

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS KOTO BALINGKA PASAMAN BARAT

Siti Handayani¹, Dori Mittra Candana², Mardhatila Fitri Sopali³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

e-mail: sitihandayani06022001@gmail.com¹, dorimirza07@gmail.com²,
mardhatila@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Koto Balingka Pasaman Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas dengan menggunakan teknik kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat Kepuasan Kerja memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat Kepuasan Kerja memediasi Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R² konstruk kinerja pegawai sebesar 0,949 atau sebesar 94,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk Kepemimpinan, Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Kerja. Sisanya sebesar 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,826 atau sebesar 82,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kesejahteraan Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract – This study aims to test and determine the influence of Leadership and Employee Welfare on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Puskesmas Koto Balingka West Pasaman. The population and sample in this study were all employees of the Koto Balingka Health Center using quantitative techniques. Data collection methods through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis with Partial Least Square (PLS). Based on the results of the study shows that there is a positive and significant influence between Leadership on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence between Employee Welfare and Job Satisfaction. There is a positive and significant influence between Leadership on Employee Performance. There is a negative and insignificant influence between Employee Welfare and Employee Performance. There is a positive and significant influence between Job Satisfaction and Employee Performance. Job Satisfaction mediates Leadership on Employee Performance. Job Satisfaction mediates Employee Welfare on Employee Performance. The R² value of the employee performance construct is 0.949 or 94.9% which illustrates the magnitude of the influence received by the employee performance construct from the Leadership, Employee Welfare and Job Satisfaction components. The remaining 5.1% was influenced by other variables outside this study. While the R² value for the Job Satisfaction construct of 0.826 or 82.6% shows the magnitude of the

influence given by the Leadership and Employee Welfare construct in explaining or influencing Job Satisfaction while the remaining 17.4% is influenced by other variables.

Keyword: Leadership, Employee Welfare, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, puskesmas sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, puskesmas juga dituntut tidak kalah dengan rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang diterapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat meningkatnya tuntutan dan persaingan yang semakin tinggi mendorong puskesmas untuk meningkatkan mutu dan keunggulan daya saingnya maka dari itu kualitas jasanya harus terbaik sehingga kebutuhan konsumen terpenuhi.

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat karena cukup efektif membantu memberikan pertolongan pertama, oleh karena itu puskesmas harus terus memperbaiki mulai dari kualitas pelayanan, kinerjanya hingga suasana di puskesmas itu sendiri. Peningkatan mutu pelayanan yang baik tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi kunci yang sangat penting untuk keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Permasalahan yang sering terjadi dalam organisasi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kedudukan sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan. Keunggulan bersaing (competitive advantage) suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi misi perusahaan. Sebagai salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan harus memperhatikan kinerja yang dihasilkan.

Saat ini persoalan yang sering muncul adalah rendah dan menurunnya kinerja pegawai karena tingkat kepemimpinan yang masih rendah, kesejahteraan karyawan yang diterapkan tidak sesuai atau tidak diterima oleh pegawai dan kepuasan kerja masih kurang efektif serta pengawasan terhadap pegawai kurang diperhatikan. Ada banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun penulis tertarik membahas faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kepemimpinan, kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja.

Menurut (Yolinza & Marlius, 2023) Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu.

Menurut (Presilawati et al., 2022) Kepemimpinan dalam hal ini adalah seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasinya. Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Demikian pula pada saat pemimpin berada dibelakang orang-orang yang dipimpinnya, senantiasa akan berusaha memfungsikan dirinya dalam memberikan dorongan untuk berbuat sesuatu. Kepemimpinan termasuk bagian penting dari manajemen dan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut (Saidah, 2021) Kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat. Maka setiap individu membutuhkan kondisi yang sejahtera, baik sejahtera dalam hal materil dan dalam hal non materil sehingga dapat terciptanya suasana yang harmonis dalam bermasyarakat.

Menurut (Taha & Jabid, 2022) Kepuasan kerja merupakan sikap perilaku emosional yang menyenangkan dan menyayangi pekerjaannya. Perilaku ini dicerminkan oleh moral kerja, ketertiban serta prestasi kerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan perilaku dari pegawai terhadap kinerjanya sendiri, suasana kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Perihal ini sangat berarti sebab pegawai yang tidak menemukan kepuasan dalam bekerja hendak terdorong buat bekerja seenaknya, buat bekerja seadanya, tiba terlambat, bolos kerja/bolos kerja tidak menyayangi pekerjaannya serta bahkan mungkin bisa jadi tidak dapat bertahan ditempat kerjanya.

Penerapan teknologi informasi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan akan sangat membantu mewujudkan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat pada umumnya, penerapan tersebut sudah dicontohkan di banyak lembaga instansi pemerintah seperti pada Dinas Kesehatan. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas adalah fasilitas sarana pelayanan kesehatan terdepan dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di seluruh Tanah Air, utamanya dalam era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Keberhasilan pelayanan kesehatan melalui Puskesmas memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pembangunan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja.

Puskesmas Koto Balingka sebagai suatu instansi pemerintah yang mengelola tentang pelayanan dalam bidang masyarakat yang pelaksanaan tugas pokoknya berupa mewujudkan pelayanan kesehatan yang terbaik. Dalam pelaksanaan pelayanan sesuai kategori Pukesmas, maka Pukesmas Koto Balingka melaksanakan fungsinya untuk melakukan upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama (esensial dan pengembangan) serta upaya kesehatan perorangan tingkat pertama (rawat jalan, melakukan rawat inap dan juga persalinan normal). Untuk itu, perlu dilakukan penilaian kinerja untuk melihat sejauh mana fungsi yang diharapkan dapat berjalan dengan baik sesuai pedoman yang telah ditetapkan.

**Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Bidang Kesehatan Puskesmas
Koto Balingka Tahun 2020 – 2022**

No	Uraian	2020	2021	2022	Total
1	Pelayanan kesehatan ibu hamil	956	845	836	98,93%
2	Pelayanan kesehatan ibu bersalin	956	845	843	99,76%
3	Pelayanan kesehatan bayi baru lahir	927	836	819	97,96%
4	Pelayanan kesehatan Balita	950	945	741	91,03%
5	Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	960	888	838	92,48%

6	Pelayanan kesehatan pada usia produktif	882	832	630	72,20%
7	Pelayanan kesehatan pada usia lanjut	859	680	545	72,43%
8	Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	591	659	451	68,4%
9	Pelayanan kesehatan penderita diabetesmelitus	789	570	680	76,4%
10	Pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat	112	95	95	100%

Sumber : Puskesmas Koto Balingka Pasaman Barat

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Seseorang yang mendapatkan kepemimpinan yang baik dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shobirin & Siharis, 2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Literatur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sifat positif menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan akan semakin kuat seiring kuatnya pemahaman dan pelaksanaan dari kepemimpinan.

Menurut (Shobirin & Siharis, 2022) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasar keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja karyawan berperan krusial terhadap tercapainya tujuan dari organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong organisasi dalam menghadapi dari ketatnya persaingan. Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian bagi organisasi karena berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hasni et al., 2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Seseorang yang mendapatkan kepemimpinan yang baik dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shobirin & Siharis, 2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Literatur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sifat positif menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan akan semakin kuat seiring kuatnya pemahaman dan pelaksanaan dari kepemimpinan.

Menurut (Shobirin & Siharis, 2022) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasar keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja karyawan berperan krusial terhadap tercapainya tujuan dari organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang mampu mendorong organisasi dalam menghadapi dari ketatnya persaingan. Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian bagi organisasi karena berkaitan dengan efektifitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hasni et al., 2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi yang artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Kemudian penelitian (Rosanti, 2023) dengan judul Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Tenaga Outsourcing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BNI Kota Padang, maka hipotesis yang ketiga diterima.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik maka organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan. Agar kinerja yang diberikan karyawan baik, perlu diperhatikan bagaimana kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi yang artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Kemudian penelitian (Rosanti, 2023) dengan judul Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Tenaga Outsourcing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BNI Kota Padang, maka hipotesis yang ketiga diterima.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik maka organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan. Agar kinerja yang diberikan karyawan baik, perlu diperhatikan bagaimana kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan serangkaian pengamatan yang dilakukan selama waktu tertentu terhadap suatu fenomena yang memerlukan jawaban dan penjelasan. Salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan dalam melakukan penelitian adalah merumuskan desain penelitian ini agar tujuan dapat tercapai dengan baik karena penelitian ini untuk mengetahui hubungan yang bersifat mempengaruhi antara dua variabel atau lebih maka penelitian ini menggunakan desain penelitian hubungan atau asosiatif dan menurut sifat hubungannya penelitian menggunakan hubungan sebab- akibat (kausal).

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut (Indra & Alamsyah, 2023) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang ditetapkan. Sesuai dengan tujuan dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat kuantitatif. Yaitu tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Koto Balingka Pasaman Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kapuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nara Persada et al., 2023) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Rismawati & Wahyuni, 2018) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan bagian yang integral dari keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan yang dirasakan oleh pekerjaan pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai keadaan dimana pekerja menyenangi pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai afeksi atau respon emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan, yang menyangkut perasaan positif maupun negatif seorang pekerja atas pekerjaannya. Menurut definisi ini, seseorang dapat saja merasa puas atas satu atau beberapa aspek dari pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saidah, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (A.D. Pratama & Giovanni, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Demikian pula pada saat pemimpin berada dibelakang orang-orang yang dipimpinnya, senantiasa akan berusaha memfungsikan dirinya dalam memberikan dorongan untuk berbuat sesuatu. Kepemimpinan termasuk bagian penting dari manajemen dan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muaroma & Indriati, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sukaisih et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai. Kesejahteraan

adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat. Maka setiap individu membutuhkan kondisi yang sejahtera, baik sejahtera dalam hal materil dan dalam hal non materil sehingga dapat terciptanya suasana yang harmonis dalam bermasyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tazha Alviamitha Soleha, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Saidah, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andara, 2020) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sukaisih et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

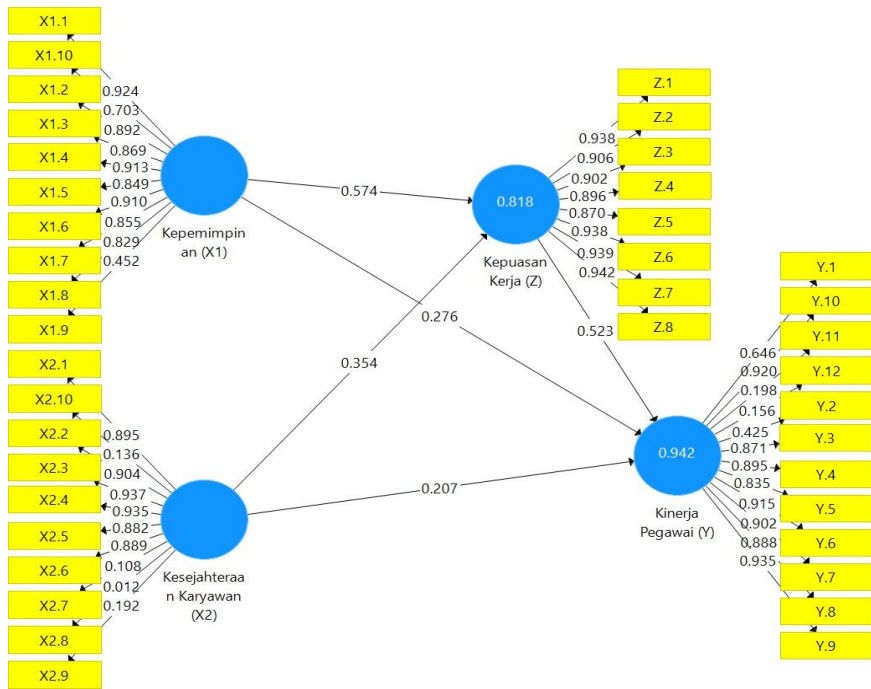
6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muaroma & Indriati, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sukaisih et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andara, 2020) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

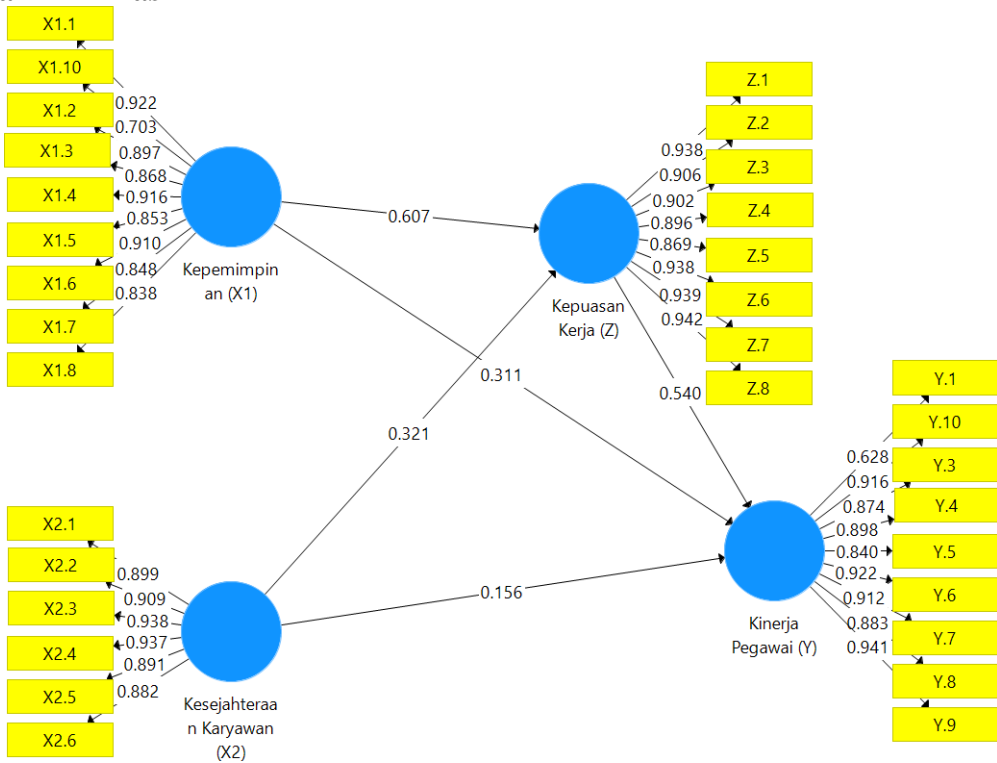
7. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tazha Alviamitha Soleha, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Saidah, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sukaisih et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sebelum Eliminasi



Sesudah Eliminasi



KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Koto Balingka.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Koto Balingka.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Koto Balingka.
- 4) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Koto Balingka.
- 5) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Koto Balingka.
- 6) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Koto Balingka.
- 7) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Koto Balingka.

DAFTAR PUSTAKA

- Andara, A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.upg.ac.id/index.php/gemilang/article/view/93>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). (Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis). (*Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Indra, A., & Alamsyah, S. (2023). Peran UMKM Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus UMKM ISR Bone). *Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*5(1), 48–58. <https://journal.uiad.ac.id/index.php/asy-syarikah/article/view/1725%0Ahttps://journal.uiad.ac.id/index.php/asy-syarikah/article/download/1725/821>
- Jurnal, P. :, Masyarakat, K., Harahap, M., Tarigan, F. L., Nababan, D., Sinaga, J., Studi, P., Kesehatan, M., Direktorat, M., Universitas, P., Mutiara, S., & Medan, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1573–1589. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/18170>
- Muaroma, G., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v1i1.2242>
- Nara Persada, I., Maizar, & Nabella, S. D. (2023). The Influence Of Leadership, Motivation And Incentives On The Performance Of Personnel Of The Operations Section Of Polda Kepri. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 403–416. <https://ijamesc.com/index.php/go/article/view/38>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>

- Rosanti, I. A. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Rismawati, N. M., & Wahyuni, D. U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Dukungan Organisasi Dan Reward.
- Saidah, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 13(2), 261–274. <https://doi.org/10.35891/ml.v13i2.3395>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 216–230. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1174>
- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Patani Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.33387/jms.v10i1.4826>
- Tandelilin, R. K., & Widyadana, G. (2023). Pengaruh Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Ambon Menggunakan Metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 10(1), 86–103. <https://doi.org/10.9744/duts.10.1.86-103>
- Tazha Alviyamitha Soleha, A. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, kesejahteraan dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai di kecamatan karanganyar kabupaten karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Universitas Surakarta*, 19(3), 170–178. <http://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/article/view/781%0Ahttp://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/article/download/781/535>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi dan Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.