

# **The Influence of *Authentic Leadership* and Work Motivation on Organizational Commitment with Job Satisfaction as a Variable Mediation at RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu**

**Muhammad Falah Sapri Hasibuan**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu

Correspondent author: [falhapsapri02@gmail.com](mailto:falhapsapri02@gmail.com)

**Abstract:** RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu is a Regional Public Service Agency engaged in the health sector and, of course, must pay attention to the organizational commitment of nurses to provide maximum service. This study examines the effect of authentic leadership and work motivation on organizational commitment, mediated by job satisfaction. The data used is in the form of primary data obtained directly from respondents using a questionnaire. The population in this study were inpatient nurses at RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. The number of respondents in this study was as many as 176, and three needed completion. The sampling method used was the census method. The analytical tool in this study uses SmartPLS. The results obtained in this study: authentic leadership and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational commitment, work motivation has a positive effect on organizational commitment, authentic leadership, and work motivation have a positive and significant impact on job satisfaction, and job satisfaction mediates the development of authentic leadership on organizational commitment, and job satisfaction mediate the effect of work motivation on organizational commitment. The suggestions given in this research to RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, namely increasing authentic leadership so that leaders pay attention to the small things to create an open relationship between leaders with nurses and maximize work motivation in comfortable working so that later they can give peace while working.

**Keyword:** *Authentic leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

**Abstrak:** RSUD M. Yunus Bengkulu merupakan Badan Layanan Umum Daerah yang bergerak di bidang kesehatan dan tentunya harus memperhatikan komitmen organisasional perawat untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan otentik dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap di RSUD M. Yunus Bengkulu. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 176, dan yang memenuhi syarat sebanyak tiga orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini: kepemimpinan otentik dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan otentik, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan otentik terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Saran yang diberikan dalam penelitian ini kepada RSUD M. Yunus Bengkulu, yaitu meningkatkan kepemimpinan otentik agar pemimpin memperhatikan hal-hal kecil agar tercipta hubungan yang terbuka antara pemimpin dengan perawat dan memaksimalkan motivasi kerja dalam kenyamanan bekerja sehingga nantinya dapat memberikan ketenangan saat bekerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena memiliki kontribusi yang besar dalam pengambilan keputusan pada suatu organisasi atau perusahaan sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi (Pranata & Utama, 2019)

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. M. Yunus Bengkulu merupakan Rumah Sakit milik Pemerintah Provinsi Bengkulu dengan klasifikasi Rumah Sakit Kelas B dan menjadi Rumah Sakit Rujukan tertinggi di Provinsi Bengkulu. RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu merupakan salah satu bentuk sistem informasi kesehatan di daerah, yang mana didalamnya memuat berbagai macam data dan informasi tentang pelayanan kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan dan sumber daya manusia yang ada di RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Komitmen organisasi**

Lambert & Hogan (2008) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional sebagai bentuk keterikatan seseorang pada suatu perusahaan. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi (Hanna & Firnanti, 2013). Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya (Gummala *et al.*, 2014).

Menurut Allen & Meyer (2013), beberapa dimensi dan indikator komitmen afektif memiliki indikator antara lain merasa ikut memiliki organisasi tempat karyawan bekerja, memiliki keterikatan secara emosional dengan organisasi, organisasi dianggap memiliki nilai yang sangat penting, merasa menjadi bagian penting dalam organisasi, kebahagiaan dalam karir, identifikasi dengan pekerjaan. Komitmen berkelanjutan memiliki indikator, antara lain merasa permasalahan organisasi menjadi permasalahan anggota organisasi, tidak berminat untuk terikat dengan organisasi lainnya, berusaha dengan kuat untuk kepentingan organisasi, tetap bekerja di dalam organisasi karena komitmen, pengorbanan pribadi, stabilitas pekerjaan. Komitmen normatif memiliki indikator antara lain memiliki alasan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi, bersikap profesional dan tanggung jawab, memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi, merasa berhutang budi, kewajiban moral

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sebuah hubungan antara apa yang ditawarkan oleh pemberi

kerja dengan apa yang diharapkan seorang karyawan dari pekerjaannya (Lund, 2003). Seorang individu yang bekerja di lingkungan di mana mereka merasa baik, dihormati dan dihargai juga akan lebih puas dengan pekerjaannya. Menurut Mincu (2015), kepuasan kerja adalah pola pikir positif individu yang tercermin dalam pendapat karyawan tentang pekerjaan atau suasana di tempat kerja. Anggapan lain menyebutkan bahwa karyawan yang merasa sangat puas terhadap pekerjaannya akan cenderung terimplikasi terhadap kegiatan perusahaan yang melebihi uraian pekerjaan serta peran mereka, dan dapat menurunkan tingkat beban kerja serta tingkat stres dalam perusahaan, berbanding terbalik bila karyawan tidak merasa cukup di pekerjaannya akan cenderung menentang kepemimpinan dan bahkan sampai terlibat dalam berbagai perilaku kontraproduktif.

Menurut Fu (2014), kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi dan indikator yaitu kepuasan dengan gaji, indikatornya organisasi memberikan gaji tepat waktu, gaji pegawai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, merasa puas dengan kesempatan untuk kenaikan gaji, dan merasa puas terhadap gaji yang diterima. Kepuasan dengan promosi, indikatornya pegawai menerima kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan, organisasi di tempat kerja memiliki kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan, jika pegawai melakukan pekerjaan dengan baik akan dapat promosi, dengan adanya promosi jabatan. Kepuasan dengan rekan kerja, indikatornya rekan kerja menunjukkan sikap saling mendukung, rekan kerja saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sulit, senang bekerja sama dengan rekan kerja, rekan kerja memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kepuasan dengan atasan, indikatornya atasan memberikan dukungan dengan baik, atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan, atasan memperlakukan pegawai dengan baik, atasan mampu memberikan solusi ketika pegawai mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

### ***Authentic leadership***

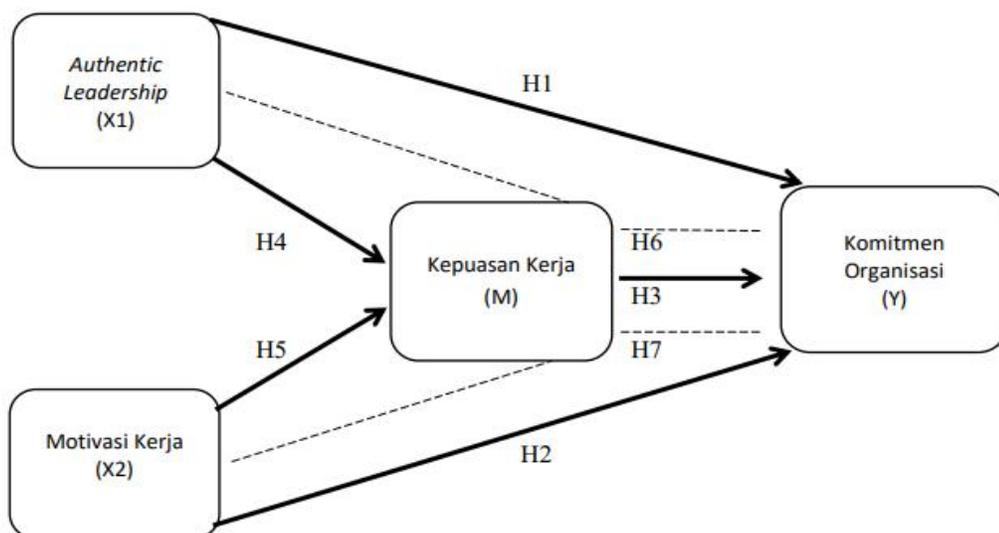
*Authentic leadership* adalah pemimpin yang memiliki keinginan untuk melayani orang lain dengan tulus dan sepuh hati (George, 2010). Menurut Luthans & Avolio (2003), *authentic leadership* sebagai suatu proses yang menarik dari kapasitas psikologis positif dan konteks organisasi yang maju. Kapasitas dan konteks tersebut menghasilkan pemimpin yang memiliki *self-awareness* (kesadaran diri) dan *self-regulation* (pengaturan diri) yang lebih baik, berdampak positif pada perilaku bawahan, dan mendorong pengembangan diri yang positif. Menurut Gardner *et al.* (2005), beberapa dimensi dan indikator *authentic leadership* yaitu *self-awareness*, indikatornya seorang pemimpin memilih tindakan dan evaluasi terhadap pegawai, pemimpin tidak membedakan perlakuan terhadap pegawai, pemimpin sadar atas sikap terhadap pegawai, pemimpin menerima saran dan masukan dari pegawai. *Self-regulation* memiliki indikator antara lain pemimpin menerima kekuatan dan kelemahan seseorang, pemimpin mencerminkan perilaku yang baik hati, dan pemimpin terbuka dalam hubungan dekat dengan seseorang.

## Motivasi Kerja

Motivasi menurut Mangkuprawira (2007) merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini timbul tidak hanya karena ada unsur didalamnya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia sesuatu yang terbatas, dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya. Merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini menghasilkan dorongan (motif) berupa kehendak, kemauan dan keinginan untuk bertindak atau berbuat melalui pengambilan keputusan. Menurut Parinussa (2011), motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Menurut Afandi (2016), beberapa dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu motivasi ketentraman, indikatornya balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja. Motivasi dorongan, indikatornya prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

## Kerangka Analisis

Menurut Sugiyono (2017), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Model konseptual pada penelitian ini yaitu modifikasi, yang mana penelitian ini menambahkan atau mengurangi salah satu variabel. Adapun berikut ini merupakan kerangka konseptual yang dapat menjelaskan hubungan antar konsep yang digunakan untuk menyusun penelitian.



## Gambar 1. Kerangka Konseptual

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan sampel

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni & Endrayanto, 2012). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat yang ada di rawat inap RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu yaitu sebanyak 179 orang, namun sebanyak 3 kuesioner tidak dapat digunakan untuk olah data penelitian. Hal dikarenakan 3 responden tidak mengisi kuesioner secara lengkap. Setelah dihitung kembali, kuesioner responden yang dapat digunakan yaitu sebanyak 176 responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Sehingga dalam penelitian ini yang digunakan yaitu seluruh populasi yang terdapat di rawat inap RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu yang berjumlah 179 orang, namun sebanyak 3 kuesioner tidak dapat digunakan untuk olah data penelitian. Hal dikarenakan 3 responden tidak mengisi kuesioner secara lengkap. Setelah dihitung kembali, kuesioner responden yang dapat digunakan yaitu sebanyak 176 responden.

#### Teknik analisis data

Pada penelitian ini digunakan metode SEM PLS (*Partial Least Square*). Alasan penggunaan metode SEM PLS pada penelitian ini adalah karena PLS memiliki beberapa keunggulan, yaitu digunakan untuk memprediksi model dengan landasan teori pendukung yang lemah, dapat digunakan untuk ukuran sampel yang kecil serta dapat digunakan untuk konstruk formatif dan reflektif (Abdillah & Hartono, 2015).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### *Average Variance Extracted (AVE)*

**Tabel 1** *Average Variance Extracted*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Authentic leadership</i>	<b>0.770</b>
Kepuasan Kerja	<b>0.713</b>
Komitmen Organisasi	<b>0.773</b>
Motivasi Kerja	<b>0.786</b>

**Sumber:** *Data Primer diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 1, seluruh konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sebesar  $> 0,5$ . Hasil tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen di mana nilai nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sebesar  $> 0,5$  sehingga indikator tersebut dikatakan valid

dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Validitas Diskriminan

Tabel 2 Nilai *Discriminant Validity (Cross Loadings)*

	<i>Authentic leadership</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
AL1	<b>0.702</b>	0.522	0.615	0.555
AL2	<b>0.772</b>	0.482	0.588	0.545
AL3	<b>0.854</b>	0.556	0.586	0.634
AL4	<b>0.754</b>	0.508	0.562	0.626
AL5	<b>0.786</b>	0.464	0.500	0.557
AL6	<b>0.797</b>	0.568	0.519	0.633
AL7	<b>0.782</b>	0.603	0.610	0.702
KK1	0.658	<b>0.728</b>	0.563	0.726
KK10	0.518	<b>0.767</b>	0.503	0.583
KK11	0.479	<b>0.765</b>	0.510	0.590
KK12	0.400	<b>0.711</b>	0.402	0.488
KK13	0.421	<b>0.736</b>	0.442	0.526
KK14	0.567	<b>0.737</b>	0.480	0.551
KK15	0.501	<b>0.791</b>	0.513	0.569
KK16	0.523	<b>0.789</b>	0.543	0.576
KK2	0.618	<b>0.665</b>	0.545	0.679
KK3	0.528	<b>0.803</b>	0.540	0.575
KK4	0.523	<b>0.805</b>	0.515	0.591
KK5	0.491	<b>0.788</b>	0.483	0.585
KK6	0.501	<b>0.787</b>	0.508	0.576
KK7	0.496	<b>0.776</b>	0.469	0.538
KK8	0.497	<b>0.797</b>	0.509	0.513
KK9	0.535	<b>0.762</b>	0.499	0.552
KO1	0.617	0.573	<b>0.770</b>	0.556
KO10	0.500	0.455	<b>0.709</b>	0.438
KO11	0.583	0.487	<b>0.769</b>	0.448
KO12	0.587	0.537	<b>0.795</b>	0.503
KO13	0.568	0.536	<b>0.785</b>	0.535
KO14	0.573	0.520	<b>0.769</b>	0.531
KO15	0.566	0.560	<b>0.769</b>	0.583
KO16	0.540	0.488	<b>0.755</b>	0.496
KO17	0.550	0.467	<b>0.736</b>	0.468
KO18	0.582	0.373	<b>0.734</b>	0.453
KO2	0.660	0.563	<b>0.770</b>	0.556
KO3	0.557	0.476	<b>0.796</b>	0.457
KO4	0.604	0.564	<b>0.799</b>	0.524
KO5	0.502	0.473	<b>0.769</b>	0.471
KO6	0.503	0.493	<b>0.759</b>	0.469
KO7	0.515	0.527	<b>0.809</b>	0.501
KO8	0.549	0.556	<b>0.773</b>	0.541
KO9	0.568	0.482	<b>0.789</b>	0.525
MK1	0.661	0.600	0.510	<b>0.780</b>
MK2	0.557	0.531	0.509	<b>0.761</b>
MK3	0.571	0.588	0.469	<b>0.790</b>
MK4	0.664	0.605	0.527	<b>0.832</b>

<b>MK5</b>	0.629	0.622	0.537	<b>0.814</b>
<b>MK6</b>	0.667	0.691	0.584	<b>0.818</b>

**Sumber: Data Primer diolah, 2023**

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari perhitungan *cross loading* pada Tabel 2, seluruh indikator memiliki nilai *cross loading* yang paling tinggi pada setiap konstruk atau variabel laten yang diwakilinya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki nilai *discriminant validity* yang baik yang dapat ditunjukkan oleh nilai *cross loading* indikator pengukurannya. Setiap indikator terbukti dapat secara valid mengukur variabel yang diwakilinya sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya yaitu analisis *inner model*.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Nilai Composite Reliability**

<i>Composite Reliability</i>	
<b>Authentic leadership (X1)</b>	
Self-awareness	0.826
Self-Regulation	0.822
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	
Motivasi Ketentraman	0.788
Motivasi Dorongan	0.836
<b>Kepuasan Kerja (M)</b>	
Kepuasan dengan Gaji	0.868
Kepuasan dengan Promosi	0.877
Kepuasan dengan Rekan kerja	0.857
Kepuasan dengan Atasan	0.881
<b>Komitmen Organisasi (Y)</b>	
Komitmen afektif	0.920
Komitmen Berkelanjutan	0.912
Komitmen Normatif	0.896

**Sumber: Data Primer diolah, 2023**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, nilai *composite reliability* seluruh konstruk juga telah melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

## Analisis Nilai Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Koefisien jalur (*path coefficients*) adalah *output* yang menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh antar variabel laten dalam penelitian. Fungsi nilai *path coefficients* adalah untuk

menjelaskan seberapa besar kemampuan suatu variable laten dalam memengaruhi variabel laten lainnya berdasarkan model yang telah disusun. Nilai *path coefficients* pada Gambar 4 merupakan nilai yang ada pada tanda panah yang menghubungkan antar variabel laten. Nilai *path coefficients* dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.

**Tabel 4 Path Coefficients**

	<i>Authentic leadership</i>	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
<i>Authentic leadership</i>		0.223	0.505	
Kepuasan Kerja			0.283	
Komitmen Organisasi				0.045
Motivasi Kerja		0.587		

*Sumber: Data Primer diolah, 2023*

### Analisis Nilai R-Square

**Tabel 5 R-Square Variabel Endogen Penelitian**

	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0.335
Komitmen Organisasi	0.354

*Sumber: Data Primer diolah, 2023*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,354. Hal itu menunjukkan bahwa besar pengaruh *authentic leadership* dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 35,4%, sedangkan sisanya 64,6% komitmen organisasi pegawai dipengaruhi faktor lain diluar *authentic leadership* dan motivasi kerja. Pada variabel kepuasan kerja, nilai koefisien determinasi yang diperoleh 0,335, hal tersebut menunjukkan bahwa 33,5% variansi kepuasan kerja dipengaruhi oleh *authentic leadership* dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebanyak 66,5% variansi kepuasan kerja dipengaruhi faktor lain diluar *authentic leadership* dan motivasi kerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Authentic leadership* terhadap Komitmen Organisasi

Riset empiris terdahulu mengenai proses dan cara pemimpin autentik mempengaruhi berbagai konsekuensinya mengungkapkan bahwa *leadership member exchange* (Wang *et al.*, 2014) menghubungkan kepemimpinan autentik dan berbagai perilaku bawahan seperti komitmen organisasi dan supervisor, gaji, dan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh *authentic leadership* terhadap komitmen organisasi pada RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu didukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iqbal *et al.* (2018) menyatakan temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan ada antara *authentic leadership* dan komitmen organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). Teori ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan motivasi pada karyawan hendaklah menciptakan hubungan antara tujuan, produktivitas, dan engagement yang dimiliki oleh anggota dari kelompok kerja tersebut. Locke & Latham (2005) menyebutkan lima prinsip yang bisa diterapkan guna tercapainya kesuksesan dari kelompok kerja Grameads. Kelima prinsip itu adalah kejelasan (*clarity*), tantangan (*challenge*), komitmen (*commitment*), timbal balik (*feedback*), dan yang terakhir melengkapi tugas (*task complexity*). Pada penelitian sebelumnya motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga jika ingin meningkatkan komitmen organisasi hendaknya meningkatkan hal lain, selain dari motivasi kerja. Karena jika meningkatkan motivasi kerja dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi maka dampak yang diperoleh dengan peningkatan motivasi kerja tersebut akan berdampak sangat kecil dalam peningkatan komitmen organisasi (Hanafi *et al.*, 2018). Hasil menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu didukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi *et al.* (2018) menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Teori keadilan meneliti bagaimana karyawan berperilaku atau bereaksi atas keadilan atau ketidakadilan dalam organisasi (misalnya, kepuasan kerja) serta jenis perilaku yang akan dihasilkan akibat dari keadilan atau ketidakadilan tersebut (Al-Zawahreh & Al-Madi, 2012). Pada penelitian sebelumnya kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional, seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi. Pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasional mereka akan meningkat juga. Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasional akan menurun. Jaramillo *et al.* (2006) menjelaskan ketika pegawai menerima kepuasan dari tempat kerjanya, maka mereka menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu didukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunlu *et al.* (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh *Authentic leadership* terhadap Kepuasan Kerja**

Riset empiris terdahulu mengenai proses dan cara pemimpin autentik mempengaruhi

berbagai konsekuensinya. Wang *et al.* (2014) menghubungkan kepemimpinan autentik dan berbagai perilaku bawahan seperti komitmen organisasi dan supervisor, gaji, dan kepuasan kerja. Pada penelitian sebelumnya *authentic leadership* dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, kepuasan kerja, komitmen, dan keterlibatan karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan hasil kinerja mereka dengan menciptakan identifikasi pribadi dengan bawahan dan identifikasi sosial dengan perusahaan (Avolio *et al.*, 2004). Hasil menunjukkan bahwa pengaruh *authentic leadership* terhadap kepuasan kerja pada RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu didukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azanzaa *et al.* (2013) dan Ayça (2019) menyatakan bahwa *authentic leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Teori “*Two Factor Theory*” ini ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan tersebut sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan, 2 faktor itu antara lain: faktor motivasional dan faktor *hygiene* (Harzberg, 1987). Pada penelitian sebelumnya motivasi akan didahului oleh motif yang ada pada dirinya. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua pegawai sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik akan muncul kepuasan kerja dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Menurut Luthans (2006), beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuanya itu ada di dalam pemberian motivasi. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu didukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lusri (2017) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh *Authentic leadership* terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Pengaruh *authentic leadership* terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja bersifat positif signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Giallonardo *et al.* (2010) menyatakan bahwa *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Walumbwa *et al.* (2008) menyatakan bahwa *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil dari 2 penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa *authentic leadership* terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif karna dengan adanya *authentic leadership* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang mana nantinya akan membuat karyawan bertahan di organisasi tersebut.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan

kerja bersifat positif signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Manalo *et al.* (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut juga akan meningkat yang mana secara tidak langsung hal tersebut juga akan meningkatkan komitmen pegawai tersebut terhadap organisasi.

## KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *authentic leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *authentic leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *authentic leadership* terhadap komitmen organisasi.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

## SARAN

Saran adalah sebuah solusi yang ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Saran harus bersifat membangun, mendidik, dan secara objektif dan sesuai topik yang dibahas. Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu bisa menerapkan *authentic leadership* karena dapat dilihat bahwa RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu pengimplementasian *authentic leadership* sudah tinggi. Namun untuk memaksimalkan, penulis menyarankan agar pemimpin memperhatikan hal hal kecil terhadap perawat rawat inap RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu sehingga dapat memunculkan hubungan yang terbuka antara pemimpin dan perawat.
2. RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu bisa lebih memaksimalkan motivasi kerja pada motivasi ketentraman dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, sehingga nantinya bisa memberikan ketenangan ketika mereka melakukan pekerjaan. Hal ini akan membuat para perawat bisa termotivasi dalam pekerjaannya dan akan mempengaruhi keseluruhan organisasi.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya

dan dapat melakukan pengembangan variabel lain. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang dapat dikaitkan dalam penelitian ini sehingga menjadikan cakupan semakin luas dan besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square: Alternatif Structural Equation Modelling dalam Penelitian Bisnis* (Edisi 1). Andi Offset.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Agung, G. Yunilma dan Herawati. 2014. Pengaruh Indenpedensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris di KAP di Kota Padang dan Pekanbaru). *Jurnal Universitas Bung Hatta*, 4(1), 1-13.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). The measurement of antecedents of affective, continuance and normative commitment to organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Al-Zawahreh, A., & Al-Madi, F. N. (2012). The utility of equity theory in enhancing organizational effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 46, 158-170.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The leadership quarterly*, 15(6), 801-823.
- Ayça, B. (2019). The impact of *authentic leadership* behavior on job satisfaction: A research on hospitality enterprises. *Procedia Computer Science*, 158, 790-801.
- Azanza, G., Moriano, J. A., & Molero, F. (2013). *Authentic leadership* and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 45-50.
- Dimec, D. S., & Strgar, J. (2017). Scientific conceptions of photosynthesis among primary school pupils and student teachers of biology. *Center for Educational Studies Journal*, 7(1), 52.
- Fu, W. (2014). The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of chinese employees. *Journal of Business Ethics*, 122, 137-144.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- George, B. (2010). *True north: Discover your authentic leadership*. John Wiley & Sons.
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of*

*nursing management*, 18(8), 993-1003.

- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Percin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of contemporary hospitality management*, 22(5), 693-717.
- Hanafi, A., Widawati, L., & Rozana, A. (2018). Perbedaan Disiplin Kerja Berdasarkan Empat Profil Komitmen Organisasi Pada Karyawan Drafter Di CV. Bandung. *Prosiding Psikologi*, 950-955.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1), 13-28.
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 65(5), 109-120.
- Iqbal, S., Farid, T., Ma, J., Khattak, A., & Nurunnabi, M. (2018). The impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviours and the mediating role of corporate social responsibility in the banking sector of Pakistan. *Sustainability*, 10(7), 2170.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model. *Criminal justice review*, 34(1), 96-118.
- Locke, E. A. (1978). The ubiquity of the technique of goal setting in theories of and approaches to employee motivation. *Academy of Management Review*, 3(3), 594-601.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2005). Goal setting theory: Theory building by induction. *Great minds in management: The process of theory development*, 128-150.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), 219-236.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi 10). Andi.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive organizational scholarship*, 241(258), 1-26.
- Manalo, R., Castro, B. V. D., & Uy, C. (2020). The mediating role of job satisfaction on the effect of motivation to organizational commitment and work engagement of private

secondary high school teachers in Metro-Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 133-159.

- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Mincu, C. L. (2015). The impact of personal resources on organizational attitudes: Job satisfaction and trust in organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187, 685–689.
- Parinussa, A. F. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 34-62.
- Pranata, I. G. N., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sugiyono, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Graha Ilmu.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). *Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure*. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic on performance: Role of follower's positive psychological capital and relational process. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5-21.