

## ARTIKEL

---

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKITUMUM DAERAH BANTEN**

**Moh Niko Fajrul Yakin**  
**NPM: 228.020.052**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG  
2024**

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif serta dampaknya pada kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan atau kerangka acuan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Banten dalam peningkatan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2024. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten termasuk kategori kurang baik. Hasil analisis verifikatif dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif baik secara parsial maupun simultan dan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Kinerja Perawat

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture and transformational leadership on affective commitment and its impact on nurses' performance. and its impact on nurse performance at Banten Regional General Hospital. The results of this research The results of this study are expected to be used as one of the materials or terms of reference for Banten Regional General Hospital in improving the performance of nurses in the Inpatient Installation. Banten Regional General Hospital in improving the performance of nurses in the Inpatient Installation. analysis and verification. Collection of data collection used is an interview using a questionnaire accompanied by observation techniques and literature, sampling technique using simple random sampling. sampling technique using simple random sampling. Data collection in the field was carried out in year 2024. Technique Data analysis techniques using Path Analysis. The results of descriptive analysis show that in general organizational culture, transformational leadership transformational leadership, affective commitment, and nurse performance at the Banten Regional General Hospital are in the category is not good. The results of verification analysis can be seen that organizational culture and transformational leadership have an effect on affective commitment both partially or simultaneously and affective commitment affects nurse performance*

*Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership Affective Commitment, Nurse Performance*

## RINGKESAN

Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh budaya organisasi jeung kapamingpinan transformasional kana komitmen afektif jeung pangaruhna kana kinerja perawat di RSUD Banten. Dipiharep hasil tina ieu panalungtikan bisa dijadikeun bahan atawa kerangka acuan Rumah Sakit Umum Daerah Banten dina ngaronjatkeun kinerja perawat di instalasi rawat inap Méthode panalungtikan anu digunakeun nyaéta analisis deskriptif jeung verifikasi. Ngumpulkeun data anu digunakeun nya éta wawancara ngagunakeun angkét anu dibarengan ku téhnik observasi jeung pustaka, téhnik sampling ngagunakeun simple random sampling. Ngumpulkeun data di lapangan baris dilaksanakeun dina taun 2024. Téhnik analisis data ngagunakeun Analisis Jalur Hasil analisis deskriptif némbongkeun yén sacara umum budaya organisasi, kapamingpinan transformasi, komitmen afektif jeung kinerja perawat di RSUD Banten téh. dina kategori goréng. Hasil analisis verifikasi nunjukeun yen budaya organisasi jeung kapamingpinan transformasional mangaruhan komitmen afektif boh sawaréh jeung sakaligus sarta komitmen afektif mangaruhan kinerja perawat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Afektif Kapamingpinan Transformasional, Kinerja Mantri

## I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan ini dibutuhkan beberapa aspek yang harus menjadi prioritas. Salah satu dari aspek yang sangat penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif (Absar, dkk, 2017:205). Apalagi organisasi yang bergerak di bidang jasa, menjaga kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk dapat memenuhi kepuasan pelanggan.

Sebagai bagian dari lingkungan, sebuah Rumah Sakit berperan untuk memberikan kontribusi terhadap sistem ekonomi dan sosial. Di tengah maraknya persaingan pada sektor jasa seperti Rumah Sakit, mengharuskan Rumah Sakit untuk terus meningkatkan layanan konsumennya. Salah satu untuk memenangkan persaingan tersebut adalah kualitas pelayanan. Menurut Lewis dan Booms (Tjiptono, 2019:85), secara sederhana kualitas layanan diartikan sebagai ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan.

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (*American Hospital Association* dalam Yustina, 2018: 34)

Rumah sakit adalah organisasi atau institusi yang menyelenggarakan pelayanan medis (rawat jalan dan rawat inap) dan penunjang medis serta non medis kepada individu dan masyarakat secara menyeluruh (preventif, kuratif, promotif, rehabilitatif) dan menyelenggarakan sistem rujukan. (Kemenkes, 2019). Pelayanan rumah sakit dituntut meningkatkan mutu dan kualitas dalam menunjang kesehatan individu dan masyarakat, Mutu pelayanan rumah sakit sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia.

Dalam Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit pada pasal 7 disebutkan bahwa salah satu persyaratan sebuah rumah sakit adalah sumber daya manusia, pada undang-undang yang sama pasal 12 ayat 1 menyebutkan pula bahwa persyaratan sumber daya manusia yang dimaksud pada pasal 7 ayat 1 yaitu rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis, penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga non kesehatan. Dalam Undang-Undang No. 36 tahun 2009 Tentang Kesehatan, tenaga yang disebutkan diatas disebut sebagai tenaga kesehatan. Pada pasal 1 ayat 6 dalam Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga medis yang dimaksud adalah dokter dan dokter gigi. Tenaga penunjang medis adalah radiografer, analis, ahli gizi, fisiotherapist dan penata rekam medis. Tenaga keperawatan meliputi perawat, perawat anastesi dan bidan.

Kepemimpinan sebagai suatu proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok. Kepemimpinan mempunyai fungsi utama yaitu mengembangkan sistem motivasi yang efektif agar para karyawan mau bekerja sesuai yang diperintahkan oleh pemimpinannya. Dengan perkataan lain seorang pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin berkarisma yang mampu melakukan suatu stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahan sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi tujuan-tujuan organisasi, disamping memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya. Model kepemimpinan seperti ini dinamakan model kepemimpinan transformasional (Robbins dan Judge, 2018:452)

Kepemimpinan transformasional muncul karena dinilai mampu menciptakan perubahan mendasar seperti perubahan tingkah laku, nilai-nilai serta motivasi dan kebutuhan karyawan seiring dengan berjalannya waktu. Melalui kepemimpinan transformasional akan dibangun interaksi antara pimpinan dan karyawannya menjadi seseorang yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi serta senantiasa berupaya mencapai prestasi dan kinerja yang bermutu.

Keadaan dan situasi tersebut, diduga terkait dengan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional yang belum efektif. Berdasarkan permasalahan saat ini, jelaslah bahwa faktor manusia menjadi faktor utama, adapun faktor manusia yang dimaksud peneliti adalah perawat yang dapat melaksanakan tugas dan bertanggung jawab, berdayaguna serta berhasil guna sesuai dengan target kinerja perawat, oleh sebab itulah peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan usaha meningkatkan kinerja perawat sebagai bahan penyusunan tesis dengan judul : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten”.

### **Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen afektif, dan kinerja perawat.

#### **Identifikasi Masalah**

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Kinerja perawat
  - a. Kinerja perawat belum baik berdasarkan hasil pra survei
  - b. Aspek evaluasi keperawatan cenderung kurang baik
  - c. Tidak mengerjakan tugas yang diberikan
  - d. Menunda pekerjaan sampai pimpinan memintanya
2. Komitmen afektif
  - a. Tidak peduli pada segala aturan yang diberikan oleh Rumah Sakit
  - b. Komitmen organisasi perawat masih rendah
  - c. Kurang memiliki ikatan emosi yang tinggi dengan rumah sakit

- d. Kurang bahagia jika dapat menghabiskan karir di Rumah Sakit.
  - e. Kurang bangga bekerja di Rumah Sakit.
  - f. Akan meninggalkan rumah sakit, jika ada penawaran yang lebih baik
3. Budaya organisasi
    - a. Perawat kurang bersikap inovatif dalam melaksanakan pekerjaan
    - b. Belum ada pembagian struktur organisasi keperawatan yang jelas.
    - c. Jarang memberikan perhatian terhadap masalah rumah sakit.
    - d. Kebijakan organisasi selalu berubah – ubah.
  4. Kepemimpinan transformasional
    - a. Kurangnya peran pimpinan dalam memberikan peringatan.
    - b. Kurangnya dukungan dan perhatian dari pihak manajemen kepada perawat.
    - c. Kurangnya penghargaan dari pihak manajemen terhadap hasil kerja
    - d. Pimpinan jarang membina, membimbing dan menasehati dengan arif dan bijaksana.
    - e. Pimpinan kurang bisa menyediakan waktu untuk berkomunikasi dengan para bawahannya.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.
2. Bagaimana komitmen afektif di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.
3. Bagaimana kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten baik secara parsial dan simultan.
5. Seberapa besar pengaruh komitmen afektif perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.

#### **Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.
2. Komitmen afektif di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.
3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten baik secara parsial dan simultan.
5. Besarnya pengaruh komitmen afektif perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.

#### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

### **Manfaat Teoritis**

1. Dari segi akademis, penelitian ini diharapkan dapat mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari, sehingga selain berguna dalam mengembangkan pemahaman, penalaran dan pengalaman penulis, juga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Administrasi Rumah Sakit.
2. Untuk menerapkan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan di program pascasarjana dengan mengaplikasikan keadaan sebenarnya di lapangan.

### **Manfaat Praktis**

1. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan atau kerangka acuan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Banten dalam peningkatan kinerja perawat.
2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan gambaran sebagai acuan atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## **II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

### **Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja.

Menurut Martoyo (2016:152), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, komitmen, sikap, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2014:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers dalam Mangkunegara (2021:271), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan di atas, maka faktor-faktor yang akan dianalisis dalam kajian teori ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen, dan kinerja.

Armstrong dkk (2014) dalam Wibowo (2016) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah *personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Menurut Gibson dkk (2014) dalam Yanidrawati dkk. (2018), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: faktor individu, meliputi

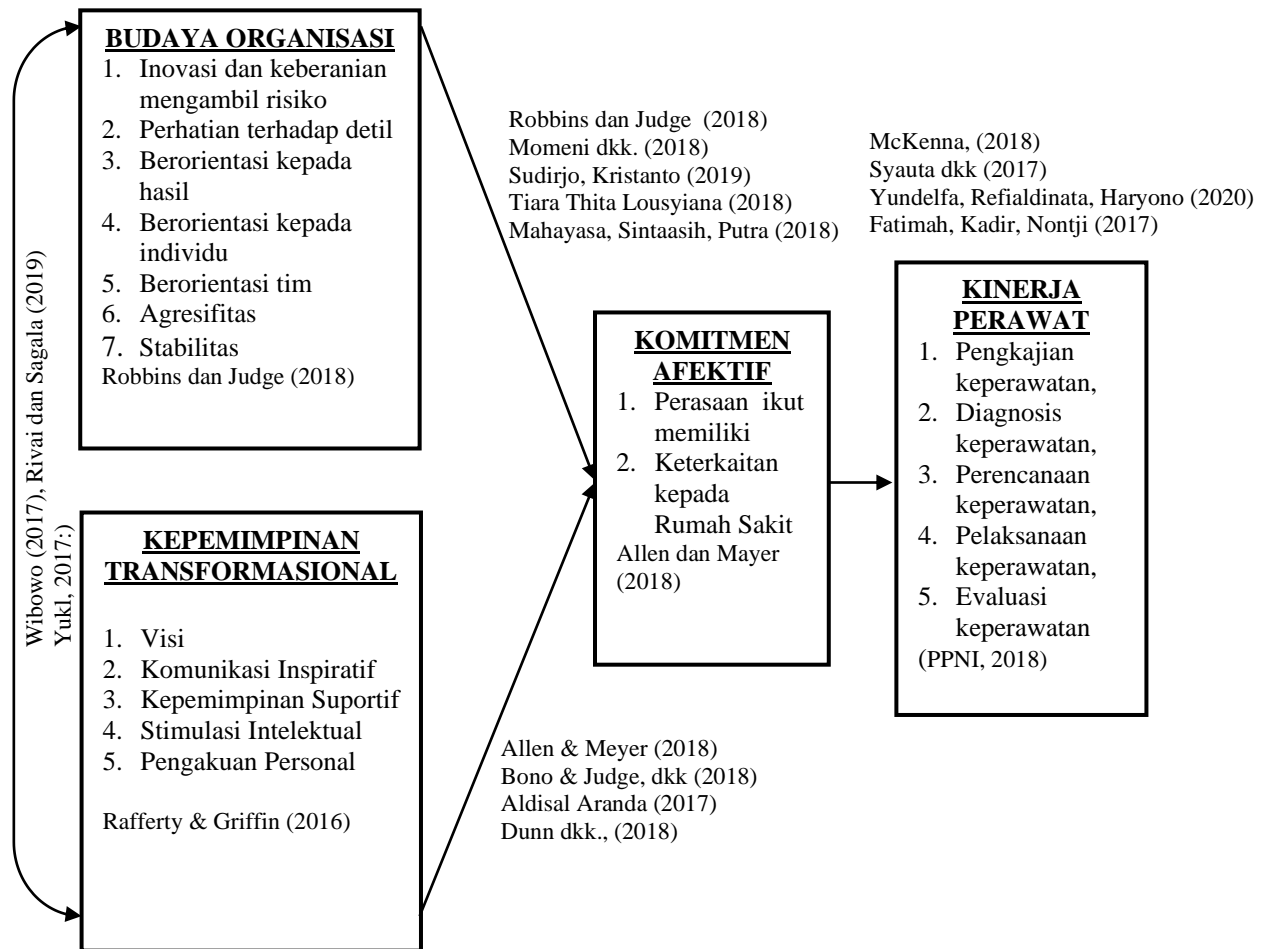
kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang; faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan

Penelitian yang dilakukan Chen (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu Perryer dan Jordan (2017) meneliti dasar hubungan antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dilihat dari gaya mendukung (*support*) dan gaya memadamkan (*extinct*). Hasil penelitiannya menemukan bahwa baik gaya mendukung dan gaya memadamkan yang dimiliki seorang pemimpin mempengaruhi komitmen berorganisasi, dimana terjadi sebuah peningkatan dalam gaya mendukung yang dimiliki seorang pemimpin bersamaan dengan penurunan dalam gaya pemimpin yang cenderung memadamkan akan meningkatkan komitmen. Sedangkan Bourantas dan Papalexandris (2016) dalam penelitiannya menemukan perbedaan yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan dan budaya terhadap komitmen karyawan.

Karyawan yang berkomitmen tinggi akan mencurahkan seluruh pikiran, kemampuan dan keterampilan untuk masa depan organisasi (Syauta et al., 2017: 69). Meyer et.al. (2018: 22) menemukan hubungan yang positif antara *affective commitment* dan *normative commitment* dengan kinerja, meski juga menemukan bahwa *continuance commitment* menunjukkan hubungan yang negatif dengan kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan di rumah sakit dan juga menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja telah dilakukan oleh Hariyanti dan Primawestri (2019:15) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Syauta et al. (2017: 69) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana meningkatkan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Respatiningsih dan Frans (2015) menunjukkan bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan. Sapitri (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Joni (2015) menyatakan bahwa permasalahan yang ada yaitu, pada umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1  
Paradigma Penelitian

### Hipotesis Penelitian

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif.
3. Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif.
4. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja perawat.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif serta dampaknya terhadap kinerja perawat.

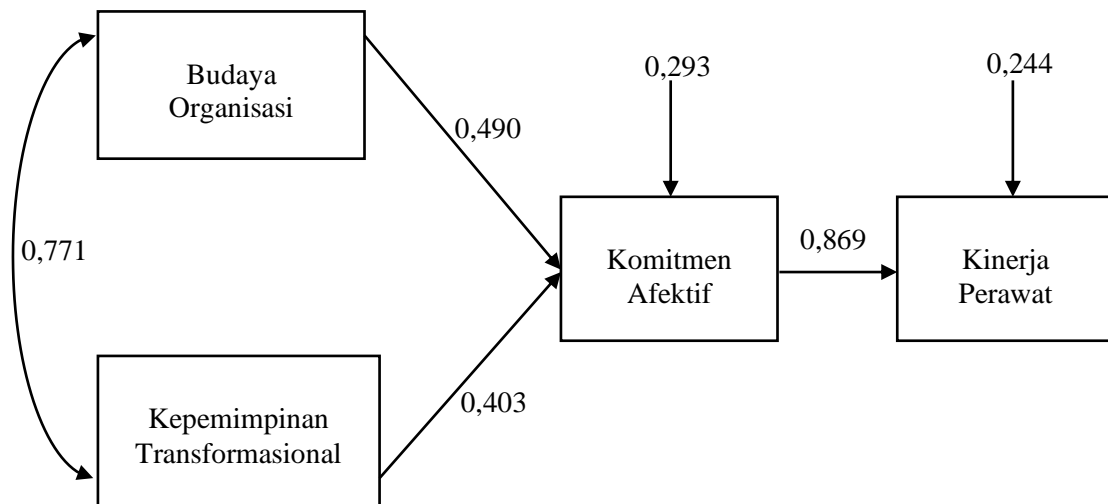
Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2020:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono,2020:11)

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis dari masing-masing variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, komitmen afektif dan kinerja perawat dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini :



Gambar 2  
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif baik secara parsial maupun simultan dan komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Afektif baik Secara Parsial maupun Simultan**

Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif baik secara parsial maupun simultan, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitemn Afektif**

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39.23%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darajat, dan Rosyidah (2012) di bagian rawat inap kelas II dan III Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dapat diketahui bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada perawat. Hal ini berarti semakin baik persepsi perawat mengenai tuntutan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasional pada perawat. Maka dengan semakin baiknya persepsi masing-masing anggota organisasi mengenai budaya organisasi ditempat kerjanya maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Dari hasil penelitian juga didapat mayoritas perawat berpersepsi cukup mengenai budaya organisasi di rumah sakit dan memiliki komitmen organisasi sedang. Hal ini dimungkinkan karena perawat merasa masih ada yang kurang sesuai dengan apa yang mereka inginkan mengenai keadaan yang ada di rumah sakit saat ini. Namun jika dilihat dari masa kerja perawat didapat mayoritas perawat di rumah sakit PKU memiliki masa kerja diatas 6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit memiliki loyalitas yang cukup tinggi pada rumah sakit. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil penelitian yang didapat bahwa cukup banyak perawat yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi walaupun mayoritas perawat berkomitmen sedang.

Keterkaitan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional juga dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2018:282) bahwa suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, karyawan tidak pernah lepas dari nilai-nilai budaya sebagai pedoman mereka dalam bekerja dan bertingkah laku di dalam organisasi. Kecocokan nilai budaya menimbulkan suasana kondusif bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif, akan menimbulkan komitmen yang kuat dari pegawai terhadap organisasi.

Penelitian Darajat dan Rosyidah (2012) terhadap perawat dapat diketahui bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasional pada perawat. Maka dengan semakin baiknya persepsi masing-masing perawat mengenai budaya organisasi ditempat kerja maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Kim (2014) menyatakan

bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Studi Momeni et al. (2012) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, dengan menggunakan model dimensi budaya organisasi dari Denison (2009), diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semua komponen budaya organisasi yang meliputi *adaptability*, *involvement*, *adjustment*, *mission* dan komitmen organisasi. Selanjutnya Rini, dkk (2013) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, semakin baik budaya organisasi yang tercipta maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif**

Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31.46%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti, dan Nurtjahjanti (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen afektif organisasi dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Tidak adanya tanda negatif di depan angka menunjukkan arah hubungan yang positif. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi komitmen afektif organisasi. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transaksional maka semakin rendah komitmen afektif organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis adanya hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional dengan komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit X di Kota Semarang dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif organisasi, dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin rendah pula komitmen afektif organisasi. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya dari Muchiri (2012) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transaksional berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi, semakin tinggi kepemimpinan transaksional maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang timbul. Pendapat Muchiri tersebut sesuai dengan penelitian Husammi (2008) yang dilakukan pada 53 perawat dipanti jompo dimana dukungan organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional menjadi prediktor yang kuat dan saling mempengaruhi satu sama lain, sedangkan kepemimpinan transaksional adalah prediktor paling lemah dari kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan para pemimpin dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Bycio et al., 2010). Kepemimpinan transformasional secara positif di asosiasikan dengan

komitmen organisasional dalam berbagai keadaan dan budaya organisasi (Bono & Judge, et. al 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Avolio et. al., (2009) menunjukkan bahwa antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif. Kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi komitmen organisasional dari bawahannya dengan menaikkan tingkat nilai intrinsik yang lebih tinggi diasosiasikan dengan pencapaian tujuan, menekankan hubungan antara usaha dari bawahan dengan pencapaian tujuan, dan dengan menciptakan tingkat komitmen personal yang lebih tinggi baik pada pemimpin dan bawahan terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi.

Dunn et al., (2012) telah melakukan penelitian tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional berdasarkan teori Allen & Meyer (2011). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif. Tetapi, gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen kontinuan.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Afektif**

Pengaruh total atau pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif adalah sebesar 70.69%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.31%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah beban kerja. Penelitian yang dilakukan Chen (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu Perryer dan Jordan (2017) meneliti dasar hubungan antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dilihat dari gaya mendukung (*support*) dan gaya memadamkan (*extinct*). Hasil penelitiannya menemukan bahwa baik gaya mendukung dan gaya memadamkan yang dimiliki seorang pemimpin mempengaruhi komitmen berorganisasi, dimana terjadi sebuah peningkatan dalam gaya mendukung yang dimiliki seorang pemimpin bersamaan dengan penurunan dalam gaya pemimpin yang cenderung memadamkan akan meningkatkan komitmen. Sedangkan Bourantas dan Papalexandris (2016) dalam penelitiannya menemukan perbedaan yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan dan budaya terhadap komitmen karyawan.

### **4. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Perawat**

Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat sebesar 75.52%. Sedangkan sisanya sebesar 24.48% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Wahyuni (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen affektif terhadap kinerja perawat Pavilliun Cendana RSDM sebesar 67.34%. Hal tersebut muncul dari keinginan seseorang untuk terus bekerja mengingat betapa sulitnya untuk dapat di terima bekerja dalam organisasi tersebut

karena percaya organisasi membantu dan mau menolongnya dalam misi organisasi.

Pentingnya peran manusia yang bekerja sebagai karyawan memiliki dampak pada bagaimana organisasi membuat mereka agar bisa memberikan kontribusi maksimal dan memiliki komitmen dalam menjalankan pekerjaan serta mempertahankan keberadaannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Saks (dalam McKenna, 2010) bahwa karyawan yang memiliki komitmen cenderung untuk bertahan di organisasi, meskipun hal ini tidak memberikan hasil kinerja yang positif. Berkaitan dengan kinerja dan komitmen karyawan, maka organisasi pun memiliki peran untuk bisa membuat komitmen karyawan ke arah afektif. Saks (dalam McKenna, 2010) mengemukakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang rendah. Komitmen sendiri didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang memperhitungkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Karyawan yang berkomitmen tinggi akan mencurahkan seluruh pikiran, kemampuan dan keterampilan untuk masa depan organisasi (Syauta et al., 2017: 69). Meyer et.al. (2018: 22) menemukan hubungan yang positif antara *affective commitment* dan *normative commitment* dengan kinerja, meski juga menemukan bahwa *continuance commitment* menunjukkan hubungan yang negatif dengan kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan di rumah sakit dan juga menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja telah dilakukan oleh Hariyanti dan Primawestri (2019:15) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Syauta et al. (2017: 69) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana meningkatkan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Respatiningsih dan Frans (2015) menunjukkan bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan. Sapitri (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Joni (2015) menyatakan bahwa permasalahan yang ada yaitu, pada umumnya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta kurang patuh terhadap kebijakan pimpinan, sehingga prestasi kerja menurun dan mereka tidak mempunyai keinginan untuk bekerja lebih lama di perusahaan tersebut.

## **V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Simpulan**

1. Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional di Rumah Sakit Umum Daerah Banten, yaitu sebagai berikut:
  - a. Budaya organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Banten diinterpretasikan dalam kriteria kurang kuat yang terlihat dari kurang inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko, kurang berorientasi

- kepada individu, dan kurang berorientasi tim. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu perawat kurang bisa menyelaraskan sasaran individu dengan sasaran unit kerja dan perawat kurang bisa mengupayakan hal yang terbaik dan kurang kompeten.
- b. Kepemimpinan transformasional di Rumah Sakit Umum Daerah Banten masuk dalam kriteria cenderung kurang baik yang terlihat dari pengakuan personal, visi, dan komunikasi inspiratif. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu pimpinan jarang mendorong perawat untuk menyelesaikan masalah sendiri dan pimpinan kurang bisa menentukan standar kerja kepada perawat.
2. Komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten diinterpretasikan dalam kriteria cenderung cukup tinggi, yang terlihat dari kurang merasa bahagia jika dapat menghabiskan karir di Rumah Sakit, dan kurnag memiliki ikatan emosi dengan Rumah Sakit.
  3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten yang terdiri dari dimensi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi diinterpretasikan dalam kriteria cenderung cukup tinggi. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang bisa mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, sosial, menggali informasi tentang riwayat keperawatan pasien secara komprehensif.
  4. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten baik secara parsial dan simultan, yaitu sebagai berikut:
    - a. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39.23%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.
    - b. Besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31.46%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan komitmen afektif perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten.
    - c. Besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif di Rumah Sakit Umum Daerah Banten adalah sebesar 70.69%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.31%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi komitmen afektif diantaranya adalah beban kerja.
  5. Besar pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Banten sebesar 75.52% sedangkan pengaruh dari luar variabel komitmen afektif yang mempengaruhi kinerja perawat sebesar 24.48%.

## Rekomendasi

1. Melakukan pelatihan tentang kepemimpinan terhadap perawat sehingga dapat menerapkan dan mengambil sikap yang tepat sebagai seorang pemimpin dan mengemukakan pendapat yang dapat memberikan pengertian kepada perawat tentang pengambilan keputusan terhadap suatu masalah dengan tepat.
2. Pertumbuhan diri merupakan salah satu faktor essential untuk meningkatkan kinerja perawat. Pemberian kesempatan yang tinggi bagi individu untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pertumbuhan diri baik melalui fasilitas formal maupun non formal akan mendorong individu meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi. Institusi juga perlu untuk mengembangkan lebih banyak lagi kesempatan untuk mengembangkan jenjang karir, memberikan kesempatan mengikuti pelatihan, memberikan bantuan dana pendidikan, mendukung perawat dalam kegiatan organisasi keperawatan agar kinerja karyawan lebih termotivasi dan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerja. Tetapi manakala dukungan untuk pengembangan diri karyawan tidak terpenuhi maka akan berdampak terhadap penurunan motivasi, ketidakpuasan dalam bekerja dan cenderung akan menurunkan komitmen mereka terhadap pelayanan yang dilakukan.
3. Untuk meningkatkan kinerja perawat pihak Rumah Sakit Umum Daerah Banten dapat memberikan pelatihan kepada perawat yaitu pelatihan keperawatan dasar bagi perawat baru. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja perawat, sehingga perawat akan lebih cakap dalam menangani masalah-masalah perawatan untuk pasien. Dan juga diharapkan pihak manajemen dapat memberikan ruang kepada perawat untuk dapat berpendapat mengenai tuntutan kerja mereka, sehingga terjadi arus komunikasi dua arah yaitu dari atas kebawah dan dari bawah keatas. Hal ini juga dapat diwujudkan dengan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Sehingga keputusan-keputusan yang diambil lebih humanis dan sesuai dengan kebutuhan kerja dan kompetensi perawat.
4. Budaya organisasi berpengaruh besar yang signifikan terhadap komitmen afektif perawat, dengan demikian pihak Rumah Sakit Umum Daerah Banten harus lebih seksama memperhatikan aspek inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detil, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada individu, berorientasi tim, agresifitas, serta stabilitas perawat.
5. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi komitmen afektif dan kinerja. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi komitmen afektif dan kinerja) masih cukup besar, diantaranya beban kerja. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama T.Y. 2018. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi Kedua. Jakarta : UI-Pfress.
- Adhikary, M., Tiwari, P, Singh, S., Karoo, C, 2016. Study of Self-medication Practices and Its Determinant Among College Students of Delhi University North Campus, New Delhi, India. *Internasional Journal of Medical Science and Public Health*, 3(4).
- Arikunto, Suharsimi, 2015. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani. 2016. Pengaruh penerapan model praktek keperawatan profesional (MPKP) terhadap standar asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat si ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayabgkara Makassar, *Jurnal Mirai Management*, 1 (2), 1– 14.
- As'ad M. 2017. *Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Buheli, K. 2016, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango.5(03), 1-5.
- Catania, G., and Raymond, R. 2016. The Relationship Between Age and Intrinsic and Extrinsic Motivation In Wokers In A Maltese Culture Context. *International Journal of Arts & Science*, 6(2): 31- 45.
- Cherry, Barbara and Jacob.S.R, 2015. *Contemporary Nursing: Issues, Trends and Management 6th ed.*, St Louis: elseveir.Mosby.
- Cherrington, David J, 2013, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Clark, A. E. 2014. Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Davis, Keith & Newstrom W John. 2014. *Human Behavior at Work : Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.
- Desima, R. 2018. Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4 (1), 43–55.
- Flippo, Edwin. 2018, *Manajemen Personalialia*, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- Funmilola, Oyebamiji Florence, Kareem Thompson Sola, Ayeni Gabriel Olusola. 2013. Impact of Job Satisfaction dimensions on Job Performance in a small and medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 4, No 11. pp. 509-521.

- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2015. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Guo, Yuanyuan., Chaoyou. W., and Yuqiang. F. 2014. The Moderating Effect of Organizational Learning Culture on Individual Motivation and ERP System Assimilation at Individual Level. *Journal of Software*, 9(2): 365-373.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2014. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.
- Khan et. al.2016. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 6 (7), 2697-2705.
- Kim, Hsiu Fen. 2016, Effects Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Knowledge Sharing Intentions, *Journal of information science*, Vol. 33 (2). Pp. 135 - 149
- Koesmono, Teman. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar, Ramesh, Charles Ramendran & Peter Yacob. 2018. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit the Organizational Culture and The Important of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 5, May 2018, pp.9-42.
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manuasia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF
- Marwansyah dan Mukaram, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2018. *Human Resource Management 10<sup>th</sup> Edition*, Penterjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyono, M.H., Hamzah, A & Abdullah, A.Z. 2014. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit dirumah sakit tingkat III 16.16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, Vol. 2 No. 1. Dipublikasikan. FKM, Unhas, Makassar.

- Muzakir, Amir. 2019. Pengaruh Penerapan Merit System Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Banda Aceh: <https://id.123dok.com>.
- Ndraha, Taliziduhu. 2017. Budaya Organisasi. Jakarta : Rineke Cipta.
- Nursalam. 2017. Proses dan dokumentasi keperawatan, konsep dan praktek. Jakarta : Salemba Medika.
- Oluseyi, A. Shadare & Ayo, T. Hammed. 2018. Influence of Work Motivation , Leadership Effectiveness and Time Management on Employee's Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 16, 8-14.
- Patnaik, B. Ali, A. 2015. Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness: An Inquisitive Study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, Vol. 1, No. 2, June 2014,, pp. 1-20.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Perawat.