PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA RSUD BANGKINANG

Oleh : Lisa Irawan/1601110007

Email: irawanlisa117@gmail.com

Pembimbing : Kasmiruddin

Kasmiruddin1962@yahoo.com

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine how much the influence of organizational climate and work motivation on the job satisfaction. Samples in this study were taken as many as 52 respondent and in this study used a Simple Random Sampling. Using simple regression analysis and multiple regression analysis.

The results of this study indicate that organizational climate has a significant on the job satisfaction. Work Motivation has a significant on the job satisfaction. And simultaneously organizational climate and work motivation have a significant effect on the job satisfaction. Future studies are suggested to use other methods in examping on the job satisfaction, for example through in depth interviews with respondent.

Keywords : Organizational Climate, Work Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini menyebabkan persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Semua perusahaan baik milik swasta maupun milik negara, perusahaan skala kecil, menengah maupun skala besar tidak dapat terhindar dari persaingan. Oleh karena itu, sebagai akibat dari persaingan dunia usaha yang semakin ketat, maka perusahaan dituntut untuk melakukan pembenahan-pembenahan dalam segala hal secara konsisten dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perubahan perilaku pada sumber daya manusianya dalam

menjalankan berbagai aktivitas (Usmany dan Hamid, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan harta atau aset yang paling berharga dan penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk, 2012). Oleh karena itu tenaga kerja yang profesional sangat diperlukan. Bukan hanya pekerja yang memiliki keahlian saja, tetapi pertimbangan bagaimana keberadaan pekerjaan tertentu mendukung situasi dalam bekerja dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul

serta berkualitas untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan. Setiap perusahaan mengupayakan dalam mempertahankan karyawannya dengan memberikan rasa kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berkaitan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya yang mereka terima (Stephen P. Robbins, 2015). Adanya kepuasan kerja akan berdampak bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasakan puas dalam bekerja tentu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Cindy Fitri Anisa, 2016).

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah Iklim organisasi dan Motivasi kerja. Iklim organisasi sebagai serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan (Gomes, 2010). Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku.

Realisasi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh dimensi Motivasi kerja karyawan. Motivasi sesuatu

yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2000). Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi, karyawan akan mengalami kesulitan untuk memenuhi pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2003). Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2007). Demikian motivasi memiliki peranan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena itu motivasi sangat menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang (RSUD) Adalah rumah sakit milik pemerintah daerah kabupaten kampar yang berdiri sejak pemerintahan hindia belanda dan diresmikan menjadi rumah sakit milik pemerintah pada tahun 1979, memiliki letak yang strategis dipinggir jalan raya Riau-Sumatera Barat dan Sumatera Utara di jalan Lingkar, Bangkinang-Batu Belah, Kabupaten Kampar, Riau.

RSUD Bangkinang sebagai salah satu rumah sakit milik daerah yang sudah berdiri lama dan tentunya

sudah memiliki pengalaman dan karyawan maupun perawat yang berkompeten. Perawat merupakan profesi yang penting di rumah sakit dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Maka dari itu, rumah sakit tempat perawat bekerja harus senantiasa melakukan berbagai usaha untuk dapat meningkatkan kualitas profesionalisme yang ada dalam diri perawat. Dengan banyaknya pesaing membuat RSUD Bangkinang harus meningkatkan performa rumah sakit terutama perawat, seperti menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan asuransi kesehatan untuk seluruh karyawan, memberikan fasilitas kendaraan untuk perawat maupun karyawan, memberikan fasilitas ruang perawatan yang cukup mendukung serta fasilitas alat-alat kesehatan yang layak sesuai dengan kemajuan teknologi, kemampuan memberikan pelayanan yang cepat, sigap dan tanggap dalam menangani pasien, serta memiliki perawat maupun karyawan yang ramah, sabar, terampil, cekatan, disiplin, aktif dan profesional dalam bekerja.

Namun peneliti menemukan beberapa fenomena yang dihadapi RSUD Bangkinang yang mengindikasikan masih rendahnya kepuasan kerja perawat pada rumah sakit tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dapat menjadi permasalahan Kepuasan kerja pada perawat RSUD Bangkinang. Motivasi Kerja dinilai menjadi salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan iklim organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan**

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dibahas mengacu pada tiga pembahasan yang meliputi Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Untuk memfokuskan rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, penulis menentukan permasalahan pada skripsi ini sebagai berikut : **“Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja perawat pada RSUD Bangkinang?”**

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui iklim organisasi pada RSUD Bangkinang.
- 2) Untuk mengetahui Motivasi Kerja pada RSUD Bangkinang.
- 3) Untuk mengetahui Kepuasan kerja pada RSUD Bangkinang
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja perawat RSUD Bangkinang.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja perawat RSUD Bangkinang.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bangkinang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Iklim Organisasi

Secara etimologi iklim berarti suasana atau keadaan (Depdikbud, 1997:300). Sedangkan organisasi

artinya kelompok kerjasama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama (Depdikbud,1997:758). Dengan demikian iklim organisasi dapat diartikan sebagai suasana atau keadaan dalam suatu kelompok kerjasama antara orang-orang yang tergabung didalamnya untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Wirawan (2007:235) Iklim Organisasi melukiskan lingkungan internal organisasinda berakar pada budaya organisasi. Umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pemimpin atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Robert Stringer(dalam Wirawan,(2007:132). Selanjutnya menurut Stringer untuk mengukur iklim organisasi dapat enam dimensi yang diperlukan (1) struktur , (2) standar-standar , (3) tanggung jawab, (4) penghargaan, (5) dukungan, (6) komitmen.

Dimensi Pengukuran Iklim Organisasi

Robert Stringer (2007) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu.

Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu sebagai berikut :

1. Penetapan Struktur Organisasi. Struktur organisai merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2. Penetapan Standar. Standar-standar dalam organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Pemberian Tanggung jawab. Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegimitasi oleh anggota organisasi lainnya. Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota

organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan.

5. Dukungan Pimpinan. Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, Jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri.

6. Komitmen. Komitmen merefleksikan perasaan bangga terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi

Pengertian Motivasi kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan baik itu dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya saat melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P.Siagian,2011). Motivasi sebagai daya penggerak maupun dorongan dalam mencapai sasaran serta tujuan. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan,2003).

McComie (dalam Mangkunegara,2002) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang

berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan kerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan baik itu dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya saat melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P.Siagian,2011).

Motivasi penting diberikan kepada setiap karyawan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai tujuan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seorang karyawan melaksanakan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan (David McClelland dalam darmawan,2013). Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah pendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dimensi Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland dalam Priansa, (2014:207) memelopori pemikiran tentang motivasi kerja dalam mengembangkan motivasi berbasis teori dan model yang digunakan dalam perbaikan metode penilaian kinerja pegawai, serta penilaian dan tes berbasis kompetensi. McClelland memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi atau *Need For Achievement (N.Ach)*, yang

menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan seseorang akan prestasi. Menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain.

Adapun beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut :

1. Ketahanan dan tekun bekerja
Memilih untuk menemukan berbagai cara menyelesaikan masalah dan akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan serta ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya.
2. Butuh umpan balik
Mengharapkan umpan balik (*Feedback*) atas tugas yang telah dikerjakan mengenai seberapa baik hasil kerja tersebut, karena umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan hasil kerjanya dimasa yang akan datang.
3. Suka tantangan kerja
Menentukan tujuan-tujuan yang menantang dan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki kesukaran yang sedang, namun

memungkinkan untuk diselesaikan.

4. Tidak menyukai keberhasilan karena suatu kebetulan
Memiliki tujuan yang jelas dan realistik sehingga selalu bekerja dengan kesungguhan dan mengembangkan keterampilannya dengan sebuah tantangan.
5. Suka bekerja yang bertanggungjawab
Menyukai tantangan dalam pekerjaan dan menerima tanggung jawab pribadi untuk kesuksesan dan kegagalannya.
6. Mampu berinovasi
Menghindar dari pekerjaan yang dianggapnya terlalu mudah atau terlalu sukar (ekstrim) akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh (Moorse 1953 dalam Penggabean 2002:128). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong dari diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dengan dirinya (Mangkunegara 2001:117). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang

berlaku pada dirinya (As'ad 1987:103).

Robbins (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang selalu tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan yang mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu syarat penting dalam penelitian, karena dengan tidak adanya lokasi penelitian yang dituju, maka tentulah

penelitian tidak akan bisa berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.

Penelitian ini penulis lakukan pada RSUD Bangkinang yang berlokasi di Jalan Lingkar, Bangkinang-Batu Belah, Kabupaten Kampar, Riau.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat RSUD Bangkinang berjumlah 108 Orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bias mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasi). Jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 52 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik ini biasa disebut dengan teknik acak sederhana, teknik *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dilokasi penelitian yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan peneliti berupa informasi tentang hubungan Iklim organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh dari rumah sakit itu sendiri, yang diperoleh dari HRD yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah Data sekunder adalah data jumlah perawat, data absensi perawat, data jumlah pasien, sejarah singkat rumah sakit, dan struktur organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak terkait pada penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas guna memperoleh garis besar permasalahan yang ada pada objek penelitian. Yang menjadi Narasumber dalam wawancara adalah HRD dari RSUD Bangkinang.

2. Kuesioner / Angket

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan kedalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan

menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS.

Uji Instrumen Dan Pengujian Hipotesis

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih”. Untuk menghitung validitas butir soal digunakan rumus menurut (Ridwan & Sunarto, 2012).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas 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 kuisisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur ayng digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2007).

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara

variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila r square mendekati 0 (nol) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

f. Uji Signifikansi Individu (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (iklim organisasi), X_2 (motivasi kerja),

terhadap variabel Y (Kepuasan kerja).

g. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), secara parsial berdampak terhadap variabel dependen Kepuasan kerja (Y)

Profil Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah Rumah Sakit Milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar yang berdiri sejak pemerintah Hindia Belanda dan diresmikan menjadi Rumah Sakit milik pemerintah pada tahun 1979, memiliki letak yang strategis dipinggir jalan raya Riau-Sumatera Barat dan Sumatera Utara tepatnya di jalan M.Yamin. Sejak tahun 1981 RSUD Bangkinang hanya tergolong rumah sakit kelas type-D. Sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelayanan maka pada tanggal 05 Juni 1996, berdasarkan SK Menkes Nomor : 551 / Menkes / SK / VI / 1996 tentang peningkatan kelas RSUD Bangkinang Milik Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Kampar, maka RSUD Bangkinang diakui sebagai Rumah Sakit yang tergolong tipe C, dan pada tanggal 19 Desember 2011 RSUD Bangkinang menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan surat keputusan Bupati Kampar Nomor : 060 / ORG / 303 / 2011 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang sebagai satuan kerja perangkat daerah kabupaten Kampar yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) secara penuh. Sejak 01 April

2015 sampai sekarang tepatnya pada masa kepemimpinan seorang Dokter spesialis Penyakit Dalam yang bernama Dr.Andri Justin, Sp.PD, dengan Nomor SK : 821.2.627 / XII / 2017 tanggal 04 Desember 2017 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan Direktur dengan struktural eselon III / a (Direktur RSUD Bangkinang), RSUD Bangkinang memberikan pelayanan di gedung baru yang terletak di jalan lingkar Bangkinang Batu Belah.

Visi

Visi adalah cara pandang jauh kedepan kemana dan bagaimana Rumah Sakit Daerah Bangkinang harus dibawa dan berkarya agar tetap konsisten, eksis, antisipatif, inovatif, dan produktif atau juga dikatakan visi adalah suatu gambaran keadaan masa depan yang diinginkan Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang dalam jangka lima tahun kedepan. Keberhasilan dapat diukur dengan indikator yang telah ditetapkan untuk mendukung kepada Visi Kabupaten Kampar yaitu “*Kabupaten Kampar Negeri Berbudaya, Berdaya, dalam Lingkungan Masyarakat Agamis tahun 2025*”. Dan visi Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar yaitu “*Mewujudkan Pembangunan Kesehatan yang Berkesinambungan Serta Pelayanan Berkualitas dan Terjangkau oleh Seluruh Lapisan Masyarakat*”. Mengacu kepada Visi Kabupaten Kampar dan Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar maka RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar Menetapkan Visi sebagai berikut :
“*Rumah Sakit Rujukan Regional Terbaik dan Islami di Provinsi Riau Tahun 2022*”

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang bertekad untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh stakeholder, terutama bagi masyarakat pengguna jasa rumah sakit yang selalu menginginkan perbaikan dan perubahan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang.

Misi

Untuk mewujudkan Visi tersebut Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang telah menetapkan Misi sebagai berikut :

- a.Mengembangkan pembangunan sarana dan prasarana pendukung sesuai persyaratan RS kelas B
- b.Menyelenggarakan *good corporate governance*
- c.Meningkatkan kinerja, kompetensi dan kesejahteraan karyawan
- d.Mengembangkan SIMRS terintegrasi
- e.Dukungan terhadap pengembangan wilayah yang religius

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada kuesioner dan dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dusuatu daftar kuesioner dalam mendefenisikan suatu variabel. Validitas suatu pernyataan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output SPSS pada tabel dengan judul *Item Total Statistic*. Memiliki kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item*

total correlation lebih besar dari r_{tabel} . Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 52 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui *degree of freedom* = $n-2$, jadi *degree of freedom* - $52-2=50$, maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat $r_{tabel} = 0,237$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

HASIL ANALISIS DATA

Iklm Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

A.Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu Iklm organisai (X1) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada RSUD Bnagkinang.

B.Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Iklm, Motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kepuasan kerja). Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu.

C.Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Apakah variabel X1 dan X2 (Iklm dan Motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap varisbel Y

(Kepuasan Kerja) secara terpisah atau parsial. Selanjutnya untuk mengetahui t_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df= n-2=52-2=50$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t_{tabel} untuk $df=50$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau 0,025 adalah 1,675.

Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang

Ho : Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang.

Uji t ini dilakukan dengan ketentuan :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka Ha diterima dan Ho ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, Maka Ha ditolak dan Ho ditolak

Diketahui t_{hitung} sebesar (8,195) > t_{tabel} (1,675) dengan tingkat sig.(0,000) < 0,05. Artinya variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga Hipotesis (H1) Yang berbunyi adan pengaruh Iklm Organisasi terhadap Kepuasan kerja dapat diterima. Semakin baik dan kondusif iklim organisai maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

A.Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear anatra satu variabel independen yaitu motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja(Y) Pada RSUD Bangkinang.

B.Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Iklim, Motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kepuasan kerja). Nilai koefesien determinasi (R^2) adalah anantara nol atau satu.

Diperoleh R square sebesar 0,551. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah 55,1% sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

C.Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Apakah variabel X1 dan X2 (Iklim dan Motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan kerja) secara terpisah atau pasrial. Selajutnya untuk mengetahui t_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 52 - 2 = 50$. Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t_{tabel} untuk $df = 50$ pada alpha 5% / 2 atau 0,025 adalah sebesar 1,675.

Dengan Rumus hipotesis sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh antara Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang

Ho : Tidak Ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang

Uji t dilakukan dengan ketentuan :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka Ha diterima dan Ho ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, Maka Ha ditolak dan Ho diterima

Hipotesis (H2) yang berbunyi ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Semakin tinggi motivasi, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu sebaliknya.

Iklim dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

A.Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh iklim (X1) dan Motivasi(X2) terhadap kepuasan kerja (Y) RSUD Bangkinang.

B.Koefesien Determinasi (R^2)

Diperoleh R square sebesar 0,624. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel iklim dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 62,4%. Sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

C.Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F_{hitung} adalah 40,710.

Dengan rumus Hipotesisnya adalah :

Ha : Ada pengaruh antara Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang

Ho : Tidak ada pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan

kerja perawat pada RSUD Bangkinang

Uji ini dilakukan dengan ketentuan :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, Maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka H_a ditolak dan H_0 diterima

berdasarkan distribusi uji F_{tabel} untuk $df=49$ adalah sebesar 3,18. Nilai F_{hitung} sebesar 40.710 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Hipotesis (H_3) yang berbunyi diduga ada pengaruh antara iklim organisasi dan motivasi kerja dapat diterima. Dengan lebih besar F_{hitung} dari pada F_{tabel} Maka secara simultan Iklim organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang. Artinya variabel iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi iklim dan motivasi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

Pembahasan

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang (RSUD) Adalah rumah sakit milik pemerintah daerah kabupaten kampar yang berdiri sejak pemerintahan hindia belanda dan diresmikan menjadi rumah sakit milik pemerintah pada tahun 1979, memiliki letak yang strategis dipinggir jalan raya Riau-Sumatera Barat dan Sumatera Utara dijalan Lingkar, Bangkinang-Batu Belah, Kabupaten Kampar, Riau.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel iklim terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,411 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim maka akan meningkatkan kepuasan kerja dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu 8,195 memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik dan kondusif iklim yang diterapkan maka semakin baik tingkat kepuasan kerja yang akan timbul. Maka hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa “adanya pengaruh yang antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang” terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Ini menunjukkan bahwa semakin baik dan semakin kondusif iklim organisasi yang diciptakan RSUD Bangkinang kepada perawat maka perawat juga semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang

Dari hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien regresi 0,333 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan

kepuasan kerja dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu 7,827 memiliki arah positif dan mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi yang diterapkan maka semakin baik tingkat kepuasan kerja yang akan timbul. Maka hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa “adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang “terbukti””.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak dan baik motivasi yang diberikan RSUD Bangkinang kepada perawatnya maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi dan semakin baik kinerjanya.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Bangkinang

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel iklim dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,005$. Nilai koefisien regresi sebesar untuk variabel iklim -1,206 dan untuk variabel motivasi 0,170. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim dan motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari iklim dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang sebesar 40,710 dengan nilai signifikan 0,000. Oleh karena

signifikansi kurang dari 0,05. Besarnya pengaruh iklim dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,624 yang diartikan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja memiliki kontribusi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H3) Yang berbunyi iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja “terbukti””. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim dan motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang yang ditandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi sudah berjalan dengan baik. Ini berarti bahwa penetapan struktur organisasi yang telah ditetapkan sudah jelas, standar yang telah ditetapkan jelas, pemberian tanggungjawab, pemberian penghargaan bagi perawat yang berprestasi, adanya dukungan pimpinan bekerja, dan komitmen kerja yang tinggi.
2. Motivasi didapat perawat dalam bekerja sudah tinggi sehingga termotivasi dalam bekerja. Ini berarti bahwa

ketahanan atau ketekunan dalam bekerjanya tinggi, mendapatkan umpan balik dalam bekerja, menyukai pekerjaan yang memiliki tantangan, tidak menyukai keberhasilan karena suatu kebetulan, bertanggungjawab dalam bekerja, dan mampu berinovasi dalam bekerja.

3. Kepuasan Kerja sudah tinggi sehingga perawat hasil kerjanya yang optimal. Seperti terlihat dari Kepuasan terhadap gaji yang diberikan, Kepuasan terhadap Rekan kerja sesama perawat, Kepuasan terhadap Supervisi, Kepuasan adanya Promosi jabatan yang diberikan, dan Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
4. Berdasarkan analisis data, iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis (H_1) yang berbunyi iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Semakin kondusif iklim organisasi maka semakin kondusif pula kepuasan kerja, begitu sebaliknya.
5. Berdasarkan analisis data, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis (H_2) yang berbunyi motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat, begitu sebaliknya.
6. Berdasarkan hasil analisis data, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Maka hipotesis (H_3) yang berbunyi iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Semakin kondusif iklim organisasi dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, begitu sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi Rumah sakit dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi RSUD Bangkianang :
 - Dengan terbuक्तinya, Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja maka perlu untuk meningkatkan iklim organisasi melalui penerapan disiplin kerja yang lebih kondusif.
 - Dengan terbuक्तinya, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja maka perlu untuk mengefektifkan motivasi dengan cara menerapkan kepemimpinan yang transformasional.
 - Disarankan kepada pimpinan untuk meningkatkan iklim organisasi yang disertai peningkatan motivasi kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, pada penelitian mendatang hendaknya memperbesar populasi dan sampel dengan cakupan wilayah yang lebih luas. Selain itu pada

penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya, seperti gaya

kepemimpinan, penilaian kerja dengan tidak menghilangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen serta menggunakan metode lain seperti melakukan wawancara langsung terhadap responden

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Ardana, K, Mujiati, N.W, dan Mudiarta Utama, IW. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta

Agustini, Fauziah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera

Afri Nesti. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RS. Ibnu Sina Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 5 : Edisi II. Universitas Riau

Cindy Fitri Anisa. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Manajemen terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bagian Produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru)*. JOM Vol. 3 No 2. Universitas Riau

Davis, Keith. 1985. *Organizational Behavior-Human Behavior at Work*

13th Edition. New Delhi : Megraw Hill Company

Gibson, James L,dkk. 2010. (translator) *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta : Binarupa Akasara

Gusmarni dan Kasmiruddin. 2018. *Pengaruh Keterliatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Ibu dan Anak Milano Teluk Kuantan*. JOM FISIP Vol.5 No 2. Universitas Riau

Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi : Yogyakarta

Handoko, Hani T. 2013. *Management*. BPFE : Yogyakarta

Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3. STIE YKPN. Yogyakarta

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Kerja Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara

Kasmiruddin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Bisnis Rumah Sakit (studi kasus pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru)*. Jurnal Aplikasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Riau

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh Yogyakarta : Andi. No.3. pp.253-266

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung : Remaja Rosdakarya

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. BPFE- Yogyakarta