

# ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura Provinsi Papua)

Nen Leria Fangnania Wayoi, Fuad Mas'ud<sup>1</sup>

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

## ABSTRACT

*This research was motivated by the problem of nurse performance not being in accordance with predetermined targets, where actual performance tends to be lower than the expected target. One of the factors thought to influence nurse performance is job satisfaction and organizational support. This study aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational support on nurse performance.*

*This research was conducted using a quantitative approach to nurses at the Jayapura Regional General Hospital, Papua Province. Respondents consisted of 109 nurses and data was collected using a questionnaire with a Likert scale of 1-7. Data were analyzed using multiple regression analysis.*

*The results show that all hypotheses are accepted in this study. The results of multiple regression analysis show a positive and significant influence between job satisfaction and organizational support and employee performance.*

*Keywords: Employee performance, Job Satisfaction, Organizational Support*

## PENDAHULUAN

Rumah sakit memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat melalui layanan kesehatan yang berkualitas. Dalam sistem pelayanan kesehatan, perawat berperan sebagai tenaga kesehatan utama yang memberikan asuhan langsung kepada pasien, sehingga kinerja perawat sangat mempengaruhi kepuasan pasien dan citra rumah sakit. Namun, meningkatnya keluhan dari pasien dan keluarga terkait layanan keperawatan menunjukkan bahwa kinerja perawat masih perlu ditingkatkan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jayapura di Provinsi Papua, sebagai salah satu rumah sakit pemerintah, juga menghadapi tantangan serupa. Berdasarkan laporan tahun 2023, realisasi kinerja perawat di RSUD Jayapura menunjukkan kesenjangan yang signifikan antara target dan pencapaian: hanya 30% perawat yang mencapai kategori "baik sekali" (dibandingkan target 50%), 18% dalam kategori "baik" (dibandingkan target 25%), 25% dalam kategori "cukup" (dibandingkan target 15%), dan 27% dalam kategori "kurang" (dibandingkan target 10%). Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan untuk mencapai target kinerja yang diharapkan.

---

<sup>1</sup> Corresponding author

Menurut Mathis (2017), kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana individu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dalam suatu organisasi. Mathis juga menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan dari organisasi dan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen perawat untuk memberikan layanan terbaik. Di sisi lain, dukungan organisasi seperti penghargaan dan perhatian terhadap kesejahteraan perawat dapat memperkuat motivasi kerja mereka.

RSUD Jayapura telah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan dukungan organisasi bagi perawat melalui pemberian penghargaan dan menjaga komunikasi yang efektif antara manajemen dan staf. Namun, masih ada tantangan besar, seperti keterbatasan finansial rumah sakit yang diperburuk oleh dampak pemekaran wilayah pada tahun 2022, yang memengaruhi distribusi dana dan kesejahteraan tenaga kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Jayapura. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja perawat, serta membantu rumah sakit dalam mencapai kualitas layanan yang optimal bagi masyarakat.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan, yang dapat didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi, menjadi tolak ukur utama dalam efektivitas organisasi secara keseluruhan (Diamantidis, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari karakteristik pribadi atau kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kelompok utama faktor, yaitu faktor internal dan eksternal, yang berinteraksi satu sama lain dalam memengaruhi hasil akhir dari performa kerja individu. Faktor internal meliputi karakteristik personal dan kualitas yang ada dalam diri karyawan, seperti proaktivitas, adaptabilitas, motivasi intrinsik, fleksibilitas keterampilan, tingkat keterampilan, dan komitmen terhadap organisasi. Proaktivitas, misalnya, adalah sifat di mana seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk mengambil inisiatif, mencari solusi mandiri, dan tidak hanya menunggu instruksi dari atasan. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih berinovasi, menunjukkan kepemimpinan, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi (Parker, Bindl, & Strauss, 2010). Begitu pula dengan adaptabilitas, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, sangat diperlukan terutama dalam lingkungan kerja yang terus berkembang. Adaptabilitas membantu karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang baru, teknologi yang terus berkembang, serta prosedur kerja yang dinamis. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang adaptif lebih cepat menyesuaikan diri dan mampu berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan organisasi (Pulakos et al., 2017).

Motivasi intrinsik juga memiliki peran penting dalam kinerja. Motivasi ini didorong oleh minat pribadi dan kepuasan batin dalam bekerja, yang membuat karyawan lebih berkomitmen dan produktif (Ryan & Deci, 2017). Faktor lain yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan adalah fleksibilitas keterampilan. Karyawan dengan fleksibilitas keterampilan yang tinggi memiliki

kemampuan untuk mengadaptasi dan menerapkan berbagai keterampilan dalam konteks kerja yang berbeda, sehingga mereka dapat menjalankan berbagai tugas dengan efisiensi tinggi. Ini tidak hanya mendukung peningkatan kinerja individu, tetapi juga meningkatkan fleksibilitas dan daya saing organisasi di tengah dinamika bisnis yang berubah-ubah (Chen et al., 2020). Tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan juga memengaruhi seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas, menangani masalah, serta memberikan hasil yang berkualitas. Menurut Cottam et al. (2020), tingkat keterampilan yang lebih tinggi tidak hanya berdampak positif pada produktivitas, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Komitmen terhadap organisasi juga menjadi faktor penting, karena karyawan yang berkomitmen cenderung menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi dalam mencapai visi organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka (Meyer et al., 2020).

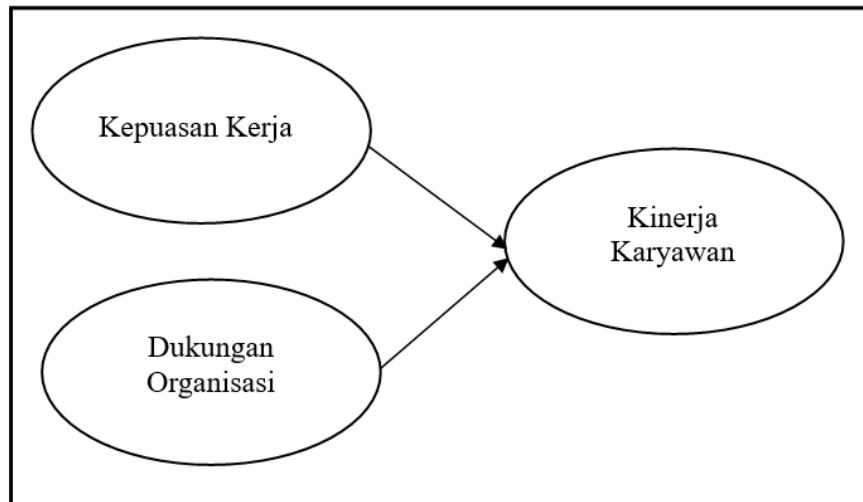
Selain faktor internal, terdapat pula faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain dukungan manajemen, dinamisme lingkungan kerja, iklim organisasi, dan budaya pelatihan. Dukungan manajemen memainkan peran penting karena karyawan yang mendapatkan bimbingan, umpan balik yang konstruktif, serta fasilitas yang memadai dari manajemen akan merasa dihargai dan didorong untuk mencapai kinerja optimal (Kahn, 2018). Dinamisme lingkungan, yang ditandai dengan perubahan yang cepat dan ketidakpastian, juga berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Di satu sisi, lingkungan yang dinamis dapat menimbulkan stres bagi karyawan, tetapi di sisi lain, manajemen yang responsif dan mendukung dapat membantu karyawan beradaptasi, meningkatkan ketahanan mereka, dan tetap produktif (Khan et al., 2020). Selain itu, iklim organisasi yang kondusif, yang mencakup komunikasi terbuka dan kolaborasi antara karyawan, terbukti dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta produktivitas (Schneider et al., 2017). Budaya pelatihan yang kuat dalam organisasi memungkinkan karyawan untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan, dan merasa didukung dalam mencapai potensi maksimal mereka. Menurut Saks (2018), organisasi dengan budaya pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja individu maupun kinerja tim secara keseluruhan.

Dalam kerangka teoretis ini, kepuasan kerja dipandang sebagai faktor penting yang dapat mendukung atau menghambat kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencakup perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan. Menurut Eyupoglu (2017), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang mencerminkan pengalaman kerja seseorang dan dipengaruhi oleh bagaimana kebutuhan serta preferensi individu terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mencakup aspek-aspek seperti motivasi intrinsik, nilai-nilai pribadi, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik, misalnya, merupakan dorongan dari dalam diri yang membuat karyawan senang melakukan tugas mereka dan merasa terpenuhi secara pribadi. Hal ini mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam organisasi (Robinson, 2019; Bayarcelik, 2016).

Dukungan organisasi, terutama dari rekan kerja dan atasan, juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan rasa nyaman, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Menurut Malik et al. (2015), dukungan yang diberikan oleh atasan tidak hanya membantu karyawan mencapai target, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Dengan demikian, kepuasan kerja dan dukungan organisasi saling berinteraksi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini dikembangkan kerangka pemikiran yang didasarkan pada pernyataan penelitian dan penelitian-penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran merupakan konsep awal yang menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan sebuah penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut ini :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber: Irianti & Bernarto. (2021), Lansart et al. (2019), Syafrizal et al. (2021), Ady DJ & Harfa DJ (2020), Rahmawati & Irwana (2020), Widokarti et al. (2023)

Berdasarkan telaah Pustaka dan kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 109 perawat Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura Provinsi Papua. Penentuan sampel ini menggunakan teknik sensus, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi atau dikenal juga dengan nama sampel jenuh (Sugiyono,2008). Metode analisis data yang digunakan meliputi uji realibilitas, uji validitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Data penelitian diolah menggunakan *software* SPSS 27.

Variabel kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor-faktor fisik dan psikologis yang ditetapkan (Sutrisno, 2019). Variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator : kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan

promosi, kepuasan dengan rekan sekerja, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Variabel dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, termasuk melalui penghargaan, perhatian, dan sumber daya yang memadai yang ditetapkan (Baron & Greenberg, 2015). Variabel dukungan organisasi dapat diukur dengan indikator : organisasi peduli kepada kesejahteraan, organisasi membantu tugas, pimpinan mau membantu mengatasi masalah, pimpinan mau mendengar masalah, rekan mau mendengar masalah dan rekan mau memberi bantuan.

Variabel kinerja didefinisikan sebagaimana seorang karyawan mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab kerja yang ditetapkan. Hal ini diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan, yang mencakup aspek efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan (Robinson & Judge, 2019). Variabel dukungan organisasi dapat diukur dengan indikator : kualitas, tugas tepat waktu, bekerja tanpa pengawasan, perencanaan kerja, hasil yang lebih baik dan memenuhi target kontribusi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Validitas kuesioner diuji menggunakan *Pearson Correlation*. Dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel dengan signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Pengujian menggunakan 109 data yang memenuhi syarat.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X.1	0.73	0.188	Valid
	X.2	0.679	0.188	Valid
	X.3	0.5	0.188	Valid
	X.4	0.688	0.188	Valid
	X.5	0.538	0.188	Valid
Dukungan Organisasi	X.1	0.465	0.188	Valid
	X.2	0.754	0.188	Valid
	X.3	0.565	0.188	Valid
	X.4	0.768	0.188	Valid
	X.5	0.732	0.188	Valid
	X.6	0.566	0.188	Valid
	X.7	0.564	0.188	Valid
	X.8	0.574	0.188	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.787	0.188	Valid
	Y.2	0.782	0.188	Valid
	Y.3	0.759	0.188	Valid
	Y.4	0.813	0.188	Valid
	Y.5	0.647	0.188	Valid
	Y.6	0.677	0.188	Valid
	Y.7	0.734	0.188	Valid
	Y.8	0.734	0.188	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan semua indikator penelitian berkorelasi lebih besar dari  $r$  tabel = 0,188, sehingga semua indikator valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas Data

Pengujian realibilitas dengan melihat nilai cronbach's alpha memiliki tujuan untuk mengetahui dapat dipercaya atau tidaknya sebuah data dalam suatu penelitian ketika instrumen tersebut digunakan secaraterus menerus dan memberikan hasil yang konsisten. Jika nilai cronbach's alpha di atas 0,60 maka variabel dapat dikatakan reliabel. Dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Crobach's Alpha	N of Items	Keterangan
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>0,602</b>	<b>5</b>	<b>Reliable</b>
<b>Dukungan Organisasi</b>	<b>0,829</b>	<b>8</b>	<b>Reliable</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0,966</b>	<b>8</b>	<b>Reliable</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas yang menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 menandakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Hal ini berarti setiap item pernyataan dapat menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

### Deteksi Normalitas

Normalitas pada penelitian ini diuji menggunakan grafik , dengan memperhatikan plot probabilitas normal dari residu regresi yang sudah distandarisasi, serta melalui analisis Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas Secara Statistik**

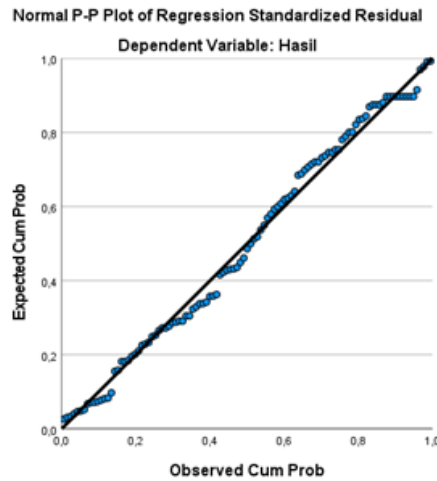
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		109	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	5,20870613	
Most Extreme Differences	Absolute	,061	
	Positive	,061	
	Negative	-,053	
Test Statistic		,061	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,412	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,400
		Upper Bound	,425

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas secara Grafik**



Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji diatas terlihat bahwa Uji Kolmogorov-Smirnov dan plot residual menunjukkan distribusi normal pada data, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan meyakinkan. Oleh karena itu, dapat dinyatakan data terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

**Deteksi Multikolineritas**

Deteksi ini digunakan untuk menguji apakah ada suatu model regresi ditemukan korelasi antarvariabel independent.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,000	4,857		2,677	,009		
	Kepuasan.Kerja	,609	,173	,324	3,521	<,001	,857	1,167
	Dukungan.Organisasi	,274	,099	,254	2,762	,007	,857	1,167

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

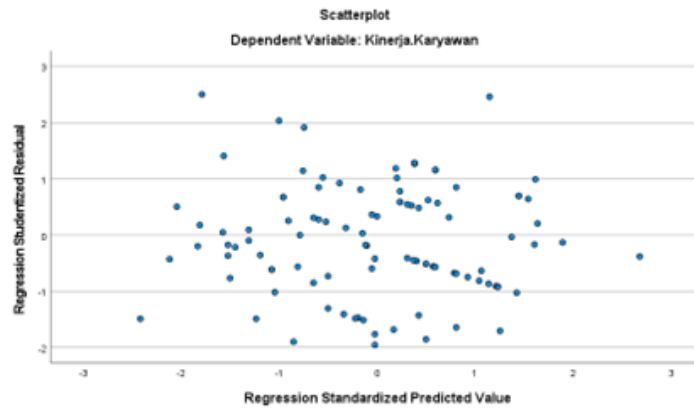
Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa uji multikolineritas menunjukkan tidak ada masalah signifikan antara variabel independen, dengan nilai VIF 1,167. Model regresi memenuhi asumsi klasik dan dapat diandalkan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Jayapura.

**Deteksi Heteroskedastisitas**

Deteksi Heteroskedastisitas dalam penelitian ini untuk mendeteksi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu dengan yang lainnya. Deteksi ini menggunakan Scatterplot.

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Grafik diatas menunjukkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas, dengan penyebaran residual yang normal dan merata. Hal ini memastikan estimasi parameter regresi tidak bias dan hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan akurat.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,000	4,857		2,677	,009
	Kepuasan.Kerja	,609	,173	,324	3,521	<,001
	Dukungan.Organisasi	,274	,099	,254	2,762	,007

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan dukungan organisasi (X2). Hal ini ditunjukkan dengan koefisien beta yang lebih tinggi pada kepuasan kerja, yaitu 0,324, dibandingkan dengan dukungan organisasi yang memiliki koefisien beta sebesar 0,254. Artinya, peningkatan kepuasan kerja akan lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan peningkatan dukungan organisasi.



**Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji-t)**

Uji statistik t adalah alat uji statistik yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji T (X1 Terhadap Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,120	4,241		4,744	<,001
	Kepuasan.Kerja	,789	,165	,420	4,786	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji T (X2 Terhadap Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,879	4,170		5,487	<,001
	Dukungan.Organisasi	,406	,096	,376	4,204	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa:

1. Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan t hitung  $4,786 > t$  tabel 1,983. Oleh karena itu, H01 ditolak dan Ha1 diterima.
2. Dukungan Organisasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan t hitung  $4,204 > t$  tabel 1,983. Dengan demikian, H02 ditolak dan Ha2 diterima.

**Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji-F)**

Uji statistik F merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883,177	2	441,589	15,975	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	2930,107	106	27,643		
	Total	3813,284	108			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Dukungan.Organisasi, Kepuasan.Kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa seluruh variabel independent yaitu kepuasan kerja dan dukungan organisasi secara simultan memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura Provinsi Papua.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dapat digunakan dalam pengukuran seberapa jauh suatu kemampuan model dalam menjelaskan varian pada variabel dependen (Ghozali, 2013), sehingga dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 <sup>a</sup>	.232	.217	5,258

a. Predictors: (Constant), Dukungan.Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi terlihat bahwa 21,7% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X1) dan dukungan organisasi (X2).

## KESIMPULAN

Hasil pengujian statistic menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura Provinsi Papua. Berdasarkan hasil tersebut menjelaskan bahwa apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka kinerja perawat akan semakin meningkat.

Selanjutnya dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura Provinsi Papua. Berdasarkan hasil tersebut menjelaskan bahwa dukungan organisasi semakin tinggi maka kinerja perawat akan semakin meningkat.

Keterbatasan dalam penelitian adalah adanya responden yang memberikan nilai rendah pada kuesioner, yang menunjukkan kemungkinan ketidakpuasan atau faktor lain yang mempengaruhi hasil. Selain itu, penelitian ini terbatas pada Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk institusi lain.

Oleh karena itu, berdasarkan keterbatasan tersebut maka saran untuk penelitian mendatang yaitu untuk melibatkan lebih banyak rumah sakit dengan sampel yang lebih beragam, serta mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat. Penggunaan metode pengumpulan data yang lebih variatif, seperti wawancara atau observasi, juga disarankan.

## REFERENSI

- Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Business and Management*.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (2015). *Behavior in organizations* (10th ed.). Pearson.

- Bayarcelik, E. B., & Afacan Fındıklı, M. (2016). The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(1), 403–411.
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The Impact of Organizational Support on Employee Performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Chen, Y., Zhang, J., & Li, J. (2021). The Impact of Organizational Commitment on Employee Performance: The Mediating Role of Job Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 678201. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678201>
- Chen, Y., Zhang, Y., & Chen, Z. (2020). Skill Flexibility and Employee Performance: The Role of Psychological Empowerment. *International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1015-1035.
- Cottam, A. J., Chapman, A., & Newey, L. (2020). The impact of skill development on employee performance and satisfaction: A case study in the retail industry. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 48(9), 1011-1026.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International journal of productivity and performance management*, 68(1), 171-193.
- Eyupoglu, S. Z., Jabbarova, K., & Saner, T. (2017). Job satisfaction: An evaluation using a fuzzy approach. *Procedia Computer Science*, 120(1), 691–698.
- Fuad Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivriate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivriate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- González, J. A., Hinojosa, L., & Vicente, J. (2021). Decision-making flexibility in turbulent environments: An empirical study. *International Journal of Management Reviews*, 23(4), 463-485.
- Irianti, R., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 114-122.
- Khan, A., Waqas, M., & Akhtar, S. (2020). Leadership and employee resilience: A systematic review. *Journal of Business Research*, 119, 120-128.
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2020). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 288-304. <https://doi.org/10.1002/job.2430>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2017). Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). Making Training Work: The Role of Training Engagement in the Training Transfer Process. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 100-114. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.12145>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2017). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 501-528.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrizal, R., Yuliasri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1–9.