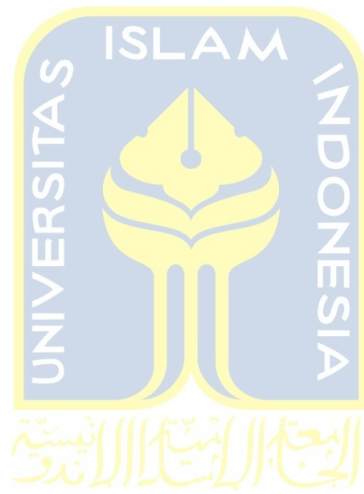
LAMPIRAN 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)

		kn1	kn2	kn3	kn4	kn5	kn6	kn7	kn8	kn9	kn10
kn1	Pearson Correlation	1	.469*	.525*	.545*	.448*	.348*	.309*	.265	.279*	.299*
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.001	.013	.029	.063	.049	.035
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn2	Pearson Correlation	.469*	1	.677*	.331*	.368*	.496*	.502*	.525*	.451*	.294*
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.019	.009	.000	.000	.000	.001	.038
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn3	Pearson Correlation	.525*	.677*	1	.616*	.490*	.383*	.482*	.413*	.291*	.157
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.006	.000	.003	.040	.277
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn4	Pearson Correlation	.545*	.331*	.616*	1	.595*	.491*	.507*	.434*	.454*	.252
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000		.000	.000	.000	.002	.001	.077
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn5	Pearson Correlation	.448*	.368*	.490*	.595*	1	.596*	.531*	.286*	.278	.162
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.000		.000	.000	.044	.050	.260
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn6	Pearson Correlation	.348*	.496*	.383*	.491*	.596*	1	.592*	.443*	.466*	.336*
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.006	.000	.000		.000	.001	.001	.017
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn7	Pearson Correlation	.309*	.502*	.482*	.507*	.531*	.592*	1	.624*	.473*	.302*
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.033
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn8	Pearson Correlation	.265	.525*	.413*	.434*	.286*	.443*	.624*	1	.637*	.438**
	Sig. (2-tailed)	.063	.000	.003	.002	.044	.001	.000		.000	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn9	Pearson Correlation	.279*	.451*	.291*	.454*	.278	.466*	.473*	.637*	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.049	.001	.040	.001	.050	.001	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn10	Pearson Correlation	.299*	.294*	.157	.252	.162	.336*	.302*	.438*	.566*	1

	Sig. (2-tailed)	.035	.038	.277	.077	.260	.017	.033	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn11	Pearson Correlation	.334*	.560*	.480*	.420*	.345*	.418*	.577*	.668*	.714*	.466**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.002	.014	.003	.000	.000	.000	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn12	Pearson Correlation	.334*	.627*	.555*	.420*	.345*	.418*	.509*	.591*	.652*	.387**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.002	.014	.003	.000	.000	.000	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn13	Pearson Correlation	.340*	.347*	.261	.262	.229	.313*	.412*	.459*	.554*	.293*
	Sig. (2-tailed)	.016	.014	.067	.066	.110	.027	.003	.001	.000	.039
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn14	Pearson Correlation	.376*	.456*	.387*	.265	.316*	.322*	.466*	.533*	.536*	.405**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.005	.063	.025	.022	.001	.000	.000	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn15	Pearson Correlation	.276	.433*	.350*	.278	.243	.332*	.437*	.487*	.468*	.235
	Sig. (2-tailed)	.053	.002	.013	.050	.089	.018	.002	.000	.001	.101
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn16	Pearson Correlation	.275	.547*	.461*	.180	.357*	.314*	.301*	.395*	.294*	.206
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.001	.210	.011	.026	.033	.004	.039	.151
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn17	Pearson Correlation	.409*	.601*	.475*	.317*	.378*	.273	.330*	.417*	.257	.096
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.025	.007	.055	.019	.003	.072	.506
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kn18	Pearson Correlation	.373*	.474*	.474*	.290*	.357*	.239	.236	.398*	.235	.023
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.001	.041	.011	.095	.100	.004	.100	.874
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.573*	.746*	.681*	.612*	.586*	.628*	.702*	.738*	.712*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

kn11	kn12	kn13	kn14	kn15	kn16	kn17	kn18	Total
.334*	.334*	.340*	.376**	.276	.275	.409**	.373**	.573**
.018	.018	.016	.007	.053	.053	.003	.008	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.560**	.627**	.347*	.456**	.433**	.547**	.601**	.474**	.746**
.000	.000	.014	.001	.002	.000	.000	.001	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.480**	.555**	.261	.387**	.350*	.461**	.475**	.474**	.681**
.000	.000	.067	.005	.013	.001	.000	.001	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.420**	.420**	.262	.265	.278	.180	.317*	.290*	.612**
.002	.002	.066	.063	.050	.210	.025	.041	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.345*	.345*	.229	.316*	.243	.357*	.378**	.357*	.586**
.014	.014	.110	.025	.089	.011	.007	.011	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.418**	.418**	.313*	.322*	.332*	.314*	.273	.239	.628**
.003	.003	.027	.022	.018	.026	.055	.095	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.577**	.509**	.412**	.466**	.437**	.301*	.330*	.236	.702**
.000	.000	.003	.001	.002	.033	.019	.100	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.668**	.591**	.459**	.533**	.487**	.395**	.417**	.398**	.738**
.000	.000	.001	.000	.000	.004	.003	.004	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.714**	.652**	.554**	.536**	.468**	.294*	.257	.235	.712**
.000	.000	.000	.000	.001	.039	.072	.100	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.466**	.387**	.293*	.405**	.235	.206	.096	.023	.481**
.001	.005	.039	.004	.101	.151	.506	.874	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
1	.933**	.571**	.523**	.475**	.372**	.315*	.288*	.779**
50	.000	.000	.000	.000	.008	.026	.043	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.933**	1	.509**	.523**	.475**	.372**	.315*	.288*	.762**
.000	.000	.000	.000	.000	.008	.026	.043	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.571**	.509**	1	.798**	.822**	.447**	.553**	.555**	.730**
.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.523**	.523**	.798**	1	.791**	.550**	.575**	.590**	.783**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.475**	.475**	.822**	.791**	1	.475**	.522**	.516**	.719**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.372**	.372**	.447**	.550**	.475**	1	.740**	.734**	.653**
.008	.008	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.315*	.315*	.553**	.575**	.522**	.740**	1	.896**	.691**
.026	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.288*	.288*	.555**	.590**	.516**	.734**	.896**	1	.649**

.043	.043	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50
.779**	.762**	.730**	.783**	.719**	.653**	.691**	.649**	1
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50	50	50



LAMPIRAN 6
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

		puas1	puas2	puas3	puas4	puas5	puas6	puas7	puas8	puas9
puas1	Pearson Correlation	1	.551**	.265	-.113	.109	-.175	-.141	.284*	.223
	Sig. (2-tailed)		.000	.063	.437	.451	.224	.330	.046	.119
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas2	Pearson Correlation	.551**	1	.139	-.094	-.076	-.183	-.135	.235	.297*
	Sig. (2-tailed)	.000		.337	.517	.601	.203	.350	.100	.036
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas3	Pearson Correlation	.265	.139	1	.146	.274	.081	.186	.270	.175
	Sig. (2-tailed)	.063	.337		.313	.054	.576	.197	.057	.224
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas4	Pearson Correlation	-.113	-.094	.146	1	.476**	.252	.437**	.018	.330*
	Sig. (2-tailed)	.437	.517	.313		.000	.077	.001	.902	.019
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas5	Pearson Correlation	.109	-.076	.274	.476**	1	.388**	.407**	.386**	.292*
	Sig. (2-tailed)	.451	.601	.054	.000		.005	.003	.006	.040
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas6	Pearson Correlation	-.175	-.183	.081	.252	.388**	1	.351*	.279*	.000
	Sig. (2-tailed)	.224	.203	.576	.077	.005		.012	.050	1.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas7	Pearson Correlation	-.141	-.135	.186	.437**	.407**	.351*	1	.369**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.330	.350	.197	.001	.003	.012		.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas8	Pearson Correlation	.284*	.235	.270	.018	.386**	.279*	.369**	1	.509**

	Sig. (2-tailed)	.046	.100	.057	.902	.006	.050	.008		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas9	Pearson Correlation	.223	.297*	.175	.330*	.292*	.000	.606**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.119	.036	.224	.019	.040	1.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas10	Pearson Correlation	.363**	.156	.165	.106	.171	.308*	.107	.440**	.319*
	Sig. (2-tailed)	.010	.278	.253	.463	.234	.030	.459	.001	.024
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas11	Pearson Correlation	.435**	.162	.286*	.246	.253	.252	.124	.369**	.340*
	Sig. (2-tailed)	.002	.262	.044	.085	.076	.078	.392	.008	.016
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas12	Pearson Correlation	.320*	.182	.303*	.423**	.281*	.284*	.165	.249	.335*
	Sig. (2-tailed)	.024	.205	.033	.002	.048	.045	.252	.081	.017
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas13	Pearson Correlation	.565**	.230	.390**	.138	.191	.022	-.132	.038	.048
	Sig. (2-tailed)	.000	.108	.005	.340	.184	.877	.360	.791	.738
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas14	Pearson Correlation	.415**	.139	.490**	.146	.115	.081	-.080	.106	.029
	Sig. (2-tailed)	.003	.337	.000	.313	.427	.576	.583	.466	.841
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
puas15	Pearson Correlation	.265	.139	.235	.271	.115	.081	-.080	-.059	.029
	Sig. (2-tailed)	.063	.337	.101	.057	.427	.576	.583	.682	.841
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.487**	.301*	.468**	.493**	.547**	.410**	.440**	.567**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.001	.000	.000	.003	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

puas10	puas11	puas12	puas13	puas14	puas15	Total
T	.435**	.320*	.565**	.415**	.265	.487**
.010	.002	.024	.000	.003	.063	.000
50	50	50	50	50	50	50
.156	.162	.182	.230	.139	.139	.301*
.278	.262	.205	.108	.337	.337	.034
50	50	50	50	50	50	50
.165	.286*	.303*	.390**	.490**	.235	.468**
.253	.044	.033	.005	.000	.101	.001
50	50	50	50	50	50	50
.106	.246	.423**	.138	.146	.271	.493**
.463	.085	.002	.340	.313	.057	.000
50	50	50	50	50	50	50
.171	.253	.281*	.191	.115	.115	.547**
.234	.076	.048	.184	.427	.427	.000
50	50	50	50	50	50	50
.308*	.252	.284*	.022	.081	.081	.410**
.030	.078	.045	.877	.576	.576	.003
50	50	50	50	50	50	50
.107	.124	.165	-.132	-.080	-.080	.440**
.459	.392	.252	.360	.583	.583	.001
50	50	50	50	50	50	50
.440**	.369**	.249	.038	.106	-.059	.567**
.001	.008	.081	.791	.466	.682	.000
50	50	50	50	50	50	50
.319*	.340*	.335*	.048	.029	.029	.588**
.024	.016	.017	.738	.841	.841	.000
50	50	50	50	50	50	50
1	.859**	.686**	.374**	.286*	.165	.717**
50	.000	.000	.007	.044	.253	.000
50	50	50	50	50	50	50
.859**	1	.832**	.475**	.405**	.286*	.804**
.000	.000	.000	.000	.004	.044	.000
50	50	50	50	50	50	50
.686**	.832**	1	.503**	.425**	.425**	.805**
.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000
50	50	50	50	50	50	50
.374**	.475**	.503**	1	.814**	.602**	.561**
.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50
.286*	.405**	.425**	.814**	1	.745**	.524**
.044	.004	.002	.000	.000	.000	.000
50	50	50	50	50	50	50
.165	.286*	.425**	.602**	.745**	1	.431**
.253	.044	.002	.000	.000	.000	.002
50	50	50	50	50	50	50
.717**	.804**	.805**	.561**	.524**	.431**	1
.000	.000	.000	.000	.000	.002	
50	50	50	50	50	50	50

LAMPIRAN 7
Hasil Uji Reliabilitas

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	9

2. Budaya Organisasional (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	21

3. Kinerja Perawat (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	18

4. Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	15

LAMPIRAN 8
Hasil Analisis Regresi

1. Analisis Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 ^a	,498	,477	26068
a. Predictors: (Constant) Budaya Organisasional, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,171	2	1,585	23,332	,000 ^b
	Residual	3,194	27	0,68		
	Total	6,365	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat						
b. Predictors: (Constant) Budaya Organisasional, Gaya Kepemimpinan						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.029	,433		2,374	,022
	Gaya Kepemimpinan	,324	,106	,386	3,225	,002
	Budaya Organisasional	,367	,103	,426	3,558	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat						

2. Analisis Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasional (X₂) terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,420	,19648
a. Predictors: (Constant) Budaya Organisasional, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,449	2	,725	18,771	,000 ^b
	Residual	1,814	47	0,39		
	Total	3,264	49			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasional, Gaya Kepemimpinan						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,924	,327		5,892	,000
	Gaya Kepemimpinan	.216	0,80	3,40	2,698	,010
	Budaya Organisasional	.283	0,78	.426	3,376	,001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

3. Analisis Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.464	26381
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Perawat				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,024	1	3,024	43.454	.000 ^b
	Residual	3.341	48	.070		
	Total	6,365	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.210	.571		.367	.715
	Kepuasan Kerja	.963	.146	.680	6,592	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Perawat						

LAMPIRAN 9
Hasil Analisis Regresi

1. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-,031	,525		-.059	.953		
	Gaya Kepemimpinan	,223	,105	-.252	2,130	.039	.644	1.554
	Budaya Organisasional	,223	,106	.258	2,104	.041	.598	1.672
	Kepuasan Kerja	,551	,178	.394	3,095	.003	.556	1.799

a. Dependent Variabel: Kinerja Perawat

2. Uji Hetrokedastisitas


Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.302	.301		1.001	.322
	Gaya Kepemimpinan	.007	.060	-.021	-.120	.905
	Budaya Organisasional	.110	.061	.334	1.819	.075
	Kepuasan Kerja	-.138	.102	-.256	-1.348	.184

a. Dependent Variabel: Kinerja Perawat

LAMPIRAN 10
ANALISIS DESKRIPTIF

No	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	9
		Perempuan	41
Jumlah			50
2.	Usia	Kurang dari 25 tahun	8
		25 tahun-30 tahun	13
		31 tahun-40 tahun	8
		41 tahun-50 tahun	20
		Lebih dari 50 tahun	1
Jumlah			50
3.	Pendidikan Terakhir	Diploma 3	34
		Diploma 4	0
		Sarjana (S1)	2
		Profesi	14
Jumlah			50
4.	Status Pernikahan	Sudah Menikah	42
		Belum Menikah	8
Jumlah			50
5.	Lama Bekerja	Kurang dari 3 tahun	13
		3 tahun-5 tahun	7
		6 tahun- 10 tahun	3
		Lebih dari 10 tahun	27
Jumlah			50
6.	Penghasilan	Kurang dari Rp 2.000.000	1
		Rp 2.000.000-Rp 5.000.000	45
		Rp 5.000.000-Rp 10.000.000	3
		Rp 10.000.000-Rp 15.000.000	1
		Lebih dari Rp 15.000.000	0
Jumlah			50

LAMPIRAN 11 SURAT PENELITIAN

 **FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA** Gedung Prof. Dr. Am. Parhamella
Pangrapal Utara, Cendek Liris, Depok
Duren, Yogyakarta 55283
T. (0271) 881546, 881987, 881374
F. (0271) 881549
E. fbu@uii.ac.id
W. www.uii.ac.id

Nomor : 204/DEK/10/Div-URTA/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth
Pimpinan
Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Assalamu alaikum wr.wb.
Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas
Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa
riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Rosa Fitriana
No. Mahasiswa : 17311165
Tempat/Tanggal Lahir : Tegal / 13 Januari 1999
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)
Alamat : Ds. Bojongsana Jl. Sargam No. 27

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk
keperluan menyusun skripsi dengan judul :


**"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap kinerja karyawan
melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening "**

Dosen Pembimbing : Trias Setiawati, Dr., Dra., M.Si.


Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan
kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan
data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu alaikum Wr. Wb.
Yogyakarta, 25 Januari 2021
Dekan


Prof. Jaka Sugiono, S.E., M.Si., Ph.D.
NIK: 933130401

LAMPIRAN 11
SURAT BALASAN

**RS PKU MUHAMMADIYAH**
YOGYAKARTA
AMANAH (Antusias, Mutu, Aman, Nyaman, Akurat, Handal)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yogyakarta, 27 April 2021
Nomor : 1291 /PL.24/IV/2021
Hal : Penelitian

Kepada Yth.
Rosa Fitriana
di tempat


Assalamu 'alaikum wr.wb.
Memperhatikan surat permohonan dari Tim Komite Etik Penelitian Nomor : 00125/SRIP/KEP-PKU/IV/2021 tanggal 26 April 2021 tentang penerbitan surat ijin Penelitian saudara :

Nama : Rosa Fitriana
NIM : 17311165
Institusi : Universitas Islam Indonesia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya, kami dapat mengabulkan permohonan tersebut dengan ketentuan :

1. Bersedia menaati peraturan yang berlaku di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bersedia mengganti barang yang dirusakkan selama menjalankan Penelitian
3. Bersedia menyerahkan pas foto 2 x 3 sebanyak 1 lembar untuk tanda pengenal.
4. Bersedia memberikan biaya administrasi sebesar Rp. 500.000,- berlaku untuk kurun waktu 6 (enam) bulan dan diselesaikan sebelum pelaksanaan.
5. Setelah selesai pengambilan data penelitian di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, peneliti wajib dan melapor ke Diklat dengan membawa hasil penelitian yang belum diujikan untuk dikoreksi dan dibuatkan surat keterangan selesai penelitian yang telah diujikan dan disyahkan kepada RS PKU Muh. Yk. melalui Diklat dalam bentuk Soft & Hard File
6. Peneliti wajib menyerahkan hasil penelitian yang telah diujikan dan disyahkan kepada RS PKU Muh. Yk. melalui Diklat dalam bentuk Soft & Hard File
7. Selama melakukan Penelitian berkonsultasi dengan Fasilitator dari rumah sakit, yaitu :
- Siti Istiyati, S.ST.,M.Kes

Jika ketentuan-ketentuan diatas tidak dapat dipenuhi maka dengan terpaksa kami akan meninjau ulang kerjasama dengan institusi bersangkutan untuk waktu-waktu selanjutnya.
Demikian, untuk menjadikan maklum
Wasalamu 'alaikum wr.wb.

Direktur Utama

dr. H. Muhammad Kowidjandono
NBM. 1046-955

Tembusan:

1. Direktur SDI & Diklat
2. Supervisor Perbendaharaan
3. Supervisor Diklat
4. Fasilitator yang bersangkutan
5. Peneliti yang bersangkutan (Rosa Fitriana)

Jalan KH. Ahmad Dahlan Nomor 20 Yogyakarta 55122
Telepon : (0274) 517653 Email : pkujogja@gmail.com
Faksimile : (0274) 566129 Website : www.rspkujogja.com

LAMPIRAN 12
DOKUMENTASI



Gambar 12.1 Pengembalian Kuesioner Penelitian
Sumber: Dokumentasi peneliti 2021



Gambar 12.2 Tampak Depan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
Sumber: Dokumentasi peneliti 2021

LAMPIRAN 13
BIODATA PENELITI



Nama : Rosa Fitriana

Tempat, Tanggal Lahir : Tegal, 13 Januari 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

NIM : 17311165

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Jl. Sargam No 27, Bojongsana,
Suradadi, Tegal

Pendidikan Formal :

1. 2005-2006 TK Pertiwi Suradadi
2. 2006-2011 SDN Bojongsana
3. 2011-2014 SMP Negeri 9 Tegal
4. 2014-2017 SMA AL-IRSYAD Tegal

5. 2017-2021 Universitas Islam
Indonesia

6. Email: rosafitriana1999@gmail.com

7. Email: 17311165@students.uii.ac.id

