

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN UMUM RSUD ARIFIN ACHMAD
PROVINSI RIAU)**

Oleh : Intan Pertiwi

Pembimbing : Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia. Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang
Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational support and employee empowerment on employee performance partially and simultaneously. This study uses a questionnaire as a tool for collecting data distributed to 49 respondents to the employees of the General Section of Arifin Achmad Hospital in Riau Province. The data is then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 17.0 by conducting validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, analysis of determination (R²) and hypothesis testing by testing t test (partial) and F test (simultaneous). The results showed that the first hypothesis testing was organizational support for employee performance, $t_{count} (5,762) > t_{table} (2,011)$, meaning that organizational support had a significant effect on employee performance. Second, employee empowerment is $t_{count} (5,206) > t_{table} (2,011)$, meaning that employee empowerment has a significant effect on employee performance. The results of the F test count $(29,191) > F_{table} (3,20)$, meaning that organizational support and employee empowerment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Support, Employee Empowerment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau sebuah organisasi bisnis yang beroperasi setiap harinya baik itu yang menjual jasa, barang, ataupun jasa dan barang tentu memerlukan SDM yang dapat bersaing dan dapat terus menciptakan inovasi baru bagi perusahaan atau organisasi yang mempekerjakannya. Namun ketika SDM dengan kemampuan kerja yang rendah ataupun hasil kerja yang buruk akan dapat merugikan perusahaan ataupun organisasi bisnis dimana SDM itu bekerja. Sedangkan tujuan dari perusahaan ataupun organisasi bisnis didirikan adalah untuk memperoleh suatu profit, dan profit ini dapat terwujud dengan tercapainya target melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. (Bawi, 2015).

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah dukungan organisasi dan pemberdayaan karyawan. Dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Selain dukungan organisasi faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan adalah proses membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen (Khan, 1997), karyawan yang telah diberikan kepercayaan oleh organisasi merasa lebih percaya diri dan merasa bahwa organisasi membutuhkan dirinya untuk tetap bekerja. Maka akan dapat membantu organisasi untuk bisa bersaing dengan bisnis lainnya.

Persaingan bisnis rumah sakit di Pekanbaru menunjukkan situasi bisnis yang kompetitif dan semakin kompleks. Jumlah rumah sakit yang terus meningkat menunjukkan persaingan bisnis semakin kompetitif dan setiap pebisnis mencoba meningkatkan keunggulan dalam rangka memenangkan persaingan usaha rumah sakit. RSUD Arifin Achmad, merupakan salah satu Rumah Sakit milik pemerintah, dan juga merupakan RS yang menampung rujukan dari RS Kabupaten disekitarnya. Di RS ini telah menerapkan dukungan organisasi dan pemberdayaan karyawan. Namun masih ada beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kinerja, diantaranya adalah beberapa kesalahan penyaluran barang yang dilakukan oleh karyawan di bagian umum. Untuk itulah dalam penulisan ini penulis memilih judul, **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau?”**.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis dukungan organisasi pada RSUD Arifin Achmad.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberdayaan karyawan pada RSUD Arifin Achmad
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian umum pada RSUD Arifin Achmad.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian umum RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

Manfaat Penelitian

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis:

a) Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti.

b) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dalam rangka menentukan dukungan organisasi dan pemberdayaan karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka teori

1. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasional berkaitan dengan keinginan pihak manajemen untuk memberikan kompensasi terhadap berbagai usaha karyawannya, memberikan bantuan kesejahteraan, memberikan solusi

dalam permasalahan pekerjaan, dan menjamin lingkungan kerja yang nyaman (Aube et al, 2007).

Menurut Robbins (2009) bahwa dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Berdasarkan teori Eisenberg dan Rhoades (2002), terdapat tiga dimensi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang dapat meningkatkan persepsinya mengenai dukungan organisasi yaitu ;

1. *Menerapkan keadilan.*
2. *Dukungan atasan*
3. *Penghargaan dan lokasi kerja*

2. Pemberdayaan Karyawan

Menurut Khan (2007) Pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, sedangkan Mulyadi dan Setyawan (1999) berpendapat bahwa pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Selain itu pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthan, 1995).

Pemberdayaan Karyawan menurut Spreitzer (1995) terdiri dari 4 dimensi yaitu:

- a. Meaning (pemaknaan), Pemaknaan merupakan kesempatan bagi karyawan merasakan bahwa mereka melakukan tugas yang berharga.
- b. Competence (kompetensi), mengacu pada keyakinan individu yang berarti karyawan mempunyai keyakinan secara individual.
- c. Self-Determination (determinasi diri), merupakan perasaan yang ada pada diri individu untuk memilih berinisiatif dan mengatur tindakan-tindakan.
- d. Impact (dampak), merupakan tingkat yang dirasakan individu dimana perilaku mereka membawa suatu perbedaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2006). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi kinerja untuk mengukur kinerja karyawan menurut Dharma (2003) yaitu :

1. Kualitas Kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengantidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatupekerjaan serta produktivitas kerja yang

dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing pegawai. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu seberapa jauh pegawai mampu menyelesaikanpekerjaannya di awal waktu yang ditentukan. Jadi, karyawan itu dapat memanfaatkan waktu yang tersisa untuk aktivitas lain.

Hubungan Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori Rhoades dan Eisenberger (2002), dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan tentang seberapa jauh organisasi memperhatikan kesejahteraan dan memberikan nilai bagi kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi. Dukungan organisasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan dalam bekerja dan senantiasa dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri karena pihak organisasi telah memberikan berbagai dukungan yang dirasakan oleh karyawan sehingga akan memunculkan dalam diri karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Hubungan Pemberdayaan Karyawan dan Kinerja Karyawan

Spreitzer (1995) mengemukakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap inovasi dan efektifitas manajerial, sehingga pemberdayaan karyawan yang dilakukan akan meningkatkan kinerja melalui proses perencanaan yang baik.

Hipotesis

Hipotesis secara keseluruhan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian umum RSUD Arifin Achmad Prov. Riau.
2. Diduga pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian umum RSUD Arifin Achmad Prov. Riau.
3. Diduga dukungan organisasi dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian umum RSUD Arifin Achmad Prov. Riau.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, dimana menurut Suhartanto (2014:189) skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, yang beralamat di Jl. Diponegoro No.2, Sumahilang, Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156.Simpang Pepaya, Sukajadi, Pekanbaru, Riau.

2. Populasi

Populasidalam penelitian ini adalah karyawan bagian umum RSUD Arifin Achmad yang berjumlah 63 orang.

3. Sampel

Jadisampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang, dengan ketentuan karyawan yang telah terdaftar sebagai PNS.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Riduwan & Sunarto (2007) uji validitas adalah pernyataan sejauh mana data yang dirangkum pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

b. Uji Reabilitas

Menurut Riduwan & Sunarto (2007) uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

9. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu lokasi toko (X_1), promosi (X_2)berpengaruh secara (simultan)

terhadap variabel dependen yaitu minat beli konsumen (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 31-60 tahun, jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, kemudian pendidikan terakhir didominasi responden tamatan SLTA/Sederajat.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 2,587 + 0,384 X1 + 0,322X2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,587 ini dapat diartikan jika lokasi toko dan promosi nilainya (0), maka minat beli konsumen sebesar 2,587.

b. Nilai koefisien regresi variabel lokasi toko (X1) bernilai positif yaitu 0,384 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan dukungan organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkat minat kinerja karyawan sebesar 0,384 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

c. Nilai koefisien regresi variabel promosi (X2) bernilai positif yaitu 0,322 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberdayaan karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar

0,322 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Diketahui $t_{hitung} (5,762) > t_{tabel}(2,011)$. Maka disimpulkan bahwa H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima.

b. Pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Diketahui, $t_{hitung} (5,206) > t_{tabel}(2,011)$. Maka disimpulkan bahwa H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (29,191) > F_{tabel} (3,20)$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan (H_a) diterima. Artinya dukungan organisasi (X1) dan pemberdayaan karyawan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Adapun nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,559. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 55,90%.

2. Pembahasan

Dalam penelitian ini akan membahas dua variabel bebas, yaitu dukungan organisasi (X1) dan pemberdayaan karyawan (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Berikut ini pembahasan dari setiap tujuan penelitian:

a. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 5,762 dengan nilai signifikan 0,00. Oleh karena signifikan

kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Silviana (2017) dengan judul pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 5,206 dengan nilai signifikan 0,00. Oleh karena itu nilai signifikan yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pemberdayaan karyawan yang diberikan akan semakin tinggi kinerja karyawan.

c. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian simultan menunjukkan dukungan organisasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sebagian besar RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau sudah menerapkan nilai-nilai dukungan organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun ada sebagian kecil karyawan bagian umum yang belum merasakan dukungan organisasi dengan baik.

2. Pemberdayaan karyawan pada bagian umum RSUD Arifin Achmad secara keseluruhannya menunjukkan pemberdayaan karyawan yang cukup baik, ini berarti sebagian besar karyawan bagian umum telah diberdayakan dengan baik.

3. Kinerja pada karyawan bagian umum RSUD Arifin Achmad menunjukkan hasil kerja yang baik, ini terlihat dengan jelas dari hasil rekapitulasi dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas dan ketepatan waktu. Namun, dari segi kuantitas karyawan pada bagian umum masih kurang, ini terlihat dari hasil skor yang masih lebih rendah dibandingkan dengan 2 dimensi lainnya.

4. Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (dukungan organisasi dan pemberdayaan karyawan) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada karyawan bagian umum RSUD Arifin Achmad.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, selanjutnya penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan:

1. Pihak RSUD Arifin Achmad, harus terus meningkatkan dukungan organisasi bagi karyawan mereka, khususnya dilihat dari segi dukungan atasan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan seperti, memperhatikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan.

2. Diharapkan bagi pihak RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, perlu meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan lebih baik lagi. Mengingat masih rendahnya pemahaman karyawan mengenai pemaknaan bagi diri mereka, pemberdayaan karyawan ini juga menjadi suatu hal yang dapat mendorong karyawan agar lebih berkembang dan bisa bertanggung jawab dengan baik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian, yakni dengan menambah variabel, sampel, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Hartiwi. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organization Support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomistie Palangka Raya)*. JSM (Jurnal Sains Manajemen) ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume I, Nomor 1, September 2012. STIE. Palangka Raya.

Ari. 2018. *Sampah Medis dan Limbah B3 Menumpuk, DLHK Riau akan Beri Sanksi RSUD Arifin Achmad*. <http://m.toriau.co/read-7877-2018-11-20-sampah-medis-dan-limbah-b3-menumpuk-dlhc-riau-akan-beri-sanksi-rsud-arifinachmad.html#sthash.7fbCG5J3.dpbs>. 23 Jan. 19. 01.13 WIB.

Arisa, Vivit. 2010. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja pada PT. Aqua Tirta Investama*. Skripsi. FKIP. Jurusan Studi Pendidikan Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Bagus, Arga. 2015. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Derah Kota Batu*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Universitas Brawijaya. Malang.

- Desrian, Willy. 2016. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Biro Organisasi Sekertariat Daerah Prov. Sumatra Barat*. Skripsi. FEB. Jurusan Manajemen. Universitas Andalas.
- Fadzilah, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)*. Jurnal ilmiah Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Fitria, Alvida. 2018. *Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 56 No.1 hal.180-181. Universitas Brawijaya. Malang.
- Hendriani Susi dan Oemar Yohanes. 2011. *Buku Ajar Kinerja dan Kepuasan Kerja*. CV.Witra Irzani Pekanbaru. Pekanbaru
- Ismainar, Hetty. 2015. *Manajemen Unit Kerja*. Deepublish. Yogyakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada:Jakarta
- LAPOR. *Kondisi Ruang Rawat Inap RSUD Arifin Achmad Tidak Memadai*. Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat, 22 Maret 2016. www.lapor.go.id/go.id/443328/kondisi-ruang-rawat-inap-rsud-arifin-achmad-tidak-memadai.html (diakses 27 Januari 2019)
- Mahiri, Eli. 2017. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Perusahaan Air Minum*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Vol. 4 No.2 hal.109-110. Universitas Majalengka. Majalengka.
- Mursidta, Silviana. 2017. *Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Varia Usaha Beton Gresik*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5 No. 1 hal.6-11. Universitas Negri Surabaya. Surabaya.
- Permana, M. 2017. *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Medan*. Manajemen Ekstensi. FEB. Universitas Sumatera Utara Medan.

Ria dan Darman. 2018. *Komitmen Organisasi*. CV. Nas Media Pustaka: Makassar.

Suryani, Erna. 2018. *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Haruyan Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No. 1 Januari 2018. Univeritas Achmad Yani. Banjarmasin.

Susarni. 2016. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat*. Skripsi. FEB. Manajemen. Universitas Halu Oleo Kendari.

Tielung, Jaclyen. 2013. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN PERSERO Wil.VII Manado*. Jurnal Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1799-1808. Universitas Sam Ratulangi. Manado.