



Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh

Irda Istiqamah^{*1}, M. Bakri², Malahayti³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

irdaistiqamah@gmail.com

m.bakri@serambimekkah.ac.id

malahayati@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 145 orang pegawai, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode Slovin sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang pegawai dijadikan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Hal ini dibuktikan bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase 49,7%, Sementara sisa 50,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,705 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 70,5%, artinya kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,715 > 3,156$), artinya komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Sedangkan secara parsial komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,169$ dan $2,084 > 2,001$).

Kata Kunci: *Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi, seperti kecakapan yang dimiliki pegawai, fasilitas kerja, koordinasi kerja yang sistematis serta kemampuan pegawai dalam menyesuaikan dengan berbagai perubahan yang terjadi. Rendahnya kinerja pegawai bukan diakibatkan oleh rendahnya input yang dimiliki oleh organisasi, akan tetapi diakibatkan proses pegawai dalam menyesuaikan dengan berbagai perubahan yang tidak maksimal serta rendahnya komitmen kerja dan kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Proses yang tidak sempurna mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Proses yang terjadi dalam organisasi terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi tersebut, bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan dengan efisien serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan



berbagai tugas yang diberikan, komunikasi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja, kemampuan dalam memberi motivasi sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mampu mengelola berbagai permasalahan yang muncul. dan memiliki kepuasan dalam bekerja. Menurut Samsudin (2011) kinerja dianggap sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh selain dari faktor kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai, ada faktor lain yang juga turut berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu adanya komitmen kerja dari para pegawai tersebut. Hasil pengamatan ditemukan bahwa komitmen kerja atau rasa keterikatan pegawai terhadap instansi tersebut juga relatif berbeda satu sama lain di satu sisi ada pegawai dengan komitmen relatif tinggi terhadap instansi tersebut. Mereka yang termasuk dalam dalam kelompok ini umumnya pegawai dengan pengalaman dan masa kerja yang relatif lama mereka sudah merasa lebih nyaman dan senang dalam bekerja pada instansi tersebut dan tidak terpikir untuk pindah ke instansi lain, sebaliknya juga ada diantara pegawai dengan komitmen relatif rendah, mereka yang termasuk dalam kelompok ini tidak hanya memiliki rasa keterikatan yang rendah terhadap instansi tetapi dalam berbagai kesempatan justru mengungkapkan keinginan untuk pindah ke instansi yang lain dengan berbagai macam alasan seperti lebih dekat dengan tempat kerja/tempat tinggal atau lebih memilih instansi yang lebih menguntungkan baik dari segi karir maupun gaji yang mereka terima.

Pada umumnya masyarakat menilai bahwa keberhasilan suatu organisasi dikaitkan dengan hasil kerja yang berkualitas. Namun, dibalik hasil kerja yang berkualitas tersebut terdapat sumber daya manusia yang melaksanakan tugas mereka, sehingga diperlukan peran organisasi dalam pengembangan SDM untuk mencapai pelayanan yang baik, kondisi ini akan terjadi apabila pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja akan dapat dicapai apabila instansi memperhatikan keterkaitan yang saling menunjang antara pemimpin dan bawahannya serta instansi memiliki komitmen yang tinggi pada pegawainya karena kedua variabel akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang diharapkan berdampak pada tingginya kualitas kerja dari para pegawai, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat berhasil dengan baik

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh yang berjumlah 145 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2012) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh dengan jumlah 145 orang pegawai, sehingga sampel yang diambil adalah sebanyak 59 orang terhadap pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Dimana penarikan sampel dilakukan dengan metode *slovin*.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Singarimbun dan Efendi (2012) definisi operasional atau mengoperasionalisasi variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut. Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas komitmen kerja dan kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja pegawai, untuk lebih jelas tentang operasional variabel sebagai berikut.

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah komitmen kerja dan kepuasan kerja.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Model analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dan bermanfaat untuk mengetahui dan menggunakan nilai-nilai variabel dependen dan independen untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sugiyono, 2012). Adapun formulasi regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi Komitmen Kerja
- β_2 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja
- X_1 = Komitmen Kerja
- X_2 = Kepuasan Kerja
- ε = Kesalahan pengganggu (*error*)

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikan 5% adalah:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak

H_{01} : Komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh.

H_{a1} : Komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh.

Uji t (Parsial)

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_{a2} , H_{a3} diterima dan H_{o2} , H_{o3} ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_{a2} , H_{a3} ditolak dan H_{o2} , H_{o3} diterima pada tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh.

H_{o2} : Apabila nilai t hitung koefisien regresi variabel $<$ dibandingkan dengan nilai t tabel, berarti variabel komitmen kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh.

H_{a2} : Apabila nilai t hitung koefisien regresi variabel $>$ dibandingkan dengan nilai t tabel, berarti variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh.

H_{o3} : Apabila nilai t hitung koefisien regresi variabel $<$ dibandingkan dengan nilai t tabel, berarti kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh.

H_{a3} : Apabila nilai t hitung koefisien regresi variabel $>$ dibandingkan dengan nilai t tabel, berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat kinerja pegawai terhadap Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh maka perlu mengetahui pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai terhadap Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.437	2.542		1.352	.182		
	Komitmen Kerja	.571	.111	.564	5.169	.000	.753	1.327
	Kepuasan Kerja	.263	.126	.227	2.084	.042	.753	1.327

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,437 + 0,571 X_1 + 0,263 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut, dimana dalam penelitian nilai konstanta yang diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 3,437, menjelaskan jika Komitmen kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau tetap, maka Kinerja (Y) pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh secara konstan hanya sebesar 3,437 satuan. Nilai koefisien regresi pengaruh variabel Komitmen kerja (X_1) adalah sebesar 0,571, dengan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut berada dibawah 0,05 dapat diartikan bahwa setiap bertambahnya komitmen kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja sebesar 1 satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh sebesar 0,571



satuan. Dengan demikian jika komitmen kerja dapat ditingkatkan maka pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh semakin memiliki Kinerja yang baik terhadap Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh sebesar 49,1%. Selanjutnya nilai koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,263, dengan nilai signifikansi 0,042 dimana nilai tersebut berada dibawah 0,05 dapat diartikan bahwa setiap adanya penambahan pemberian kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai terhadap organisasi Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh sebesar 0,263 satuan. Dengan demikian jika kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan maka pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh semakin memiliki Kinerja yang baik terhadap Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh sebesar 26,3%.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Hubungan linier antara Komitmen kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi, dimana Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.479	1.376

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,705 menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan kuat antara variabel komitmen kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Dengan demikian jika Komitmen kerja dan kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan maka pegawai semakin memiliki kinerja pegawai yang baik terhadap Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh.

Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,497 menjelaskan, peran variabel Komitmen kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) terhadap organisasi pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh adalah sebesar 0,497 (49,7%). Sementara selebihnya 0,503 (50,3%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Dengan demikian peran variabel bebas dalam mendukung perubahan variabel terikat dalam model penelitian ini relatif dapat digunakan karena berkontribusi meningkatnya kinerja pegawai sebesar 49,7%.

HASIL

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.952	2	52.476	27.715	.000 ^b
	Residual	106.031	56	1.893		
	Total	210.983	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai





b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Hasil perbandingan mean square regresi dan residual diperoleh nilai F hitung sebesar 27,715. Sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan $n = 59$ adalah sebesar 3,156. Dengan demikian F hitung (27,715) diperoleh $> F$ tabel (3,156) dengan tingkat probabilitas 0,000, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima dan menolak hipotesis nol (H_{o1}), artinya komitmen kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap organisasi pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan sebagai terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.352	.182
	Komitmen Kerja	5.169	.000
	Kepuasan Kerja	2.084	.042

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Berdasar hasil pengujian uji t pada variabel Komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh Komitmen kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,169, sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,001. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (5,169) lebih besar dari t_{tabel} (2,001) pada batasan signifikan 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial tingkat komitmen kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai terhadap organisasi pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a2} dan menolak hipotesis H_{o2} .
- Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,084 sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,001. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,084) lebih besar dari t_{tabel} (2,001) pada batasan signifikan 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai terhadap organisasi pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a3} dan menolak hipotesis H_{o3} .

Hasil dalam penelitian ini didukung oleh Utari dan K. Krisna Heryanda (2021) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. Hasil penelitian untuk hipotesis pertama diperoleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor, hipotesis kedua dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor, hipotesis ketiga bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor.





Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Latief *et al*, (2019) dengan judul Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Metode dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suryahadi (2015) dengan judul Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours dan Travel. Metode dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours dan Travel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Dengan demikian jika komitmen kerja dan kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh dapat ditingkatkan oleh pimpinan perusahaan maka kinerja pegawai terhadap instansi ini akan semakin baik.
2. Komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Dengan demikian jika komitmen kerja pada pegawai Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh dapat ditingkatkan oleh pimpinan perusahaan maka kinerja pegawai terhadap instansi ini akan semakin baik.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh. Dengan demikian jika kepuasan kerja yang diterima pegawai pada Rumah Sakit TK II Iskandar Muda Banda Aceh dapat ditingkatkan oleh pimpinan organisasi maka kinerja pegawai terhadap instansi ini akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2011) *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Bangun, Wilson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Burhanuddin, Abdullah (2011) *Performance Appraisal*. Rajawali: Jakarta.
- Ghozali, Imam (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 1*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, James L, John M. Ivanevich, James H. Donnelly, Robert Knopaske. (2011) *Organizations: Behavior Structure, Processes Thirteenth Edition*. MC. Graw Hill Internasional: New York.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki (2011) *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill: : New York.
- Latief, Abdul; Syardiansah dan Muhammad Safwan (2019) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 9, No. 1.
- Luthans, Fred (2011) *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Maholtra, Naresh K. (2015) *Marketing Research: an Applied Orientation*. Prentice Hall, Inc: New Jersey.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Margono. (2011) *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mas'ud, Fuad (2014) *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2011) *Human Resource Management*. Salemba Empat: Jakarta.
- Nawawi, Hadari (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan*





-
- Keempat*. Penerbit Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Pareek (2014) *Perilaku Organisasi*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Robbins S.P. dan Judge (2012) *Perilaku Organisasi Buku 2*, Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, S.P. (2012) *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Samsudin, Sadili (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Sarjono Haryadi, dan Julianita Winda. (2011). *SPSS vs LISREL*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2016). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Kahlian*. Salemba Empat: Jakarta Selatan.
- Silalahi, Barnet (2011) *Manajemen Integratif*, LPMI: Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (2012) *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Soebroto, Wigno (2011) *Komitmen Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sopiah. (2011) *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi (2014) *Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Bandung.
- Suryahadi, Yusak William (2015) Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel. *Jurnal AGORA*. Vol. 3, No. 2.
- Susanto, Ari Juniar (2011) *Komitmen Organisasi*. *Education Policy Analysis Archives*, Salemba Empat: Jakarta.
- Sutarto (2012) *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam,. Pranada Media Group: Jakarta.
- Umar, Husen (2012) *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Uno, Hamzah B. & Nina Lematenggo (2012) *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Utari, Ni Luh Mitha dan K. Krisna Heryanda (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 3, No. 1.