Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 75 – 87
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2338

Pengaruh Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Kader Posyandu Pinang Jaya

The Influence of Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction Through Work Motivation Among Posyandu in Pinang Jaya

Fadly Yoviansyah Putra*, Ningrum, Febrianty, Reza Hardian Pratama
Universitas Malahayati
Jl. Pramuka No.27, Kemiling Permai, Kec. Kemiling, Kota Bandar Lampung, Lampung 35152
Email: fadlyyoviansyah@gmail.com, nning8045@gmail.com, febrianty@malahayati.ac.id, Rezahardianpratama@malahayati.ac.id*

Abstract. *This study explores the influence of leadership and organizational culture on job satisfaction of Posyandu cadres with work motivation as a mediating variable, driven by concerns about the activeness and quality of cadre services in Pinang Jaya Village, Kemiling District, Bandar Lampung City. A quantitative method with a survey approach was used on 81 Posyandu cadres, and data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) to test the relationship between variables in the conceptual model. The results show that leadership has a positive and significant effect on work motivation, while work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction; organizational culture shows a positive but insignificant effect on motivation and job satisfaction, and work motivation is proven to mediate the relationship between leadership and job satisfaction. These findings indicate that improving the quality of leadership can increase motivation and ultimately job satisfaction of cadres, while strengthening organizational culture is still needed even though the effect is not yet statistically significant. Practical implications are the need for leadership training and efforts to strengthen organizational culture by Posyandu managers and policy makers to improve cadre performance and welfare.*
Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Posyandu Cadres.*

Abstrak. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja kader Posyandu dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, didorong oleh kekhawatiran terhadap keaktifan dan kualitas layanan kader di Kelurahan Pinang Jaya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung. Metode kuantitatif dengan pendekatan survei digunakan pada 81 kader Posyandu, dan data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel dalam model konseptual. Hasil menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sementara motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja, dan motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi dan pada akhirnya kepuasan kerja kader, sedangkan penguatan budaya organisasi tetap diperlukan meski pengaruhnya belum signifikan secara statistik. Implikasi praktisnya adalah kebutuhan pelatihan kepemimpinan dan upaya penguatan budaya organisasi oleh pengelola Posyandu dan pemangku kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan kader.
Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kader Posyandu.

Received: May 07, 2026; Revised: May 14, 2026; Accepted: May 22, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

Latar Belakang

Kader posyandu merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan berbasis masyarakat yang berperan penting dalam pemantauan tumbuh kembang balita, kesehatan ibu, dan edukasi keluarga di tingkat kelurahan. Namun, pelaksanaan posyandu sering menghadapi tantangan berupa keaktifan kader yang belum stabil, beban tugas yang besar, dan dukungan organisasi yang belum optimal. Di sejumlah wilayah, keterbatasan motivasi dan kepuasan kerja kader turut berdampak pada kualitas layanan posyandu; misalnya penelitian di wilayah kerja Puskesmas Gajah Mada menunjukkan masih adanya kader yang tidak aktif, sementara studi lain di Kota Bima menegaskan bahwa motivasi kader dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, sosial, dan pengembangan diri (Hariani & Ramlah, 2017; Wahdini & Maman Fajri De Uci, 2025). Temuan terkait kepuasan kerja kader juga menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja bukan isu kecil, melainkan faktor yang dapat menentukan keberlanjutan peran kader dalam pelayanan masyarakat (Silvia Dwi Indriana, 2025; Simanjuntak dkk., 2015; Wahyudi dkk., 2022).

Secara teoritis, kepemimpinan dan budaya organisasi diyakini berperan besar dalam membentuk motivasi dan kepuasan kerja. (Bass & Riggio, 2006) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menggerakkan pengikut melalui inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, sedangkan (Luthans, 2011) menempatkan budaya organisasi sebagai salah satu determinan perilaku kerja yang memengaruhi sikap dan kepuasan karyawan. Berbagai penelitian sebelumnya juga konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berkorelasi dengan kepuasan kerja maupun kinerja, baik pada sektor publik, kesehatan, maupun perusahaan, seperti pada penelitian (Christian & Ekawati, 2022; Fahmi dkk., 2021; Fatin, 2025; Giantari & Riana, t.t.; Gouwtama & Yoyo, 2025; Haryani dkk., t.t.; Martedy, 2018; Niam & Syah, 2019; Sari & Leksono, 2024). Pada konteks kader posyandu, penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan perilaku kerja dan pelayanan posyandu, sementara motivasi menjadi faktor penting yang mendorong keaktifan kader (Hariani & Ramlah, 2017; Kosasih, 2017; Wahyudi dkk., 2022).

Meski demikian, masih terdapat **riset gap** yang penting. Sebagian besar studi sebelumnya meneliti pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja atau kepuasan kerja pada pegawai perusahaan, instansi pemerintah, atau tenaga kesehatan, tetapi belum banyak yang secara spesifik menempatkan **kader posyandu** sebagai subjek penelitian, terutama di wilayah urban-kelurahan seperti Kelurahan Pinang Jaya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung (Bintang Simbolon dkk., 2024; Indrilia dkk., 2021; Niam & Syah, 2019; Rahmawati dkk., 2021; Rini, 2022). Selain itu, sejumlah penelitian masih menguji pengaruh langsung, sedangkan model mediasi motivasi kerja terhadap hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada kader posyandu belum banyak dieksplorasi secara terintegrasi. Artinya, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model hubungan struktural yang lebih lengkap, dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam konteks sosial yang khas, yaitu kader posyandu yang bekerja berdasarkan nilai pengabdian, relasi sosial, dan dukungan lingkungan organisasi lokal (Anjeli dkk., 2024; Fatin, 2025; Haryani dkk., t.t.; Kosasih, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada kader posyandu di Kelurahan Pinang Jaya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait perilaku kerja dan kepuasan kerja dalam organisasi berbasis komunitas, serta memberikan masukan praktis bagi pembina posyandu dan pemerintah setempat dalam merancang strategi kepemimpinan, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan motivasi kader agar kualitas pelayanan posyandu semakin optimal (Bass & Riggio, 2006; Christian & Ekawati, 2022; Luthans, 2011; Niam & Syah, 2019).

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu agar bekerja menuju tujuan bersama. Dalam perspektif transformational leadership, pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga membangkitkan inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual kepada anggota tim (Bass & Riggio, 2006). Pada konteks kader Posyandu, kepemimpinan yang baik dapat membangun hubungan kerja yang hangat, memperjelas tugas, dan memperkuat semangat kader dalam menjalankan pelayanan kesehatan masyarakat. Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi, baik pada organisasi formal maupun konteks layanan publik.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dipahami bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman perilaku kerja (Luthans, 2011). Budaya yang kuat membuat anggota merasa memiliki organisasi, memahami standar kerja, dan terdorong untuk bekerja lebih nyaman dan produktif. Dalam penelitian-penelitian terdahulu, budaya organisasi terbukti berhubungan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja, baik pada sektor pelayanan, pendidikan, maupun kesehatan. Bagi kader Posyandu, budaya organisasi yang mendukung dapat terlihat dari kekompakan, saling membantu, kedisiplinan, dan penghargaan terhadap pengabdian kader.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia mengerahkan tenaga, waktu, dan pikiran untuk menyelesaikan tugas. (Hariani & Ramlah, 2017) menunjukkan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja kader Posyandu, sedangkan studi lain juga menemukan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan organisasi. Dalam penelitian Anda, motivasi kerja ditempatkan sebagai variabel intervening karena secara teoritis motivasi menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul ketika harapan, kebutuhan, dan pengalaman kerja dapat terpenuhi. (Simanjuntak dkk., 2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja kader Posyandu merupakan isu penting karena berkaitan dengan semangat, konsistensi, dan keberlanjutan aktivitas kader. Dalam berbagai studi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terbukti berhubungan dengan kepuasan kerja pada beragam konteks organisasi, termasuk di Bandar Lampung dan wilayah lain.

Hubungan Antarvariabel

Secara teoritis, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja, lalu motivasi yang tinggi akan mendorong kepuasan kerja yang lebih baik. Pola ini juga didukung oleh banyak penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja dalam berbagai konteks. Pada konteks kader Posyandu, hubungan ini menjadi sangat relevan karena mereka bekerja dalam struktur sosial yang sangat dipengaruhi oleh arahan, kebiasaan kerja, dan rasa pengabdian. Dengan demikian, model penelitian Anda sudah memiliki dasar teoritis yang kuat.

Metodelogi Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada kader posyandu di Kelurahan Pinang Jaya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung. Data dikumpulkan dari minimal 81 responden yang merupakan kader posyandu aktif di wilayah tersebut dengan rentang usia dan latar belakang yang beragam.

Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner ini mengukur persepsi kader posyandu terkait kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan dalam menjalankan tugas.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dioperasikan dengan perangkat lunak SmartPLS versi terbaru. Teknik ini dipilih karena kemampuannya dalam menganalisis hubungan antar variabel secara simultan serta menguji peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berikut ini adalah definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator minimal	Skala
Kepemimpinan (X1)	Persepsi kader terhadap kemampuan ketua/pengarah dalam memberi arahan, dukungan, dan motivasi kerja.	1. Memberikan dukungan kepada kader 2. Menjadi teladan bagi kader 3. Memberikan motivasi kerja 4. Mengambil keputusan secara adil dan tepat	Skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju)
Budaya Organisasi (X2)	Nilai, kebiasaan, dan norma kerja yang dirasakan kader dalam lingkungan Posyandu.	1.Kerja sama antar kader 2.Kedisiplinan dalam kegiatan 3.Tanggung jawab dalam tugas 4.Kebebasan menyampaikan pendapat	Skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju)
Motivasi Kerja (M)	Dorongan internal dan eksternal kader untuk melaksanakan tugas Posyandu dengan sungguh-sungguh.	1.Semangat dalam mengikuti kegiatan 2.Dorongan untuk aktif berpartisipasi 3.Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas 4.Keinginan memberi manfaat bagi masyarakat	Skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju)
Kepuasan Kerja (Y)	Perasaan senang atau puas kader terhadap tugas, penghargaan, dan lingkungan kerja Posyandu.	1.Kepuasan terhadap pekerjaan 2.Penghargaan atas kontribusi 3.Kenyamanan lingkungan kerja 4.Kebanggaan menjadi kader	Skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju)

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh kader posyandu di Kelurahan Pinang Jaya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik stratified random sampling sebanyak minimal 81 responden yang merupakan kader posyandu aktif. Penentuan sampel dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah kader di setiap posyandu. Objek penelitian ini adalah kader posyandu yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan kesehatan masyarakat. Selain itu, untuk memperkaya data, dilakukan wawancara mendalam dengan beberapa kader terpilih guna memperoleh informasi kualitatif yang lebih mendalam dan relevan.

Pengumpulan Data

Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Indikator kepemimpinan meliputi kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam posyandu. Motivasi kerja diukur melalui dorongan internal dan eksternal kader dalam menjalankan tugas, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan perasaan kader terhadap pekerjaan mereka. Instrumen penelitian ini telah disusun untuk memenuhi uji validitas dan reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi terbaru untuk menguji hubungan antar variabel dalam model konseptual. Evaluasi model meliputi pengujian validitas konstruk, reliabilitas, analisis jalur (path analysis), serta pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi 5%.

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian mengacu pada rekomendasi Hair et al. (2019). Selain itu, untuk memperkuat hasil penelitian, dilakukan juga triangulasi data sederhana melalui perbandingan hasil kuesioner dan wawancara sehingga dapat meningkatkan validitas internal dan eksternal penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 2 memperlihatkan karakteristik responden dari 81 kader posyandu di Kelurahan Pinang Jaya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, mengingat peran kader posyandu yang umumnya didominasi oleh perempuan. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif. Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja yang cukup lama sebagai kader posyandu, yang

menunjukkan pengalaman dalam menjalankan kegiatan pelayanan kesehatan masyarakat (Tabel 2).

Tabel 2. Analisis Demokrafis Penelitian

Jenis Kelamin	**Frekuensi**	**Persentase**
Wanita	81	100%
Total	81	100%
Lama Usia Responden	**Frekuensi**	**Persentase**
36-45 Tahun	37	46%
26-35 Tahun	32	30%
> 45 Tahun	8	9%
18-25 Tahun	4	5%
Total	81	100%
Lama Menjadi Kader	Frekuensi	Persentase
1 Tahun	9	10%
1-3 Tahun	31	39%
4-6 Tahun	37	47%
>6 Tahun	4	4%
Total	81	100%
Frekuensi Mengikuti Kegiatan Posyandu	Frekuensi	Persentase
1 kali/bulan	81	100%
Total	81	100%

Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk penelitian menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator pada konstruk Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai outer loading di atas 0,7, sementara beberapa indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,6 yang masih dapat diterima dalam penelitian eksploratif. Selain itu, seluruh konstruk menunjukkan nilai composite reliability (CR) di atas 0,7 sehingga dapat dinyatakan reliabel (Tabel 3). Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Validitas dan Realibilitas

Konstruk	**Coding**	**Outer Loading**	**Composite Reliability**	**Composite Reliability**	**Keterangan**
Pemimpin Posyandu memberikan bantuan ketika kader menghadapi kesulitan.	KP1	0.770	0.745	0.819	Valid dan Reliabel
Pemimpin Posyandu menunjukkan sikap yang patut dicontoh oleh kader.	KP2	0.670			Valid dan Reliabel
Pemimpin Posyandu mendorong saya untuk bekerja dengan lebih semangat.	KP3	0.742			Valid dan Reliabel

Konstruk	Coding	Outer Loading	Composite Reliability	Composite Reliability	Keterangan
Pemimpin Posyandu mampu mengambil keputusan secara adil dan tepat.	KP4	0.720			Valid dan Reliabel
Sesama kader Posyandu saling membantu dalam menjalankan tugas.	BO1	0.764	0.710	0.817	Valid dan Reliabel
Kader Posyandu hadir tepat waktu saat kegiatan berlangsung.	BO2	0.706			Valid dan Reliabel
Saya menyelesaikan tugas Posyandu dengan penuh tanggung jawab.	B03	0.650			Valid dan Reliabel
Kader bebas menyampaikan pendapat dalam kegiatan Posyandu.	B04	0.792			Valid dan Reliabel
Saya bersemangat ketika mengikuti kegiatan Posyandu.	MK1	0.740	0.743	0.831	Valid dan Reliabel
Saya merasa terdorong untuk aktif dalam setiap kegiatan Posyandu.	MK2	0.672			Valid dan Reliabel
Saya menyelesaikan tugas Posyandu dengan penuh tanggung jawab.	MK3	0.727			Valid dan Reliabel
Saya ingin memberikan manfaat bagi masyarakat melalui kegiatan Posyandu.	MK4	0.765			Valid dan Reliabel
Saya puas dengan tugas yang saya jalankan sebagai kader Posyandu.	KK1	0.636	0.710	0.817	Valid dan Reliabel
Saya merasa cukup dihargai atas kontribusi saya sebagai kader.	KK2	0.757			Valid dan Reliabel
Lingkungan kerja Posyandu membuat saya nyaman dalam bekerja.	KK3	0.799			Valid dan Reliabel
Saya bangga menjadi bagian dari kader Posyandu.	KK4	0.772			Valid dan Reliabel

Sumber : Smart Pls4.0, 2026

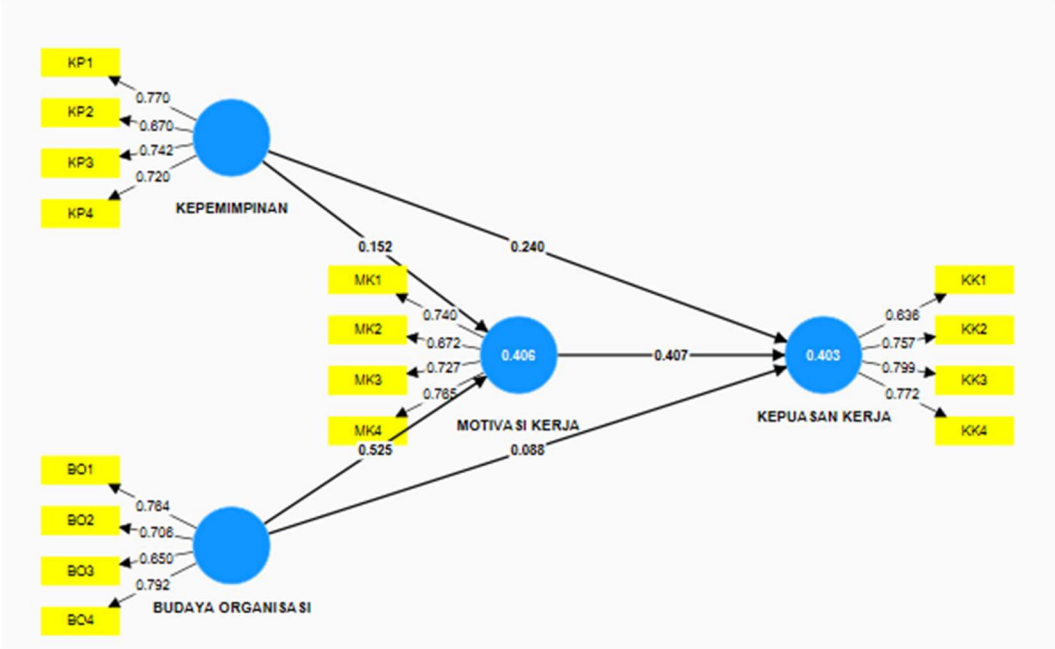
Nilai R Square untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,403 mengindikasikan bahwa sebesar 40,3% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai R Square untuk konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,406 menunjukkan bahwa 40,6% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini (Tabel 4).

Tabel 4. R Square dan R Square Adjusted

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0.403	0.379
MOTIVASI KERJA	0.406	0.391

Sumber : Smart Pls4.0, 2026

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel M dengan tingkat kontribusi yang berbeda, serta variabel M berpengaruh terhadap variabel Y.



Gambar 2 SEM(Path Analisis)

Berikut ini adalah tabel hasil uji path analisis:

Tabel 5. Uji Path Analisis (Analisis Jalur)

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (STDEV)	P Values
KEPEMIMPINAN -> KEPUASAN KERJA	0.240	0.245	0.150	1.604	0.109
BUDAYA ORGANISASI -> KEPUASAN KERJA	0.088	0.087	0.146	0.603	0.547
KEPEMIMPINAN -> MOTIVASI KERJA	0.152	0.158	0.132	1.154	0.249
MOTIVASI KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.407	0.406	0.127	3.202	0.001
BUDAYA ORGANISASI -> MOTIVASI KERJA	0.525	0.531	0.126	4.163	0.000

Sumber : Smart Pls4.0, 2026

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja kader posyandu ($\beta = 0,525$; $t = 4,163$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa peran pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, komunikasi yang efektif, serta dukungan kepada kader dapat meningkatkan dorongan internal kader dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kader merasa lebih termotivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,152$; $t = 1,154$; $p = 0,249$). Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai organisasi, norma kerja, serta hubungan kerja sama yang baik antar kader dapat mendorong semangat kerja dan rasa tanggung jawab, meskipun dalam hasil ini pengaruhnya belum signifikan secara statistik.

Selanjutnya, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,240$; $t = 1,604$; $p = 0,109$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang adil, komunikatif, dan memberikan apresiasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kader terhadap pekerjaannya, walaupun pengaruhnya belum signifikan.

Budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,088$; $t = 0,603$; $p = 0,547$). Lingkungan kerja yang harmonis, adanya kerja sama yang baik, serta nilai kebersamaan dalam organisasi mampu meningkatkan kenyamanan kader dalam bekerja, meskipun belum menunjukkan signifikansi statistik.

Selain itu, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,407$; $t = 3,202$; $p < 0,05$). Kader yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih menikmati pekerjaannya, merasa bertanggung jawab, dan memiliki komitmen dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja kader posyandu. Selain itu, motivasi kerja juga berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan serta penguatan budaya organisasi yang positif dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kader posyandu secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memiliki peran dalam memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja kader posyandu, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Di antara variabel yang diteliti, kepemimpinan menunjukkan kontribusi paling dominan terhadap motivasi kerja, yang mengindikasikan bahwa kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, komunikasi yang efektif, serta dukungan kepada kader bukan

hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Motivasi kerja, selain berperan sebagai variabel mediasi, juga menjadi faktor kunci yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja kader posyandu. Kader yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki komitmen, serta merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Sementara itu, budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dan belum signifikan dibandingkan kepemimpinan. Nilai-nilai organisasi, norma kerja, serta hubungan kerja sama antar kader tetap memiliki peran dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengintegrasikan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam satu model empiris pada kader posyandu. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi pengelola posyandu dan pemangku kebijakan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan serta memperkuat budaya organisasi yang positif guna mendorong motivasi dan kepuasan kerja kader secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Anjeli, A., Setiyana, R., Jalil, I., & Rusdi. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Barusa Meulaboh. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, *1*(3), 342–256. https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.297

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed). L. Erlbaum Associates.

Bintang Simbolon, Ismail Efendy, & Indah Anggraini. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gunungtua Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. *An-Najat*, *2*(1), 70–85. https://doi.org/10.59841/an-najat.v2i1.969

Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(4), 1062–1069. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20570

Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, *4*(4), 519–531. https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.202

Fatin, C. C. (2025). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA*. *07*(01).

Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (t.t.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN KLUMPU BALI RESORT SANUR*. *6*(12).

Gouwtama, C., & Yoyo, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemoderasi. *eCo-Fin*, *7*(2), 607–622. https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2205

Hariani, H., & Ramlah, R. (2017). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *3*(2), 120. https://doi.org/10.35329/jkesmas.v3i2.289

Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (t.t.). *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

Indrilia, A., Efendi, I., & Safitri, M. E. (2021). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PERAN AKTIF KADER DALAM PELAKSANAAN POSYANDU DI KECAMATAN SIMEULUE TIMUR KABUPATEN SIMEULUE*. *7*(2).

Kosasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, *1*(2), 159. https://doi.org/10.31000/jgcs.v1i2.442

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed). McGraw-Hill Irwin.

Martedy, F. Y. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BAWASLU Pusat)*.

Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *OPSI*, *12*(2), 89. https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147

Rahmawati, M., Nurmawaty, D., & Vionalita, G. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS CIJAKU. *Health Publica*, *2*(02), 126–137. https://doi.org/10.47007/hp.v2i02.4653

Rini, P. (2022). FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI KERJA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN PANGKEP TAHUN 2021. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *1*(1), 35–53. https://doi.org/10.55681/sentri.v1i1.194

Sari, B. P., & Leksono, P. Y. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. *3*.

Silvia Dwi Indriana. (2025). Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT HATNI. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, *6*(1), 355–364. https://doi.org/10.56910/gemilang.v6i1.3472

Simanjuntak, M., Amanah, S., Tjitropranoto, P., & Harijati, S. (2015). KEPUASAN KERJA KADER POSYANDU DI DESA CIHERANG KECAMATAN DRAMAGA. *Jurnal Penyuluhan*, *9*(1). https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v9i1.9857

Wahdini, N. & Maman Fajri De Uci. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciptakomunindo Pradipta. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *8*(2), 109–121. https://doi.org/10.46975/4g78p296

Wahyudi, W. T., Gunawan, M. R., & Saputra, F. F. (2022). Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Kader Terhadap Peran Kader Dalam Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Sukarame Kota Bandar Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, *4*(6), 1340–1350. https://doi.org/10.33024/mnj.v4i5.4963