



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 1061-1075

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Sumadi^{1✉}, Abdul Choliq Hidayat², Aftoni Sutanto³

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Email: Sumadiewsb@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *sampling probability sampling* dan teknik sampel jenuh. Jumlah populasi penelitian ini adalah 303 karyawan dengan status karyawan tetap. Responden yang terkumpul pada penelitian ini berjumlah 200 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan metode statistik *Structural Equation Model* (SEM-PLS). Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja, Motivasi mampu memediasi pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Motivasi belum mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction with Motivation as a Mediating Variable at PKU Muhammadiyah Wonosobo Hospital. This study uses a quantitative approach with probability sampling method and saturated sample technique. The population of this study was 303 employees with permanent employee status. Respondents collected in this study amounted to 200 respondents. Data collection using questionnaires and analyzed using the Structural Equation Model (SEM-PLS) statistical method. The results of this study are Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, Leadership Style has a positive and significant effect on Work Motivation, Organizational Culture has a positive but insignificant effect on Job Satisfaction, Organizational Culture has a positive but insignificant effect on Work Motivation, Motivation is able to mediate the influence between Leadership Style on Employee Job Satisfaction, Motivation has not been able to mediate the influence of Organizational Culture on Job Satisfaction.

Keyword: *Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Islam memandang bahwa kepemimpinan dianggap sebagai sebuah amanah yang harus dijalankan dan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. Islam tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Tuhannya, namun mengatur segala bentuk kehidupan, mulai dari tata cara menuntut ilmu, cara hidup bermasyarakat, mengatur tentang ketatanegaraan bahkan sampai dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan amanah yang besar yang harus dijalankan karena itu amanah dari Allah Swt, baik dan buruknya seorang pemimpin ditentukan oleh faktor pemimpin itu sendiri.

Robbins dalam Syahril (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan sebuah organisasi. Kepemimpinan di definisikan sebagai sebuah proses yang sangat kompleks di mana seorang pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, sebuah organisasi serta membawa organisasi menjadi lebih maju.

Kristiadi dalam Usman (2020) menyatakan kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu proses bagaimana menata dan mencapai kinerja untuk mencapai sebuah keputusan yang diinginkannya.

Baharun dalam Fahmi (2017) menyatakan kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan

mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi.

Kepemimpinan merupakan hal penting dari semua level yang ada di organisasi, keberhasilan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi bukan merupakan sebuah jaminan keberhasilannya di organisasi yang lain. Hal ini sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkannya di organisasi tersebut. (Insan, 2019).

Rivai dalam Insan (2019) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perwujudan dari tingkah laku seorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya dalam memimpin sebuah organisasi.

Salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja karyawan adalah lingkungan organisasi, pada dasarnya kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungan itu sendiri, bukan oleh pengaruh pribadi kehidupannya sendiri, oleh karena itu agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh sebuah norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam melakukan tindakan dalam sebuah organisasi (Koesmono, 2005).

Geert dalam Syakhrani dan Kamil (2022) menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mengharuskan setiap orang untuk bertindak berdasarkan lingkungannya. Ini menunjukkan bahwa tindakan sehari-hari kita dikontrol oleh mental program yang sangat dalam. (Wibowo, 2021). Budaya terdiri dari kebiasaan yang ditanamkan dalam diri kita sendiri, bukan hanya tindakan luar.

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan atau organisasi. Phegan dalam Wibowo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tenang dalam melakukan pekerjaan dan orang bekerja bersama dalam harmoni.

Gibson et, all, dalam Wibowo (2021) memberikan pemahaman bahwa budaya organisasi adalah apa yang dirasakan oleh seorang karyawan dan bagaimana persepsi tersebut menciptakan keyakinan, nilai, dan harapan.

Afandi dalam Ningrum dan Purnamasari (2022) menyatakan setiap orang yang bekerja akan mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya.

Salah satu indikasi terpenuhinya harapan seorang pekerja adalah kepuasan kerja, Apabila semua harapannya terpenuhi dalam pekerjaannya, seseorang tidak akan puas dengan pekerjaannya. (Mukmin dan Prasetyo, 2021).

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Produktivitas dan kinerja yang dihasilkan akan meningkat secara optimal (Prasetyo et al., 2020).

Afandi (2018) menyatakan, Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi, hal ini menunjukkan jika dalam sebuah organisasi terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sesuai dengan tujuan sebuah organisasi ditentukan juga oleh kinerja organisasi yang sangat baik (Wibowo, 2021).

Rumah sakit adalah Suatu jenis perusahaan yang tidak hanya padat karya, padat modal, padat teknologi, namun berpusat pada manusia dan hati. Padat karya berarti banyak orang yang dipimpin yang terdiri dari berbagai macam profesi dan disiplin ilmu. Maka dari itu seorang pemimpin rumah sakit seharusnya mampu menciptakan dan menularkan suasana aman, nyaman, komunikatif, sinergi, ramah, empatif dengan sentuhan manusiawi ke seluruh karyawan di bawah kepemimpinannya (Muhardi et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif akan digunakan untuk pembuktian dengan menggunakan data angka-angka dan analisa yang menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kualifikasi (Sujarweni, 2020). Objek penelitian ini adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo yang berada di jalan Gatot Subroto Sudungdewo Kecamatan Kertek Kabupaten Wonosobo Propinsi Jawa Tengah. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo yang berstatus karyawan tetap sebanyak 200 orang.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sampling *probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Menurut Sugiyono, (2018) Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Uji instrument pada penelitian ini

menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan alat analisa berupa *Structural Equation Modeling* (SEM), adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan seorang peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model (Haryono, 2016). *Partial Least Square* (PLS) adalah suatu teknik statistic multivariat yang bisa untuk menangani banyak variable respon serta variable eksplanatori yang banyak sekaligus (Dulyadi, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 200 responden. Pada tabel 1 dapat dari jumlah 200 responden dapat dogolongkan berdasarkan jenis kelamin responden. Respondenden laki-laki berjumlah 88 orang dengan prosentase 44 %, dan responden perempuan berjumlah 112 orang dengan prosentase 56 %, hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo lebih banyak di bandingkan dengan jumlah karyawan laki-laki.

Tabel. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	88	44%
Perempuan	112	56%
Jumlah	200	100%

Sumber : Data Primer (diolah penulis 22 Agustus 2023)

Tabel 2 menunjukkan jumlah responden berdasarkan usia, jumlah responden dengan usia 26 tahun sampai dengan 35 tahun sebanyak 142 responden dengan prosentase 71%, jumlah responden dengan usia 36 tahun sampai dengan 45 tahun sebanyak 39 responden dengan prosentase 19,50%, responden dengan usia 17 tahun sampai dengan 25 tahun berjumlah 12 responden dengan prosentase 6%, sedangkan jumlah responden dengan usia 46 tahun sampai dengan 55 tahun berjumlah 7 responden dengan prosentase 3,50%, dari data tersebut jumlah karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo yang menjadi responden penelitian ini yang paling tinggi adalah usia 36 tahun sampai dengan 49 tahun, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo masih berada pada usia yang produktif.

Tabel. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
17-25 tahun	12	6,00%
26-35 tahun	142	71,00%
36-45 tahun	39	19,50%
46-55 tahun	7	3,50%
Jumlah	200	100%

Sumber: Data Primer (diolah penulis 22 Agustus 2023)

Tabel 3 dari jumlah 200 responden dapat digolongkan berdasarkan pendidikan terakhir, pendidikan SMP/MTs sebanyak 1 orang dengan prosentase 0,50%, pendidikan SMA/SMK/MA berjumlah 34 orang dengan prosentase 17%, pendidikan D3 sebanyak 90 orang dengan prosentase 45%, pendidikan S1 berjumlah 65 orang dengan prosentase 32,50%, pendidikan S2 sebanyak 10 orang dengan prosentase 5%. Data tersebut menunjukkan bahwa pendidikan terakhir karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo mayoritas adalah pendidikan D3/diploma.

Tabel. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
SMP	1	0,50%
SMA	34	17,00%
D3	90	45,00%
S1	65	32,50%
S2	10	5,00%
Jumlah	200	100%

Sumber: Data Primer (diolah penulis 22 Agustus 2023)

Tabel 4 dari jumlah 200 responden dapat digolongkan berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 3 tahun sampai dengan 4 tahun sebanyak 52 responden dengan prosentase 27%, responden dengan masa kerja 5 tahun sampai dengan 6 tahun sebanyak 74 responden dengan prosentase 37%, responden dengan masa kerja 7 tahun sampai dengan 8 tahun sebanyak 72 responden dengan prosentase 36%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak mempunyai masa kerja 5 tahun sampai dengan 6 tahun.

Tabel. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
3 tahun - 4 tahun	54	27,00%
5 tahun - 6 tahun	74	37,00%
7 tahun - 8 tahun	72	36,00%
Jumlah	200	100%

Sumber: Data Primer (diolah penulis 22 Agustus 2023)

UJI HIPOTESIS

Tabel. 5 Uji Validitas Konvergen

Variable	Indikator	X1	X2	Y	Z	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,858				Valid
	X1.2	0,857				Valid
	X1.3	0,872				Valid
	X1.4	0,854				Valid
Budaya Organisasi	X2.1		0,687			Valid
	X2.2		0,758			Valid
	X2.3		0,822			Valid
	X2.4		0,811			Valid
	X2.5		0,625			Valid
Motivasi	Y1			0,647		Valid
	Y2			0,699		Valid
	Y3			0,594		Valid
	Y4			0,855		Valid
	Y5			0,819		Valid
Kepuasan Kerja	Z1				0,687	Valid
	Z2				0,787	Valid
	Z3				0,837	Valid
	Z4				0,793	Valid
	Z5				0,672	Valid

Sumber: Data Primer SEM PLS (diolah penulis 22 Agustus 2023)

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui dari hasil uji validitas konvergen bahwa seluruh indikator valid dengan nilai *outer loading* standar $\geq 0,5$ (Gendro Wiyono, 2011). hasil menunjukkan bahwa nilai seluruh indikator dari *loading factor* penelitian ini adalah $\geq 0,5$ hal

ini menunjukkan bahwa variabel dari masing-masing indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel. 6 Nilai Uji Validitas Diskriminan

No	Variabel	<i>Average Varian Extracted (AVE)</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,554	Valid
2	Budaya Organisasi (X2)	0,748	Valid
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,574	Valid
4	Motivasi Kerja (Y)	0,532	Valid

Sumber: Data Primer SEM PLS (diolah penulis 22 Agustus 2023)

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai AVE (*average varian extracted*) yang diperoleh dari masing-masing variabel > 0,5 hal ini menunjukkan bahwa nilai uji diskriminan memenuhi standar.

Tabel. 7 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronchbach's Alpha	Composite reliability	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,888	0,922	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,817	0,860	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,812	0,870	Reliabel
4	Motivasi Kerja (Y)	0,780	0,848	Reliabel

Sumber: Data Primer SEM PLS (diolah penulis 22 Agustus 2023)

Tabel 7 diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan SEM PLS menunjukkan bahwa nilai Cronchbach's alpha adalah > 0,6 dan nilai Composite reliability adalah > 0,7, sehingga seluruh item variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel. 8 Hasil Uji Coba Fit Model

No	Kriteria	Standar	Hasil	Kesimpulan
1.	SRMR	< 0.10	0.088	Memenuhi
2.	NFI	0-1	0.763	Memenuhi

Sumber: Data Primer SEM PLS (diolah penulis 22 Agustus 2023)

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa uji fit model (kecocokan model) dilakukan dengan cara mengukur nilai SRMR (*Standardized Root mean square residual*) syarat yang digunakan untuk nilai SRMR < 0,08 menunjukkan model fit (cocok) sedangkan nilai SRMR antara 0,08 sampai dengan 0,10 masih dapat diterima (Yamin, 2021). Nilai NFI (Normalized Fit Index) NFI

memiliki nilai yang berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai NFI > 0,90 menunjukkan kesesuaian yang baik, sedangkan $0,80 < \text{jika} < 0,90$ disebut penyesuaian marjinal. tidak boleh lebih besar dari 1. Nilai $0,95 \leq \text{NNFI} < 0,97$ hasil ini menunjukkan kesesuaian yang baik.

Tabel.9 Hasil Pengujian *Path Coeffisients*

No	Variabel	Kepuasan Kerja	Motivasi
1	Gaya kepemimpinan	0,274	0,472
2	Budaya organisasi	0,030	0,067
3	Motivasi	0,632	-
4	Kepuasan Kerja	-	-

Sumber: Data Primer SEM PLS (diolah penulis 22 Agustus 2023)

Tabel 9 menunjukan hasil nilai dari uji *path coefisients*, adapun hasil uji hopesa dari tabel 9 dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel.10 Hasil Uji hipotesa

No	Variabel	Skor <i>path coefficients</i>	<i>P value</i>	Kesimpulan
1	Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,274	0,000	Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan
2	Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi	0,472	0,000	Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan
3	Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,030	0,560	Terdapat Pengaruh Positif namun tidak signifikan
4	Budaya Organisasi terhadap Motivasi	0,067	0,271	Terdapt Pengaruh positif namun tidak signifkan
5	Motivsi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,632	0,0 00	Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan
6	Motivasi belum mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,042	0,276	Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan
7	Motivasi mampu menjadi mediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	0,299	0,000	Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer SEM PLS (diolah penulis 22 Agustus 2023)

Tabel 10 hasil uji hipotesa menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.
 - b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.
 - c. Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.
 - d. Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.
 - e. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.
 - f. Motivasi mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.
 - g. Motivasi belum mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.
1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis SEM PLS untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,274 dengan nilai uji signifiikasi p-value sebesar 0,000 ($<0,05$) hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para manajer dan kepala unit berpengaruh terhadap kepuasan kerja bawahannya. Semakin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Martoyo (2007) menyatakan kepemimpinan mencakup segala kegiatan yang menggugah orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan (Samsudin, 2018). Kepemimpinan erat kaitannya dengan task function (pekerjaan yang harus diselesaikannya) serta bagaimana menjaga kekompakan karyawan/orang-orang yang dipimpinnya. Sebuah organisasi/Perusahaan peran seorang pemimpin sangat penting dalam lingkungan kerja, mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.

Berdasarkan analisis SEM PLS untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,682 dengan nilai uji signifikansi p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Gibson dalam Samsudin (2018) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah apa yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dan pemikiran bawahannya agar dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut diatas secara teori menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang di terapkan dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik serta mewujudkan apa yang menjadi tujuan (goal) dari visi dan misi organisasi. Seorang pemimpin yang berhasil memotivasi karyawannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkannya mampu membuat potensi bawahannya di berdayakan dan di optimalkan secara maksimal, selain itu pemimpin tersebut mampu menjadikan kelemahan bawahannya sebagai sebuah tantangan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas bawahannya.

3. Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.

Berdasarkan analisis SEM PLS untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,076 dengan nilai uji signifikansi p-value sebesar 0,082. Hal Ini menunjukkan bahwa, meskipun tidak signifikan, budaya perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja.

budaya organisasi yang di bangun di RS PKU Muhammadiyah Wonosobo belum mampu mempengaruhi secara signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu karyawan masih menganggap bahwa budaya organisasi sebagai sebuah kegiatan biasa, sehingga budaya organisasi belum dianggap sebagai sebuah identitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum mampu berfungsi untuk membentuk perilaku organisasi, meningkatkan stabilitas social untuk mencerminkan lingkungan kerja serta menjadikan komitmen kolektif untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.

Berdasarkan hasil analisis SEM PLS untuk pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,085 dengan nilai uji signifikansi p-value sebesar 0,102. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Faktor budaya organisasi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo, ini menunjukkan bahwa komponen budaya organisasi belum mampu menjadi sebagai sebuah motivasi untuk karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.

Hasil analisis menggunakan SEM PLS untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,374 dengan nilai uji signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji atau upah yang diterima, gaji yang sesuai adalah faktor utama yang mempengaruhi seorang karyawan mempunyai motivasi untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi pula produktifitas yang akan dihasilkan. Penelitian ini menunjukkan bahwa di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo motivasi bekerja berpengaruh terhadap kepuasan hasil kerja karyawan.

6. Motivasi mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SEM PLS untuk mengetahui kemampuan motivasi sebagai pemediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di dapatkan nilai p-value sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kemungkinan besar mempengaruhi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Gibson dalam Samsudin (2018) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku dan pemikiran bawahannya agar dapat menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi

Penelitian ini menunjukkan hasil data bahwa motivasi mampu menjadi faktor mediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di lingkungan Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Wonosobo. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi media yang mempengaruhi antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

7. Motivasi belum mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SEM PLS untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai mediator, diperoleh hasil p-value sebesar 0,120. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat mempengaruhi budaya organisasi perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2003). Salah satu indikator dalam motivasi adalah budaya perusahaan, budaya perusahaan adalah gambaran dari bagaimana seorang karyawan berperilaku dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan. Perilaku, nilai-nilai dan norma tersebut dikemas dalam sebuah budaya yang disebut budaya organisasi. Implementasi budaya organisasi membutuhkan waktu yang lama untuk dapat diimplementasikan pada seluruh karyawan di salah satu organisasi. Hal ini karena proses pelaksanaan budaya kerja, norma dan nilai-nilai dilaksanakan secara terus menerus dari satu generasi ke generasi karyawan yang ada di perusahaan/organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini selaras dengan hipotesa ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan berdampak positif namun tidak signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan, serta hipotesa keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dua hipotesa tersebut memberikan gambaran bahwa faktor motivasi belum dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,274 dengan nilai uji signifikansi p-value sebesar 0,000 ($<0,05$) hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,682 dengan nilai uji signifikansi p-value sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,076 dengan nilai uji signifikansi p-value sebesar 0,082. Hal Ini

menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi Kerja diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,085 dengan nilai uji signifikansi p-value sebesar 0,102. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,374 dengan nilai uji signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Motivasi mampu menjadi pemediasi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja didapatkan nilai p-value sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi mampu memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Motivasi mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, diperoleh hasil p-value sebesar 0,120. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi belum mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dulyadi. (2021). *BUKU AJAR, METODE PENELITIAN ILMIAH. Metode Penelitian Empiris Model path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS* (M. C. Wibowo, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Yayasan Prima Agus Teknik .
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS* (D. Puryanto, Ed.; 1st ed., Vol. 1). PT. Intermedia Personalia Utama .
- Insan, N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional* (N. Isnan, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Alfabeta.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.
- Muhardi, Hendarta, A., & Agsari, I. C. (2022). *Hospital Leadership* (Rachmi, Ed.; 1st ed., Vol. 1). PT Refika Aditama.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 4(2), 107–115.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201.

Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* (-, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Indomedia Pustaka.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Y. S. Suyandari, Ed.; 3rd ed., Vol. 1). ALFABETA.

Sujarweni, Wiratna. V. (2020). *Metodologi Penelitian* (-, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Pustaka Baru Press.

Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208–215.

Wibowo. (2021). *Budaya Organisasi* (Wibowo, Ed.; 1st ed., Vol. 1). PT Raja Grafindo Perkasa.