

Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Perawat Pada Ruang Rawat Inap RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar

Andi Nilalowati¹, Salim Basalamah², Muhammad Arif³, Fyrdha Faradyba Hamzah⁴

¹ Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan : (1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RS Ibnu Sina YW UMI Makassar (2) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan klinis yaitu perawat rawat inap, dengan jumlah karyawan yaitu 106 orang dengan jumlah sample 84 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan dan secara parsial ternyata komitmen organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja perawat pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar.

Kata Kunci: *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Perawat*

Abstract

This study aims: (1) to analyze the influence of leadership on employee performance at Ibnu Sina Hospital YW UMI Makassar (2) to analyze the effect of organizational commitment on nurse performance in the inpatient room at Ibnu Sina Hospital YW UMI Makassar. The population in this study were clinical employees, namely inpatient nurses, with a total of 106 employees with a sample of 84 employees. The results showed that leadership and organizational commitment simultaneously affected employee performance and partially organizational commitment was the most dominant influence on the performance of nurses in the Inpatient Room of Ibnu Sina Hospital YW UMI Makassar.

Keywords: *Analysis of the Effect of Leadership, Organizational Commitment, Nurse Performance*

Copyright (c) 2018 Andi Nilalowati

✉ Corresponding author :

Email Address : andi_nilalowati@gmail.com

PENDAHULUAN

Tugas utama rumah sakit adalah memberikan jasa pengobatan, perawatan, dan pelayanan kesehatan sebaik mungkin terhadap masyarakat. Peningkatan mutu pelayanan rumah sakit tidak terlepas dari peran seluruh staf dan elemen yang ada pada rumah sakit. Salah satu bagian yang paling penting adalah pelayanan keperawatan, oleh karena itu setiap upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan harus disertai dengan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Keperawatan mempunyai kontak yang konstan dengan klien sehingga sesungguhnya perawat sebagai profesional kesehatan menjadi sangat berharga dan perannya tidak dapat digantikan. Bahwa keperawatan sering dianggap sebagai jantungnya rumah sakit karena perawatlah yang banyak bersentuhan langsung dengan klien selain dokter.

Rumah Sakit Ibnu Sina Yayasan Wakaf UMI (YW UMI) Makassar mempunyai fasilitas dan kemampuan menyelenggarakan berbagai jenis pelayanan, disamping sebagai pelayanan medis, juga berfungsi sebagai rumah sakit pendidikan bagi profesional kesehatan dari berbagai jenjang pendidikan bidang kesehatan.

Rumah Sakit "Ibnu Sina" YW-UMI dibangun diatas tanah 18.008 m² dengan luas bangunan 12.025 m², beralamat, Jalan Letnan Jenderal Urip Sumoharjo, Kilometer 5 No. 264 Makassar, memperoleh Surat Izin penyelenggaraan Rumah Sakit dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia, berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. YM.02.04.3.5.4187, tanggal, 26 September 2005. Selanjutnya Departemen Kesehatan Republik Indonesia, memberikan Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit No. YM.01.10/III/1879/09, sertifikat tersebut diberikan sebagai pengakuan bahwa rumah sakit telah memenuhi standar pelayanan rumah sakit yang meliputi : Adminstrasi Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan, Rekan Medis dan status Akreditasi " Penuh tingkat Dasar". Dan sekarang telah ditetapkan Tipe Rumah Sakit Ibnu Sina berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 993/MENKES/SK/XI/2009 Tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar, ditetapkan sebagai rumah sakit umum swasta dengan Klasifikasi Kelas B (Tipe B).

Selain kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan komitmen organisasi adalah salah satu komponen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Robbins (2002) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

METODOLOGI

Ditinjau dari aspek pendekatannya, maka penelitian ini termasuk kuantitatif, karena penelitian ini berangkat dari penemuan masalah, kemudian dilakukan telaah teoritis sehingga ditemukan konstruk-konstruk yang dapat diukur, berdasarkan teori-teori dan penelitian-penelitian sebelumnya kemudian disusunlah hipotesis dan dari uji hipotesis tersebut dapat digeneralisasi kembali kepada populasinya. Dengan demikian penelitian ini memiliki ciri-ciri quantitative research, yaitu: mengukur fakta secara obyektif; fokus pada variabel yang dipilih; reliabilitas adalah kunci; bebas nilai; bebas dalam hal konteks; banyak kasus; dan peneliti tidak terlibat dalam analisis statistik subjek (Neuman, 2000).

Populasi penelitian ini adalah karyawan klinis yaitu perawat rawat inap di RS Ibnu Sina YW Makassar yang berjumlah 106 orang. Jumlah sampel yang dapat diambil pada penelitian ini dengan batas kesalahan 5% yaitu :

$$n = \frac{106}{1 + 106 (0.05)^2} = \frac{106}{1.265} = 83.794 \gg 84$$

Setelah data terkumpul maka dianalisis untuk dapat mengetahui secara pasti pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah metode statistik, dimana tahapan-tahapannya dilakukan dengan bantuan program komputer (software) SPSS (statistical program for sosial science). Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variable dependen. Analisis regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$. Dimana: Y adalah Kinerja Pegawai, X1 adalah Kepemimpinan , X2 adalah Komitmen Organisasi , b_0 adalah Konstanta, b_1 , b_2 adalah Koefisien regresi dan e_i adalah Faktor kesalahan

Koefisien d Uji -F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variable bebas terhadap variable terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variable bebas dapat menerangkan variable terikatnya secara serentak. Eterminasi atau R-square dengan simbol r^2 atau R^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa R^2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum R^2 digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model.

Uji -T digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai T_{tabel} dengan nilai T_{hitung} .

Dalam hubungannya dengan korelasi, maka R^2 merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang berkaitan dengan variabel bebas (X) dan variabel Y (tergantung). Dimana koefisien korelasi menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi product moment.

Rumus koefisien korelasi :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi antara pengubah X dan pengubah
- $\sum x$ = Jumlah pengamatan variable X
- $\sum y$ = Jumlah pengamatan variable Y
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian variable X dan Y
- n = Jumlah responden

Interpretasi lain ialah bahwa R^2 diartikan sebagai proporsi variasi tanggapan yang diterangkan oleh regresor (variabel bebas / X) dalam model. Dengan demikian, jika $r^2 = 1$ akan mempunyai arti bahwa model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dalam variabel Y. jika $r^2 = 0$ akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara regresor (X) dengan variabel Y. Dalam kasus misalnya jika $r^2 = 0.8$ mempunyai arti bahwa sebesar 80% variasi dari variabel Y (variabel terikat) dapat diterangkan dengan variabel X (variabel bebas) sedang sisanya 0.2 dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui atau variabilitas yang inheren. (Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah $KD = r^2 \cdot 100\%$). Variabilitas mempunyai makna penyebaran/ distribusi seperangkat nilai-nilai tertentu. Dengan menggunakan bahasa umum, pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 80%; sedang sisanya 20% dipengaruhi oleh faktor lain. (Achmad Saiful, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel atau $N = 84$. Untuk menentukan angka yang digunakan pada r tabel, terlebih dahulu kita menentukan derajat kebebasan (degree of freedom) dengan rumus $df = N - 2$ maka diperoleh $df = 84 - 2 = 82$. Kemudian diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0.215$.

Tabel 1 r_{hitung} Variabel Kepemimpinan (X1)

Indikator	r_{hitung}	Keterangan
1	0.568	Valid
2	0.364	Valid
3	0.587	Valid
4	0.439	Valid
5	0.323	Valid

Tabel 1 diatas menyajikan lima indikator dalam variabel kepemimpinan, dimana semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 2 r_{hitung} Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Indikator	r_{hitung}	Keterangan
1	0.487	Valid
2	0.702	Valid
3	0.682	Valid
4	0.438	Valid
5	0.654	Valid

Tabel 2 diatas menyajikan lima item indikator dalam variable komitmen organisasi, dimana semua item indikator dinyatakan valid.

Tabel 3 r_{hitung} Variabel Kinerja (Y)

Indikator	r_{hitung}	Keterangan
1	0.536	Valid
2	0.633	Valid
3	0.656	Valid
4	0.800	Valid
5	0.773	Valid

Tabel 3 diatas menyajikan lima item indikator dalam variable kinerja, dimana semua item indikator dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 2.1 Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpina (X1), komitmen organisasi (X2), kinerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.697	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.801	Reliabel

Kinerja (Y)	0.861	Reliabel
-------------	-------	----------

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha \geq 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Adapun hasil pengujian secara serempak dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5 Hasil Uji-F Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	781.419	2	390.709	89.014	.000 ^b
	Residual	355.533	81	4.389		
	Total	1136.952	83			

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai Fhitung sebesar 89.014 dengan tingkat probabilitas 0.05 dan Ftabel sebesar 3.109. dengan demikian maka Fhitung lebih besar dari Ftabel ($89.104 > 3.109$) dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05. Uji-F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel pada probabilitas $\alpha = 0.05$ atau 5%. Uji-F mempunyai pengaruh apabila nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%. Dengan demikian variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS Ibnu Sina YW UMI Makassar, maka hipotesis awal yang menyatakan kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Untuk menguji signifikan atau tidaknya maka selanjutnya dilakukan Uji-T.

Hasil perhitungan uji-t terhadap pengujian kebenaran kedua variabel dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6 Hasil Uji-t Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	t _{hitung}	Sig	Keterangan
(Constant)	1.252	1.054	.295	
Kepemimpinan	.591	5.844	.000	Signifikan
Komitmen Organisasi	.428	4.454	.000	Signifikan

Berdasarkan hasil analysis dan pengujian diatas maka dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut : $Y = 1.252 + 0.591X_1 + 0.428X_2$. Interpretasi dari persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 1.252 menunjukkan bahwa pengaruh positif variable independent yaitu kepemimpinan dan komitmen organisasi. Bila variable independent naik atau berpengaruh, maka variable kinerja akan naik atau terpenuhi.

Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.591 menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat, sehingga setiap peningkatan variable kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap variable kinerja perawat.

Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0.428 menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat, sehingga setiap peningkatan variable komitmen organisasi akan memberikan pengaruh terhadap variable kinerja perawat.

Koefisien determinasi atau R-square (R²) dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14.
Tabel 7 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.680	2.095

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0.680 yang artinya variabel bebas yaitu kepemimpinan dan komitmen organisasi, dapat menerangkan atau mempengaruhi variabel kinerja perawats sebesar 68.0 %, sisanya sebesar 32.0 % diterangkan dalam variabel lain yang tidak di ajukan dalam penelitian ini.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat

Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian ini menunjukkan arah positif dan merupakan variable yang paling dominan, hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja perawat pada ruang rawat inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tingkat inisiatif pimpinan untuk mengembangkan pofesi perawat, tingkat keyakinan pimpinan untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, tingkat pertanggung jawaban yang tinggi atas beban kerja bawahannya, tingkat komunikasi seorang pemimpin pada bawahannya, tingkat perhatian pimpinan terhadap keluhan perawat. Penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan menurut Hemhill & Coons dalam Yukl, Gary (1994) adalah “perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama”. Kepemimpinan yang dilakukan manajemen atau pimpinan dari suatu organisasi merupakan hal krusial bagi organisasi, dikarenakan manajemen atau pemimpin yang mampu untuk memimpin organisasi akan dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh organisasi baik itu perusahaan milik swasta ataupun organisasi pemerintah.

Pengaruh kepemimpinan pada rumah sakit Ibnu Sina YW UMI Makassar merupakan faktor yang paling dominan berdasarkan hasil uji-T. Ini menunjukkan pentingnya peran seorang pimpinan berdasarkan beberapa teori kepemimpinan sebelumnya. Peran serta seorang pimpinan baik itu kepala bagian keperawatan secara umum maupun kepala ruang perawatan pada masing-masing ruang perawatan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja perawat. Pimpinan harus jeli dalam mengembangkan profesionalisme bawahannya dalam hal ini perawat. Pimpinan harus mampu mengarahkan bawahannya untuk terus mengembangkan kemampuan, keterampilan, perbaikan sikap dan kepribadian, memberi mutu pelayanan semaksimal mungkin terhadap klien atau pasien. Pimpinan harus mampu mengembangkan pofesi perawat, pimpinan harus bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, bertanggung jawab yang tinggi atas beban kerja bawahannya, berkomunikasi dengan baik pada bawahannya, pimpinan harus tanggap terhadap keluhan bawahanya dalam hal ini perawat. Pada intinya kepemimpinan yang baik akan mampu membawa bawahan kepada hal positif untuk mencapai tujuan organisasi bersama yakni kemajuan organisasi dalam hal mutu dan pelayanan sehingga tercipta kepuasan klien pada khususnya dan pengembangan rumah sakit secara umum sehingga mampu bersaing dalam pesatnya perkembangan dan kemajuan pelayanan jasa kesehatan dalam hal ini rumah sakit.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian yang ada komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Indikator yang digunakan yaitu tingkat keyakinan merasa

memiliki organisasi tempat bekerja, tingkat keinginan bertahan untuk memajukan organisasi, tingkat kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, tingkat kepedulian terhadap organisasi, tingkat keyakinan untuk menetap di RS Ibnu Sina YW UMI Makassar

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwito (2008) dengan judul penelitian “Analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di RSUD Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2002), mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana perawat sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen organisasi adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat. Keikhlasan, ketulusan perawat dalam memajukan organisasi dalam hal ini rumah sakit akan menciptakan kondisi pelayanan prima dari rumah sakit tersebut. Jika perawat di RS Ibnu Sina memiliki komitmen organisasi antara lain keyakinan merasa memiliki organisasi tempat bekerja, keinginan untuk terus bertahan pada RS Ibnu Sina, kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, peduli terhadap organisasi maka kualitas kinerjanya akan semakin baik, untuk mendorong mutu pelayanan terbaik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Kepemimpinan dan komitmen organisasi telah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal ini perawat rawat inap pada RS Ibnu Sina YW UMI Makassar secara simultan berdasarkan nilai koefisien korelasi berganda, determinan dan F-hitung.

Kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar.

Kepemimpinan (X1) berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar, berdasarkan Uji-T.

Referensi :

Astuti, Yuni, 2010. Statistika II, Universitas Mercubuana, Jakarta.

Bass, BM., Avolio, BJ, 1983, Transformational Leadership and Organizational Culture. PAQ Spring.

Bennis, Warren G., 1989, On Becoming a Leader, Canada : Addison Wesley Publishing Company, 1989.

Danim, Sudarman, 2004, Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Penerbit Rineka Cipta.

Darwito, 2008, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja,

Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di RSUD Semarang.

Dessler, Gary, 1992, *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*.

Dessler, Gary, 1993, *Manajemen SDM, Terjemahan, Edisi Ketujuh, Prenhallindo, Jakarta*.

Dessler, Gary. 1998, "Human Behavior Improving Performance at Work", Reston Publishing Co. Inc. Virginia.

Dessler, Gary, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta*.

Fattah, Nanang, 2000, *Landasan Manajemen, Rosda Karya, Bandung*.

Gibson, James, John, Ivancevich and James, Donnely, J.R, 2003, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Delapan, Binarupa Aksara, Jakarta*.

Handoko, T. H, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta*.

Holdnack, 1993, *Gaya Kepemimpinan pada Rumah Sakit dan Sift Kerja*.

Ilyas, 1993, *Fungsi Manajemen, Gramedia, Jakarta*.

JS, Fahrudin, 2012, *Budaya Kerja Organisasi, Kepuasan Kerja Perawat dan Komitmen Organisasi di RSUD Dr. M. Yunus Kota Bengkulu*.

Meyer, J and N. Allen. 1993. Testing the "side bet theory" of organizational commitment : Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology* 69 : 372-378

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2008, *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Bandung : PT. Rafika Aditama*.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2008, *Perilaku dan Budaya Organisasi, Refika Aditama, Bandung*.

Moekijat, 1991, *Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta*.

Moh Pabundu Tika, 2010, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, PT. Bumi Aksara, Jakarta*.

Mowday R, Steers R, 1979, The Measure of Orgaizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. 14(2): 224-7.

Mowday R., Porter L, and Steers R, 1982, *Employeeen Organizational Linkages: The Psyghology of Commitment, Absenteeism, and turnover, Academic Press. New York, NY*.

Nawawi, H. Hadari, 2010, *Perencanaan SDM, untuk Organisasi Provit yang Kompetitif, Cetakan Kelima, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta*.

Nasution, 1987, *Metode Research, Penelitian Ilmiah, Jemars, Bandung*.

Neuman, W Laurence, 2000, *Social Methods Qualitative and Quantitative Approaches, 4th edition, Needham Heights*.

Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE, Yogyakarta*.

- Robbins, Stephen P, 2002, Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Diterjemahkan oleh Halida, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P., 1996, Perilaku Organisasi, Jilid 2, Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, S.P., 1996, Organizational Behaviour, Seven Edition, Prentice Hall International, Inc.
- Sekaran, U., 2003, Research Methods For Business : A Skill Building Approach 2nd Edition, John Wiley and Son, New York.
- Sevilla, Consuelo G. et. Al, 2007. Research Methods, Rex Printing Company. Quezon City.
- Simamora, Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, STIE : YKPN.
- Simamora, Henry, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Slamet, Giarti, 2014, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
- Soedjono, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Utama di Surabaya", Vol.7 No.1, Maret 2005.
- Soeprihanto, John, 2000, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta : BPFE.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi
- Stoner, James A.F., 2006, Manajemen, Jilid I, Edisi Keenam, Salemba Empat, Jakarta.
- Stephen R. Covey, 1997, The 7 Habits Of Highly Effective People, Jakarta : Binarupa Aksara, 1997.
- Sudirjo, Frans, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada RS Vale Soroako.
- Sudjana, 1988, Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Peneliti, Tarsito, Bandung.
- Syaiful, Ahmad, 2013. Kesesuaian Model R-square (R²), STIS, Jakarta.
- Thoha, 1996, Perilaku Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yukl, Gary, 1994, Leadership In Organizations, alihbahasa Jusuf Udayana, "Kepemimpinan Dalam Organisasi", Jakarta : Prenhalindo.
- Zikmund, William G., 2000, Business Research Method, 6th Edition, Orlando, Florida.