

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA DOKTER DAN PERAWAT DI RSUD RUTENG-NTT

Rosalia Heldy Nono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Karya Ruteng
email : rosalianono@gmail.com

(Submit : 17 September 2019, Revised : 2 Oktober 2019, Accepted : 9 Oktober 2019)

Abstract, The Purpose of this study was to determine the effect of leadership, work motivation and employee commitment to performance and to determine the importance of leadership variables, work motivation and employee commitment to the performance of doctors and nurses at Ruteng-NTT Regional Hospital. To analyze this problem, multiple regression analysis was used using 42 samples based on purposive sampling. Purposive Sampling means that the determination of a sample that considers certain criteria that have been made against an object in accordance with the objectives of the study. The results of the study illustrate that leadership, work motivation and employee commitment variables significantly influence the performance of doctors and nurses. Based on the level of influence, in RSUD Ruteng-NTT leadership variable is the most dominant factor influencing performance, and sequentially followed by work motivation and employee commitment factors. Thus the development of leadership in the Ruteng-NTT Regional Hospital needs to be a concern..

Keywords : Leadership, Work Motivation, Employee Commitment and Performance

I. PENDAHULUAN

Rumah Sakit sebagai salah satu bentuk pelayanan kesehatan memiliki tiga fungsi yaitu fungsi sosial, fungsi ekonomi dan fungsi ilmu pengetahuan teknologi. Rumah sakit bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, akurat, terjangkau, dan bermutu sesuai standar dan etika profesi, sehingga dapat menjadi referensi, informasi dan memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat. Rumah sakit merupakan organisasi unik, dikarenakan padat teknologi, padat karya, dan padat modal, sehingga pengelolaan rumah sakit menjadi disiplin ilmu tersendiri yang akan mengedepankan dua hal sekaligus, yaitu teknologi dan perilaku manusia di dalam organisasi.

Globalisasi ekonomi menciptakan lingkungan bisnis yang perlu peninjauan

kembali sistem manajemen yang digunakan organisasi untuk mampu bertahan dan berkembang di persaingan tingkat dunia. Rumah Sakit, dimasa lalu lebih dipandang sebagai usaha sosial, tidak lagi dapat dikelola dengan begitu saja. Pelanggan yang mengkonsumsi jasa rumah sakit tidak jauh beda dengan konsumen yang mengkonsumsi produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan yang bermotif laba.

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan masyarakat yang berfungsi melayani masyarakat secara luas dalam bentuk jasa. Agar bisa mencapai sasaran yang diinginkan manajemen, rumah sakit menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Jika kinerja karyawan meningkat maka kinerja organisasi pelayanan juga akan meningkat.

Kinerja merupakan hasil kerja dengan kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mengingat kinerja karyawan itu penting dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu adanya kajian faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menunjang keberhasilan Rumah Sakit.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi baik organisasi besar maupun organisasi kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling menentukan di dalam proses pengembangan usaha, dikarenakan perkembangan dunia usaha akan terealisasi dengan baik apabila ditunjang oleh sumber daya manusia berkualitas.

Karyawan merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan visi, misi, tugas pokok, dan fungsi organisasi. Karyawan memegang peranan besar dalam organisasi, karena sebaik dan sesempurna apapun suatu perencanaan organisasi, sebagus dan secanggih apapun teknologi yang digunakan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cakap, terampil, kreatif, cerdas, dan kualifaid dalam bidangnya, maka proses pencapaian tujuan-tujuan organisasi akan terkendala dan banyak mengalami masalah. Pada umumnya karyawan di Indonesia cenderung kurang profesional, kurang disiplin, kurang bertanggung jawab, kurang percaya diri, kurang kreatif, dan dari beberapa sikap tersebut sangat kontraproduktif terhadap tujuan pembangunan nasional.

Dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas kerja semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan semakin baik. Karyawan merupakan ujung tombak dari perusahaan. Semakin tinggi kemampuan sumber daya manusia didalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja perusahaan. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja perusahaan. Untuk itu kinerja karyawan perlu mendapat perhatian.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen karyawan. Apabila salah satu komponen tersebut tidak dapat berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dalam semua aktivitasnya, sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Di dalam Organisasi publik, bawahan bekerja selalu bergantung pada pimpinan. jika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin dengan baik, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan memiliki kemampuan memimpin yang baik serta mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, sangat dimungkinkan organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Organisasi membutuhkan pimpinan yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggota bawahannya atau anak buahnya. Jadi, seorang pimpinan akan diakui sebagai seorang pimpinan apabila bisa mempengaruhi dan mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu materi dan isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga saat ini. Di media massa, baik media elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan perbincangan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang paling strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pimpinan dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Namun tidak semua gaya kepemimpinan bisa dipakai karena gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Oleh sebab itu seorang pemimpin tidak serta merta akan menggunakan gaya kepemimpinan namu akan menggunakan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Organisasi juga harus bisa meningkatkan motivasi kerja sebagai aspek psikologis kepada para karyawan sebagai salah satu cara meningkatkan produktifitas/kinerja. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut dapat terwujud dalam tindakan dan pelaksanaan tugas sehari-hari yang memiliki pengaruh dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi yang diukur dalam ukuran kinerja.

Disamping kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktifitas/kinerja karyawan adalah komitmen yang merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen adalah kata kunci dalam keberhasilan dalam organisasi (Rumah Sakit). Komitmen organisasi merupakan keadaan keinginan yang kuat para anggota organisasi untuk mengikat diri dalam sebuah organisasi secara sukarela dan berusaha bekerja untuk kepentingan organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja, serta lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi.

Rumah Sakit Umum Daerah Ruteng merupakan rumah sakit milik pemerintah yang menjadi tujuan atau tempat rujukan utama di daerah Manggarai dan merupakan rumah sakit tipe C. Rumah sakit ini juga bahkan sering menerima pasien rujukan yang berasal dari luar kabupaten. Hal ini yang membuat rumah sakit ini dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pelayanannya.

Termasuk didalamnya yaitu Pemanfaatan tempat tidur, pemanfaatan tersebut adalah salah satu indikator yang mudah dilihat oleh masyarakat atau orang awam untuk memantau bagaimana mutu pelayanan rumah sakit. Menurunnya angka Pemanfaatan tempat tidur menunjukkan masalah mutu yang menyebabkan tidak terpenuhinya kepuasan pasien di rumah sakit yakni adanya keluhan yang sering terdengar dari pihak pemakai pelayanan kesehatan yang biasa menjadi sasaran adalah

sikap para praktisi kesehatan yang kurang ramah dalam melakukan pelayanan kepada pasien maupun pengunjung, sarana yang kurang memadai, kelambatan pelayanan, persediaan obat, perawatan medis, dan lain-lain, sehingga membuat masyarakat lebih memilih untuk melakukan pengobatan ke luar kota Ruteng, misalnya ke Bali, Jawa dan Jakarta.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Dokter dan Perawat di RSUD Ruteng-NTT.**

Adapun masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan-karyawan RSUD Ruteng-NTT dalam kaitannya dengan kinerja, diantaranya adalah : 1) Sebagian karyawan menilai kepemimpinan di RSUD Ruteng belum efektif; 2) Sebagian karyawan memiliki motivasi kerja yang masih rendah; 3) Sebagian karyawan memiliki komitmen karyawan yang masih rendah sehingga mengakibatkan rendahnya kemauan karyawan untuk berusaha lebih keras dalam bekerja; 4) Sebagian karyawan memiliki kinerja yang belum optimal; 5) Peralatan kesehatan yang kurang memadai; 6) Masih kurangnya tenaga ahli; 7) Pengaturan manajemen yang belum teratur sesuai dengan tupoksi (Tugas Pokok operasional kerja sesuai Fungsi).

Mengingat keterbatasan waktu dan untuk menghindari meluasnya pembahasan, maka masalah dalam penelitian ini hanya ingin mengamati bagaimana kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen karyawan dapat mempengaruhi kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : 1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT; 2) Apakah terdapat variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh

kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT; 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT; 3) Untuk mengetahui deskripsi masing-masing variabel kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen karyawan dan kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT.

II. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan dan mengarahkan organisasi yang membuatnya lebih kohesif (Keterpaduan Bentuk) dan koheren (Kepaduan Makna). Mereka yang memegang jabatan sebagai pemimpin menerapkan seluruh karakter kepemimpinannya (keyakinan, nilai-nilai, karakter, pengetahuan dan ketrampilan).

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, kepemimpinan dan kesempatan untuk berpartisipasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dalam tesis yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri", dimana hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah salah satu apa yang dikerjakan dan juga bagaimana cara mengerjakannya.

Untuk memperoleh suatu kinerja yang baik diperlukan suatu motivasi berupa dorongan

dari masing-masing individu untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggungjawab agar tujuan dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dan pengertian kinerja tersebut maka pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja mempunyai pengaruh yang sangat erat yaitu apabila motivasi kerja dari masing-masing individu tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula dan pada akhirnya akan memberikan hasil kerja yang baik.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan bidang rekam medik RS Kanker Dharmais. Menyimpulkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

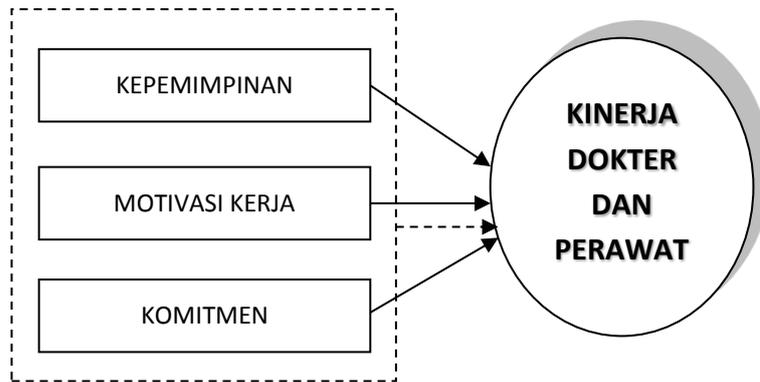
Komitmen adalah rasa identifikasi yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin secara terus menerus demi kepentingan organisasi, atau biasa disebut loyalitas yaitu keinginan untuk berada di organisasi atau tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Marumitsu Indonesia. Yang menyimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Selanjutnya disusun kerangka pemikiran sebagai pedoman di dalam melakukan penelitian. Kerangka pemikiran di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen.

Dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut, berikut ini disusun model hubungan antara variabel yang mempengaruhi atau variabel bebas (variabel inoendent) dengan variabel yang dipengaruhi atau variabel terikat (variabel dependen) sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Atas dasar kerangka penelitian diatas, dapat disusun hipotesis-hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap judul penelitian yang diajukan, tentang adanya pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen secara parsial terhadap kinerja. Maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut : 1) Diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Ruteng-NTT; 2) Diduga terdapat salah satu variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya diantara variabel bebas yang lain terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan deskriptif analitik, yaitu penelitian deskriptif yang menganalisa pengaruh yang dikaji dalam bentuk causal, yaitu untuk melihat tingkat pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen secara multikorelasi terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Dimana pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat ini sudah teridentifikasi melalui penelitian-penelitian yang relevan dan literatur.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dimana informasi dari populasi (sampel responden) yaitu karyawan yang dikumpulkan langsung ditempat secara empiris dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi yang bersangkutan terhadap obyek.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Keempat variabel penelitian yang telah didefinisikan akan dioperasionalisasikan dan diukur. Dalam hal operasionalisasi variabel dan dijabarkan indikator-indikator penting lainnya.

Variabel Kepemimpinan

Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel adalah score total dari responden yang menjawab kuisisioner sebanyak 10 butir yang dapat menggambarkan positif atau negatif dari instrumen yang disusun dari indikator.

Variabel Motivasi Kerja

Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel adalah score total dari responden yang menjawab kuisisioner sebanyak 10 butir yang dapat menggambarkan positif atau negatif dari intrumen yang disusun dari indikator.

Variabel Komitmen Karyawan

Definisi Operasionalisasi dan pengukuran variabel adalah score total dari responden yang

menjawab kuisisioner sebanyak 8 butir yang dapat menggambarkan positif atau negatif dari instrumen yang disusun dari indikator.

Variabel Kinerja

Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel adalah score total dari responden yang menjawab kuisisioner sebanyak 12 butir yang dapat menggambarkan positif atau negatif dari instrumen yang disusun dari indikator

Berdasarkan uraian kisi-kisi indikator dari keempat variabel, dapat diketahui adanya 19 indikator yang dituangkan dalam kuisisioner berupa pertanyaan sebanyak 40 pertanyaan. Kuisisioner tersebut dikirim ke responden untuk diisi. Terhadap jawaban responden diuji validitas dan realibilitasnya.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengambilan Sampel

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang merupakan jawaban responden dari kuisisioner yang selanjutnya dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert sebagai instrumen. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala interval, dengan alternatif pertanyaan terbagi dalam 5 kategori, yaitu : 1) sangat tidak setuju, 2) tidak setuju, 3) cukup setuju, 4) setuju, 5) sangat setuju.

Skala Likert berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu, dengan mengisi pernyataan dalam skala interval berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu.

Data Primer, yaitu data yang diperoleh sebagai hasil jawaban kuisisioner, yang didistribusikan kepada karyawan RSUD Ruteng-NTT. Data primer dikumpulkan melalui penggunaan daftar pertanyaan terstruktur (kuisisioner) yang berisi indikator-indikator yang menggambarkan kepemimpinan, kondisi motivasi kerja dan memberi gambaran mengenai komitmen karyawan serta memperoleh data untuk mengukur kinerja. Ketentuan-ketentuan terkait mengenai kuisisioner : a) Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian merujuk pada

model skala Likert. Skala berisi sejumlah pernyataan yang dinyatakan objek yang akan diungkap; b) Skor atas kuisisioner skala model Likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban yakni :

Score 5 : Sangat Setuju/Cukup Tinggi/Sangat Puas, dan sejenisnya

Score 4 : Setuju/Tinggi/Puas dan sejenisnya

Score 3 : Cukup Setuju/Cukup Tinggi/Cukup Puas, dan sejenisnya

Score 2 : Tidak Setuju/Rendah/Kecewa dan sejenisnya

Score 1 : Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah/Sangat Kecewa dan sejenisnya

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari data kepegawaian RSUD Ruteng-NTT.

Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data observasi yang didapat dari hasil penelitian sebelumnya dan data dari bagian kepegawaian RSUD Ruteng-NTT.

Selanjutnya penelitian dilakukan dengan cara survey, yaitu pengambilan sampel dari populasi yang ada. Data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner untuk menentukan kejadian relatif, distribusi dan pengaruh antar variabel.

Tempat dan Waktu Penelitian

Akan dilaksanakan selama dua bulan yaitu bulan Mei sampai dengan Juni 2012 di RSUD Ruteng-NTT.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT.

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah purposive sampling, yaitu didalam penelitian ini tidak dilakukan pada seluruh populasi atau tidak menggunakan sampel jenuh, tapi

terfokus pada target atau tujuan. Purposive sampling adalah penentuan sampel dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang telah dibuat terhadap obyek yang sesuai dengan tujuan penelitian, hal ini dilakukan pada dokter dan perawat yaitu 42 sampel.

Metode Analisis

Uji statistik yang pertama adalah untuk menguji tingkat validitas dan realibilitas instrumen penelitian yang berupa kuisisioner dalam angket. Sebelum kuisisioner dibagikan kepada responden yang akan mejadi objek penelitian, terlebih dahulu rancangan kuisisioner tersebut diuji keshahihan dan keandalannya melalui penelitian pendahulu. Dari hasil uji validitas dan realibilitas, diperoleh hasil pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliabel untuk dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel selanjutnya dikeluarkan dari daftar kuisisioner dan tidak digunakan lagi.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian (kuisisioner), yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, digunakan metode statistika koefisien korelasi produk moment dari Pearson. Nilai R_{hitung} terdapat dalam kolom *Corected Item Total Corelation*, yang diolah melalui *Analysis Reability* pada program SPSS.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, sehingga memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Reabilitas suatu bentuk variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.60.

Analisa deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden, sedangkan analisa kuantitatif digunakan untuk mengetahui tingkat kedalaman hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian berdasarkan hasil jawaban responden.

Nilai interval jawaban responden :

- 1 : Sangat Tidak Baik
- 2 : Tidak Baik
- 3 : Cukup Baik
- 4 : Baik
- 5 : Sangat Baik

Merupakan salah satu jenis analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. jika regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen (bebas) dengan satu variabel dependen (terikat), maka regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dua variabel *independent*.

Persamaan umum regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

- Y = Variabel Terikat
- a = Nilai Konstanta
- $b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi

Untuk melakukan perhitungan penulis menggunakan alat bantu program SPSS. Untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel independen (bebas) dapat menjelaskan variabel dependen (terikat), digunakan koefisien determinasi (R^2). Koefisien ini menunjukkan proporsi variabilitas total pada variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai R^2 berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Logikanya, makin banyak estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1 (satu). Nilai R^2 dapat diperoleh dengan rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- R^2 = Determinasi
- r = koefisien korelasi

Data sekunder dikumpulkan, serta diperkaya dengan hasil penelusuran melalui publikasi dan laporan ilmiah dari lembaga penelitian dan perguruan tinggi seperti jurnal proceeding dan laporan hasil penelitian. (Salim, Ghazali, et al. 2019 : 3).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Ruteng merupakan rumah sakit umum milik Pemerintah Daerah Manggarai yang didirikan pada tahun 1982 yang beralamatkan di Jl. Dr. Soetomo No. 1, Nekang Kelurahan Watu Ruteng.

Rumah Sakit Umum Ruteng dibangun untuk memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat Ruteng dan sekitarnya. Dengan adanya kemajuan zaman, pihak Rumah Sakit Umum Daerah Ruteng berusaha untuk meningkatkan pelayanan kesehatan.

Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Ruteng

Visi : “Menjadikan Rumah Sakit Umum Daerah Ruteng Sebagai Andalan Pelayanan Rujukan Di Wilayah Manggarai Raya“

Misi : 1) Menyelenggarakan Pelayanan Rumah Sakit Yang Bermutu, Berorientasi Pada Kepuasan Pelanggan dan Menjadi Pilihan Utama Masyarakat. 2) Melaksanakan Pelayanan Kesehatan Yang Bermutu dan Mandiri Melalui Upaya Penyembuhan dan Pemulihan. 3) Menjalin Kemitraan Untuk Mencapai Kemandirian Rumah Sakit Menuju Terwujudnya Badan Layanan Umum

Motto : Melayani dengan “KASIH”

KENYAMANAN, ASRI, SEHAT, INTEGRASI, HOLISTIK

Tugas Pokok RSUD : Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kesehatan

Fungsi RSUD : 1) Perumusan kebijakan teknis dan perencanaan program bidang pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. 2) Pengkoordinasian dan fasilitasi bidang pelayanan kesehatan. 3) Pengarahan dan pemberian petunjuk teknis bidang pelayanan kesehatan. 4) Pelaksanaan tugas di bidang pelayanan kesehatan dan meliputi pelayanan medis, penunjang medis, asuhan keperawatan dan penunjang non medis. 5) Pengelolaan administrasi dan keuangan RSUD. 6) Penginventarisasian permasalahan untuk pelaksanaan tugas RSUD dan penyusunan

alternatif penyelesaian masalah. 6) Pelaksanaan upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan pengembangan pelayanan sesuai kemampuan RSUD. 7) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang pelayanan kesehatan dan ketatausahaan RSUD. 8) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsi RSUD

Jenis Pelayanan

Pelayanan rawat jalan, terdiri dari :

Klinik Umum & Klinik Spesialis.

Spesialis Bedah, Spesialis Penyakit Dalam, Spesialis Anak, Spesialis Obgyn, Spesialis Pathologi Klinik, Spesialis THT. **Klinik Gigi, Mulut Mata & Gizi.**

Pelayanan unit gawat darurat : Pelayanan kegawatan yang siap melayani 24 jam sehari 7 hari seminggu.

Pelayanan Penunjang Medis : Pelayanan Fisioterapi, Pelayanan Radiologi, Pelayanan Laboratorium & UTD/BDRS, Pelayanan Farmasi, Pelayanan Operasi, Pelayanan Oksigen. Pelayanan Sanitasi : Pelayanan IPSRS. Pelayanan Integrasi : Pelayanan KB, Pelayanan Imunisasi, PKRS.

Pelayanan Penunjang Umum : Medical Check Up, Ambulans, Klinik VCT, Unit Peningkatan Kesehatan Masyarakat, Persemayaman Jenazah. Pastoral, Pengolahan Limbah, Gizi, Kamar Cuci.

Pelayanan Rawat Inap (137 tt) : Ruang Anggrek, Ruang Dahlia, Intensive Care Unit, Perinatologi, Ruang Melati, Ruang Teratai, Ruang VIP A, Ruang VIP B, Ruang Kelas I Utama, Kamar Bersalin.

Hasil Analisa

Deskripsi Karakteristik Responden Dalam deskripsi data ini penulis akan memaparkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan status kepegawaian responden.

Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan RSUD Ruteng Tahun 2012

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	15	35,7
Perempuan	27	64,3
Total	42	100,0

Dari tabel 1 di atas menyajikan data jenis kelamin Karyawan RSUD Ruteng Tahun 2012, ternyata yang paling banyak adalah responden perempuan 27.

Latar Belakang Pendidikan

Distribusi responden berdasarkan latar belakang pendidikan, disajikan dalam Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 2 : Distribusi Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
D3	18	42,9
S1	24	57,1
Total	42	100,0

Dari data pada tabel tersebut, diperoleh bahwa responden dengan latar belakang pendidikan S1 42 orang (57,1%) lebih banyak dari D3 yaitu sebanyak 24 orang (57,1%).

Masa Kerja

Distribusi responden berdasarkan masa kerja, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3 : Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
< 3 tahun	7	16,7
3-5 tahun	12	28,6
> 5 tahun	23	54,7
Total	42	100,0

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat digambarkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 23 orang (54,7%).

Status Kepegawaian

Distribusi responden berdasarkan status kepegawaian, disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4 : Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Prosentase (%)
PNS	35	83,3
Non PNS	7	16,7
Total	42	100

Tabel 4 di atas, diketahui responden terbanyak adalah dengan status kepegawaian PNS yaitu sebanyak 35 orang (83,3%).

Analisa deskriptif terhadap jawaban responden.

Variabel Kepemimpinan

Bahwa persentase terbesar pada jawaban responden atas indikator variabel kepemimpinan didominasi oleh jawaban 3 sebanyak 66,7% dan 4 sebanyak 24,8% dengan rata-rata 3,16.

Variabel Motivasi Kerja

Bahwa persentase terbesar didominasi dengan jawaban 3 sebanyak 60% dan 4 sebanyak 30,7%. Rata-rata variabel motivasi kerja adalah 3,34.

Variabel Komitmen Karyawan

Bahwa persentase terbesar pada jawaban responden, terhadap kuisisioner atas variabel komitmen didominasi jawaban 3 sebanyak 62,3% dan 4 sebanyak 24,6%. Diketahui nilai rata-rata komitmen karyawan adalah 3,13 yang artinya bahwa komitmen karyawan masuk dalam kategori cukup baik.

Variabel Kinerja Karyawan

Menunjukkan jawaban responden terhadap variabel kinerja didominasi jawaban 3 sebanyak 62,5% dan 4 sebanyak 30,8% dengan nilai rata-rata 3,24. Artinya bahwa kinerja

dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT dinilai cukup baik.

Uji Validitas

Berdasarkan uraian kisi-kisi indikator dari keempat variabel, dapat diketahui adanya 19 indikator yang dituangkan dalam kuisisioner berupa pertanyaan sebanyak 40 pertanyaan. Kuisisioner tersebut dikirim ke responden untuk diisi. Terhadap jawaban responden diuji validitas dan realibilitasnya.

Uji Validitas Kepemimpinan

Hasil pengolahan data variabel kepemimpinan menggunakan 10 item pertanyaan terhadap 42 responden

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengolahan data variabel motivasi kerja menggunakan 10 item pertanyaan terhadap 42 responden.

Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan

Hasil pengolahan data variabel komitmen karyawan dengan menggunakan 8 item pertanyaan terhadap 42 responden

Uji Validitas Variabel Kinerja

Hasil pengolahan data variabel kinerja dengan menggunakan 12 item pertanyaan terhadap 42 responden.

Tabel 5 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Item	R _{hitung}	Status
1.	0,621	Valid
2.	0,579	Valid
3.	0,524	Valid
4.	0,84	Valid
5.	0,552	Valid
6.	0,584	Valid
7.	0,469	Valid
8.	0,547	Valid
9.	0,426	Valid
10.	0,633	Valid
11.	0,58	Valid
12.	0,709	Valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen karyawan dan kinerja pada RSUD Ruteng dengan 42 responden.

Berdasarkan analisa deskripsi karakteristik, faktor jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 64,3%. Mengenai latar belakang pendidikan didominasi oleh responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 57,1%. Melihat karakteristik masa kerja didominasi oleh responden yang telah bekerja diatas 5 tahun yaitu sebanyak 54,7%. Faktor status kepegawaian didominasi oleh responden Pegawai Negeri Sipil sebanyak 83,3%.

Variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikan 0,000, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT. Pada tabel 4.5 didapatkan hasil pengolahan data bahwa persentase terbesar pada jawaban responden atas variabel kepemimpinan didominasi oleh jawaban 3 sebanyak 66,7% dan 4 sebanyak 24,8%. 24,8% menilai kepemimpinan di RSUD Ruteng sudah baik dan 0,5% menilai sangat baik. Tetapi 6,7% responden menilai kepemimpinan di RSUD Ruteng-NTT buruk dan 1,4% menilai kepemimpinan di RSUD Ruteng sangat buruk. Secara keseluruhan nilai rata-rata variabel kepemimpinan adalah 3,16. Artinya bahwa responden menilai kepemimpinan saat ini relatif cukup baik, tetapi nilai rata-rata tersebut masih dibawah kategori baik. Pada RSUD Ruteng-NTT perlu untuk memahami proses dasar dari kepemimpinan yang berorientasi pada kebaikan dan kepentingan bersama dalam organisasi. Upaya ini dilakukan dengan maksud untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Bagi organisasi RSUD Ruteng-NTT kepemimpinan yang ideal bagi organisasi tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan eksistensi organisasi melalui peningkatan kinerja dengan kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi. Berbagai dampak positif dapat timbul apabila pimpinan

dapat menjadi panutan bagi semua karyawannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang responsive. Yaitu selalu tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, harapan, dan impian dari mereka yang dipimpin. Selain itu pemimpin diharuskan selalu aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun segala tantangan yang dihadapi. pemimpin yang efektif adalah pelatih atau pendamping bagi orang-orang yang dipimpinnya (*performance coach*). Artinya memiliki kemampuan untuk mendorong menginspirasi, dan meningkatkan kemampuan anak buahnya dalam menyusun perencanaan (termasuk rencana kegiatan, target atau sasaran, rencana kebutuhan sumber daya, dsb), didalam kegiatan sehari-hari seperti monitoring dan pengendalian serta mampu mengevaluasi kinerja dari bawahannya. Sehingga karyawan akan bekerja lebih baik dan dampak yang ditimbulkan adalah kinerja dari karyawan RSUD Ruteng-NTT dapat terwujud.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT dengan nilai signifikan 0,000. Berdasarkan tabel 4.6 hasil persentase terbesar jawaban responden didominasi oleh jawaban 3 sebanyak 30,7% dan jawaban 4 sebanyak 30,7% dengan nilai rata-rata variabel motivasi kerja 3,34. Kondisi ini menjelaskan bahwa responden menilai motivasi kerja yang dimiliki saat ini relatif cukup baik. Namun nilai rata-rata tersebut belum cukup untuk mempengaruhi kinerjanya karena masih dibawah kategori baik. Motivasi karyawan dianggap sangat penting karena motivasi terkait dengan kinerja karyawan. Motivasi yang rendah dari salah satu karyawan dapat pula menurunkan kinerjanya dan jika kinerja menurun, otomatis produktifitas organisasi menurun. Begitupun sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan jika kinerja meningkat, otomatis produktifitas organisasi juga akan meningkat. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi yaitu diantaranya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja. Faktor motivasi

yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng adalah karakteristik individu. Yaitu minat, sikap dan kebutuhan belum sepenuhnya terpenuhi sehingga sebagian dari beberapa karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan ekstrinsik merupakan fondasi yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengetahui kebutuhannya. Adapun kebutuhan-kebutuhan yang perlu diperhatikan seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Hasil pengolahan data pada tabel 4.8 menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja didominasi oleh jawaban 3 (62,3%) dan 4 (30,4%) dengan nilai rata-rata 3,24. Nilai rata-rata ini menjelaskan bahwa kinerja dokter dan perawat masuk dalam kategori cukup baik. Artinya bahwa secara keseluruhan kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT sudah cukup baik dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, bahkan 30,8% kinerja dokter dan perawat dinilai sudah baik. Namun, 6,3% dinilai masih buruk. Karena nilai rata-rata kinerja masih dibawah kategori baik bahkan masih ada kinerja dokter dan perawat yang dinilai masih buruk, maka pihak RSUD Ruteng perlu memperhatikan hal tersebut. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja, serta keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Persoalan

mutu, ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Jika perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong baik. Sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong kurang baik. Kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya: faktor harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan tersebut berhubungan dengan beberapa faktor, yakni: faktor kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, status dan senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam organisasi lebih mudah karyawan tersebut untuk puas, kecocokan dengan minat, semakin cocok minat seseorang semakin tinggi kepuasan kerjanya, kepuasan seseorang dalam hidupnya, yaitu seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Dengan begitu, kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng akan menjadi lebih baik

Dari hasil perhitungan analisis koefisien determinasi dapat diketahui nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar

0,932. Hal ini berarti bahwa 93,2% kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen. 6,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain tersebut adalah faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan lain-lain. Tetapi jika melihat jumlah persentase pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT dengan nilai 93,2%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng sudah bagus, artinya bahwa variabel yang ada atau variabel yang diteliti dalam penelitian ini sudah mewakili variabel-variabel yang belum diteliti.

Local financial management will have and impact on the economic fate of region. (Daengs GS, et al. 2019 : 2510).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil analisis regresi, variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Ruteng-NTT. Selanjutnya variabel yang sangat dominan berpengaruh terhadap kinerja dokter dan perawat di RSUD Ruteng-NTT adalah variabel kepemimpinan, kemudian diikuti oleh variabel motivasi kerja dan komitmen karyawan.

Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian Rizky Putra tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Syariah Mandiri” yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena pemimpin mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Kesimpulan ini juga sejalan dengan penelitian Utami Asmarani tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bidang Rekam Medik RS Kenker Dharmais” yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan memperoleh suatu kinerja yang baik diperlukan suatu motivasi berupa dorongan dari masing-masing karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggungjawab agar tujuan dapat tercapai. Kesimpulan dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nursyahfitri tentang “Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT.Marumitsu Indonesia” yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh rasa kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai organisai, keterlibatan dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Sesuai dengan kesimpulan diatas bahwa masalah kepemimpinan sangat dominan berpengaruh terhadap kinerja dokter dan Perawat di RSUD Ruteng-NTT. Oleh karena itu disarankan untuk mengembangkan pola kepemimpinan yang mampu menggerakkan karyawan, yang didukung dengan pengembangan motivasi kerja. Selain itu komitmen karyawan juga perlu ditingkatkan melalui pengembangan intensif dan pendidikan serta pelatihan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adair, 2008, *Kepemimpinan yang Memotivasi*, Gramedia, Jakarta
- Agung, B.N, 2005, *Memilih Kode Statistik dengan SPSS*. Penerbit Andy, Yogyakarta
- Alimuddin, 2002, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makasar*, Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri, 2000, *Manajemen Motivasi*, PT.Gramedia, Jakarta
- BPKP, 2000, *Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan Instansi Pemerintah, Tim Studi Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta
- Daengs GS, Achmad, et al. 2019. *Model Knowledge Fiscal Potential Impact on Economic Growth and Public Welfare or East Java, Indonesia*. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Pilsen, Czech Republic, Page : 2510 - 2515.
- Dale, Timpe A, 2000, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan*, Gramedia, Jakarta
- Depkes, 2008, *Profil Kesehatan Indonesia*, Jakarta
- Dreher dan Dourgherty, 2001, *Human Resources Strategy a Behavioral Perspective for The General Manager*, The McGraw-Hill Companies, New York
- es.krim Tabel. 3.5 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha
- Goleman, D, 2006, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Handoko, Hani dkk, 2005, *Strategi Organisasi*, Amara Books, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S. P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2003, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- <http://nasional.kompas.com/read/2008/04/30/1306020/sejuta.khasiat.cokelat.dan>.
- Husen, Umar, 2003, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ishak dan Hendry Tanjung, 2003, *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta
- JC. Sarros dan O. Butchatsky, 2008, *Leadership Australia's Top CEO : Finding Out What Makes Them the Best*, Harper Bussines, Sydney
- Kotler, Philip dan Garry Amstrong. 2004. *Dasar-Dasar Pemasaran*. Edisi Kesembilan. Jakarta : Indeks.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2010. *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner dan Kinivki, 2005, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Luthans. F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Andi, Yogyakarta
- Mangkuprawira. S, 2009, *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*, IPB Press, Bogor
- Moekijat, 2002, *Dasar-Dasar Motivasi*, Pionir Jaya, Bandung
- Nurachadijat. K, Fauzy. D. A, 2006, *Membangun Motivasi Kepemimpinan*, Edsa Mahkota, Jakarta
- Nursyahfitri, 2010, Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada Divisi Produksi PT.Marumitsu Indonesia, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Prihadi, S.F, 2004, *Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*, Universitas Terbuka, Jakarta
- Ratih Hurriyati. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Rizky Putra, 2011, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cab. Petisah Medan, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Robbins SP dan Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Coulter M, 2010, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen S, 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen S, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT. Indeks, Jakarta
- Ruky S, Ahmad, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sainul, 2002, *Komitmen dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kendari*, Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Salim, Ghazali, et al. 2019. *Analisis Sosial Ekonomi Dan Keramahan Lingkungan Alat Tangkap Sero (Set Net) Di Perairan Pulau Bangkudulis Kabupaten Tana Tidung, Kalimantan Utara*. Buletin Ilmiah Marina, Balitbang KKP. Page : 1 - 8.
- Siagian P. Sondang, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Siaranpers/2010/magnum_baru.uspx
- Singgih Santoso. 2006. *SPSS dan Excel Untuk Mengukur Kepuasan Sikap dan Kepuasan Konsumen Serf Solusi Bisms Berbasis TI*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sophia, 2008, *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andy, Yogyakarta
- Subanegara, Hannah Permana, 2005, *Diamond Head Drill dan Kepemimpinan dalam Manajemen Rumah Sakit*, ANDI, Yogyakarta
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : C. V. Alfabeta.
- Sukarno, Marzzuki, 2002, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik pada Kantor Cab. BRI di Wilayah Jawa Timur*, Tesis, Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Suliman, Abubakar M., 2000, The Multi-Dimensional Nature of Organizational Commitment in a Non-Western Context, *Journal of Management Development*, Vol. 19, No. 1, hal. 71-82.
- Sunarto. 2006. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : AMUS.
- Supramono dan Jony Oktavian Haryanto. 2005. *Desain Proposal Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Thomson, M.A., & Khanweiler, W.M, 2002, *An Exploratory Investigation of Learning Culture Theory and Employee Participation*. Human Resources Development Quarterly 3, p : 271-288
- Triton P.B. 2006. *SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Ujang Sumarwan. 2002. *Perilaku Konsumen: Teori dan Penerapannya Dalam Pemasaran*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Umar H, 2003, *Metode Riset Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Utami Asmarani, 2007, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan bidang Rekam Medik RS Kanker Dharmais Jakarta, Universitas Indonesia
- Widodo Joko, 2001, *Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Insan Cendikia, Jakarta
- Widodo, 2004, *Psikologi Belajar*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- www.unilever.co.id/id/abotus/newsandmedia
- Yulk, Gary, 2005, *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima, Terjemahan*, Indeks, Jakarta