



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RS. Cut Nyak Dhien Langsa

Teguh Suharto^{1*}, Yuniati², Ria Kesumawati³

^{1,2,3} Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia

Alamat: Jl. Kapten Sumarsono, Medan Helvetia Kota Medan

Korespondensi penulis: teguh@helvetia.ac.id

Abstract. Performance is the result of the work of individuals in carrying out the responsibilities given, which is greatly influenced by the factors of ability, experience, seriousness, and punctuality. Data from Cut Nyak Dhien Hospital shows a decrease in the performance of non-medical employees recorded by the personnel department every year. In 2019, the average employee performance was 87.8; However, the figure decreased to 86.2 in 2020, 85.5 in 2021, 84.0 in 2022, and 83.9 in 2023. This decline is suspected to be caused by a less effective leadership style and weak implementation of organizational commitments. This study aims to analyze the influence of leadership style and organizational commitment on the performance of non-medical employees at Cut Nyak Dhien Langsa Hospital in 2024. The method used is a descriptive quantitative approach with a cross-sectional research design. The population studied was 35 non-medical employees, all of whom were sampled. Data were analyzed using univariate, bivariate, and multivariate tests. The results showed that the majority of respondents assessed the leadership style at the hospital as not good (57.1%), low organizational commitment (60.0%), and poor performance (57.1%). Statistical tests showed that there was a significant influence between leadership style ($p=0.001$) and organizational commitment ($p=0.002$) on the performance of non-medical employees. Based on these findings, it is recommended that Cut Nyak Dhien Langsa Hospital implement a more democratic leadership style to improve the performance of non-medical employees. Additionally, it is important to strengthen the implementation of the organization's commitments by providing ongoing training and development, as well as creating a work environment that supports employees' active participation in decision-making. The implementation of policies based on collaboration and good communication between management and employees is expected to be able to create a more productive and harmonious work atmosphere, which is important to achieve organizational goals effectively.

Keywords: commitment, leadership, performance, training, resources.

Abstrak. Kinerja merupakan hasil dari kerja individu dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan, yang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan ketepatan waktu. Data dari RS Cut Nyak Dhien menunjukkan penurunan kinerja karyawan non medis yang tercatat oleh bagian personalia setiap tahunnya. Pada 2019, rata-rata kinerja karyawan sebesar 87,8; namun, angka tersebut menurun menjadi 86,2 pada 2020, 85,5 pada 2021, 84,0 pada 2022, dan 83,9 pada 2023. Penurunan ini diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif serta lemahnya pelaksanaan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan non medis di RS Cut Nyak Dhien Langsa pada tahun 2024. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan desain penelitian cross-sectional. Populasi yang diteliti berjumlah 35 karyawan non medis, yang seluruhnya dijadikan sampel. Data dianalisis menggunakan uji univariat, bivariat, dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai gaya kepemimpinan di RS tersebut kurang baik (57,1%), komitmen organisasi rendah (60,0%), dan kinerja juga kurang baik (57,1%). Uji statistik menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan ($p=0,001$) dan komitmen organisasi ($p=0,002$) terhadap kinerja karyawan non medis. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar RS Cut Nyak Dhien Langsa menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis guna meningkatkan kinerja karyawan non medis. Selain itu, penting untuk memperkuat pelaksanaan komitmen organisasi dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan. Penerapan kebijakan berbasis kolaborasi dan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Kata kunci: komitmen, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, sumber daya.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan perpaduan kemampuan pikir dan fisik individu, dengan perilaku dan sifat yang dipengaruhi oleh keturunan serta lingkungan, sementara prestasi kerja didorong oleh keinginan untuk meraih kepuasan. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) harus memiliki tujuan yang mempertimbangkan kepentingan individu, organisasi, dan nasional. Tujuan utamanya ialah menyelaraskan SDM dengan kebutuhan perusahaan di masa depan guna mencegah salah kelola dan tumpang tindih tugas (Bintoro & Daryanto, 2017).

Dalam praktik, terdapat berbagai istilah serupa dengan manajemen SDM, meski fokus dan tekanannya berbeda. Dalam kehidupan, manusia selalu berada dalam lingkup organisasi karena kecenderungan untuk bermasyarakat. Hal ini tampak dalam keluarga, organisasi, masyarakat, maupun dunia kerja, di mana interaksi dengan lingkungan kerja tak terhindarkan. Setiap organisasi tentu membutuhkan tenaga kerja untuk mencapai tujuannya (Scott, 2005). Kinerja adalah hasil kerja seseorang saat menjalankan tugas yang diberikan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja terbentuk dari tiga faktor utama: kemampuan dan minat pekerja, pemahaman serta penerimaan terhadap tugas, dan tingkat motivasi. Semakin tinggi ketiga faktor ini, semakin baik pula kinerja pegawai (Hasibuan, n.d.).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang menyenangkan dan membuat nyaman (Mathis, R. L., 2006).

Seorang manajer perlu memiliki kemampuan mengelola karyawan secara efektif, keterampilan manajemen, dan kemampuan memimpin. Selain itu, manajer harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagaimana menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan. Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam

memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan (Mangkuprawira, 2007).

Gaya kepemimpinan, baik secara langsung maupun tidak langsung, mencerminkan kemampuan bawahannya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan perilaku strategis dan sikap yang konsisten digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi kinerja stafnya. Namun, gaya kepemimpinan kerap menjadi kendala bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk memahami motif bawahan, karena motif berakar pada upaya memenuhi berbagai kebutuhan yang pada akhirnya memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Manifestasi kepemimpinan tercermin melalui perilaku, sikap, karakter, dan kebijakan pemimpin. Kepemimpinan menjadi penting bagi manusia karena adanya keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki setiap individu. Kepemimpinan hanya muncul ketika ada pihak yang dipengaruhi, pihak yang memimpin, serta adanya arahan menuju pencapaian suatu tujuan (Rivai, 2013).

Menurut Path-Goal Theory yang dikemukakan oleh Robert House (1996), seorang pemimpin dituntut untuk mampu mengimplementasikan empat bentuk perilaku kepemimpinan yang berbeda. Keempat gaya tersebut meliputi: kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada pencapaian (House & Mitchell, 1974).

Dalam lingkungan kerja, komitmen individu terhadap profesi maupun organisasi sering menjadi persoalan yang sangat krusial. Bahkan, sejumlah organisasi memasukkan aspek komitmen sebagai salah satu kualifikasi utama untuk menduduki jabatan atau posisi yang tercantum dalam iklan lowongan kerja. Hal ini menegaskan bahwa komitmen memiliki peran penting dalam dunia kerja. Komitmen karyawan di perusahaan merupakan cerminan dari hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya atau profesinya di dalam organisasi, yang bertujuan mendukung tercapainya target bisnis perusahaan (Riani, 2011).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di RS. Cut Nyak Dhien terhadap 15 karyawan non medis didapat hasil bahwa kinerja karyawan non medis menurun setiap tahunnya. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan pemimpin saat ini serta komitmen yang telah dibangun tidak dijalankan dengan baik, sehingga hanya beberapa pihak saja yang melaksanakan komitmen tersebut, hal ini yang mempengaruhi kinerja para karyawan non-medis. Data kinerja yang dihimpun dari bagian personalia menunjukkan penurunan dari tahun ke tahun. Pada 2019, kinerja karyawan memiliki rata-rata 87.8; pada tahun 2020 kinerja menurun menjadi 86.2; pada tahun 2021 juga menurun hingga 85.5; pada tahun 2022 menjadi 84.0; serta pada tahun 2023 juga mengalami penurunan sampai di angka 83,9.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RS, Cut Nyak Dhien Langsa

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Cut Nyak Dhien Langsa yang beralamatkan di Jl. T.M. Bachrun No.1. Kabupaten Kota Langsa Provinsi Aceh. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024, yaitu bulan April 2024 – Agustus 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Non medis Rumah Sakit Cut Nyak Dhien yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan pendapat Arikunto (2002) apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya.

Dengan demikian, maka sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis RS Cut Nyak Dhien Langsa Maka dari itu teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah total populasi, yaitu 35 orang (Arikunto, 2002). Uji Validitas dilakukan di RS Cut Meutia Kota Langsa dengan responden sebanyak 15 responden. Analisis Bivariat menggunakan Uji chi-square dan Analisis Data Multivariat dilakukan dengan uji regresi linear logistic.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh dengan menganalisis secara bivariat dan multivariat antar variabel, berikut ini tabel yang menggambarkan hasil penelitian,

Analisis Bivariat

Berikut hasil uji bivariat hasil penelitian ini

Tabel 1. Tabulasi Silang antara Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan Non Medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa.

No	Variabel	Kinerja				Total		<i>p value</i>
		Kurang Baik		Baik				
		f	%	f	%	f	%	
	Gaya Kepemimpinan							
1	Kurang Baik	14	66,7	7	33,3	21	100	0,001
2	Baik	6	42,9	8	57,1	14	100	
	Komitmen Organisasi							
1	Kurang Baik	10	58,8	7	41,2	17	100	0,002
2	Baik	10	58,8	8	44,4	18	100	
Total		20	57,1	15	42,9	35	100	

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan hasil tabulasi silang antara hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan non medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa dapat diketahui bahwa dari 35 responden, yang memiliki gaya kepemimpinan yang kurang baik dengan kinerja yang kurang baik sebanyak 14 responden (66,7%), dan yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 7 responden (33,3%). Adapun yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dengan kinerja yang baik sebanyak 8 responden (57,1%), dan yang memiliki kinerja yang tidak baik sebanyak 6 responden (42,9%). Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai $p\text{ value} = 0,001$ ($< \alpha = 0,05$), maka H_a dalam penelitian ini diterima yang artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan non medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa.

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan hasil tabulasi silang antara hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan non medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa dapat diketahui bahwa dari 35 responden, yang memiliki komitmen organisasi yang kurang baik dengan kinerja yang kurang baik sebanyak 10 responden (58,8%), dan yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 7 responden (41,2%). Sedangkan yang memiliki komitmen organisasi yang baik dengan kinerja yang baik sebanyak 10 responden (58,8%), dan yang memiliki kinerja yang tidak baik sebanyak 8 responden (44,4%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai $p\text{ value} = 0,002$ ($< \alpha = 0,05$), maka H_a dalam penelitian ini diterima yang artinya ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan non medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa.

Analisis Multivariat

Berikut ini hasil uji multivariat hasil penelitian in

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Logistik

Variabel		B	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Gaya Kepemimpinan	21,491	,001	46,966
	Komitmen Organisasi	,20,846	,002	8,878
	Constant	,357	,002	,700

Berdasarkan tabel 2. di atas hasil uji regresi logistik Step 1^a yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan $\alpha = 0,05$, variabel bebas (independen) yang mempunyai pengaruh secara signifikan dengan variabel terikat (dependen) adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $\text{sig-}p$ $0,001 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan non medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa

- 2) Komitmen Organisasi memiliki nilai $\text{sig-p } 0,002 < 0,05$ artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan non medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa
- 3) Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan non medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa Tahun 2024 dengan $\text{sig-p } 0,001$ dan nilai $\text{Exp } (\beta) 46,966$.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai $\text{sig-p } 0,001 < 0,05$, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non-medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa tahun 2024. Hasil ini sejalan dengan penelitian Frederik (2023) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-medis RSUD Tarutung Tapanuli Utara. Penelitian tersebut menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner berskala Likert dan data sekunder dari RSUD Tarutung, dengan 26 pegawai sebagai responden. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.

Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja sebesar 27,8%, lingkungan kerja sebesar 42,4%, dan keduanya secara simultan memengaruhi kinerja hingga 70,2% (Sahat, 2023). Menurut *Path-Goal Theory* oleh Robert House (1996), seorang pemimpin perlu menerapkan empat perilaku kepemimpinan: direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi (House & Mitchell, 1974).

Kepemimpinan sendiri mencerminkan cara pemimpin mengarahkan bawahannya dalam organisasi, yang berdampak pada kinerja mereka. Keberhasilan organisasi, baik secara keseluruhan maupun kelompok, sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan. Mutu kepemimpinan menjadi faktor dominan yang menentukan keberhasilan organisasi, tercermin melalui kinerja pegawai (Kasmir, 2018).

Menurut asumsi peneliti, gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh pada kinerja bawahannya, tidak hanya persoalan gaya kepemimpinan, namun komitmen organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam suatu capaian kinerja karyawan. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin sudah baik, karena memiliki pengaruh positif dengan $\text{Exp } (\beta) 46,966$ yang artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 46 kali dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, namun peneliti melihat bahwa

pemimpin masih kurang dalam mengayomi bawahannya, dapat dilihat dari pertanyaan “Pimpinan anda selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan” yang diajukan kepada responden tetapi dari 35 responden sebanyak 10 orang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” hal ini artinya, pimpinan belum maksimal dalam melakukan evaluasi kepada karyawan secara merata.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai $\text{sig-}p$ $0,002 < 0,05$ artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis di RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa Tahun 2024. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Galy (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Data yang digunakan adalah data primer.

Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif dan regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi menunjukkan adjusted R Square (R^2) sebesar 41,5%, yang berarti stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan konflik, sementara sisanya 58,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Bengkulu, artinya peningkatan komitmen organisasi berdampak pada perbaikan kinerja pegawai (Pribowo, 1845).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Manery (2018) mengenai pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara. Penelitian tersebut melibatkan 37 responden yang merupakan seluruh pegawai, menggunakan regresi linear berganda dengan data yang diperoleh melalui kuesioner. Hasilnya menunjukkan komitmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Disarankan BKDPSDA meningkatkan faktor-faktor yang memperkuat komitmen organisasi untuk mendorong kinerja pegawai (Manery et al., 2018).

Komitmen organisasi sendiri diartikan sebagai kekuatan relatif individu dalam mengidentifikasi diri dan terlibat dalam organisasi (Mardiana Yusuf & Syarif, 2017). Anggota yang memiliki komitmen lebih cenderung bertahan dalam organisasi dibanding yang tidak. Komitmen ini merupakan ikatan psikologis pada organisasi, ditandai dengan keyakinan kuat

terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk berkontribusi pada kepentingan organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan (Rumawas, 2023).

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaan atau profesi di tempat pegawai tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut (Muis et al., 2018).

Komitmen organisasi mencerminkan tekad kuat individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, yang tercermin dari perhatian terhadap keberhasilan, kemajuan, dan keberlanjutan organisasi (Muis et al., 2018). Berdasarkan hasil penelitian, pada pernyataan “Bagi saya, ini merupakan organisasi terbaik untuk bekerja,” sebanyak 14 responden tidak setuju atau sangat tidak setuju, menunjukkan bahwa mereka merasa tidak berada di organisasi yang tepat. Komitmen yang kuat menjadi indikator penting dalam mengukur kemampuan pegawai bertahan dan melaksanakan tugasnya. Komitmen juga dipandang sebagai orientasi nilai yang menunjukkan prioritas individu terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga mendorong mereka memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non-medis RS Cut Nyak Dhien Kota Langsa tahun 2024 dengan $\text{sig-p } 0,001 < 0,05$, sedangkan komitmen organisasi juga berpengaruh dengan $\text{sig-p } 0,002 < 0,05$. Gaya kepemimpinan terbukti menjadi faktor paling dominan dengan $\text{sig-p } 0,001$ dan nilai $\text{Exp}(\beta)$ 46,966.

Direkomendasikan agar direktur meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, karena berpengaruh kuat terhadap kinerja. Pemimpin disarankan lebih komunikatif, suportif, dan mampu memberikan arahan yang jelas agar kinerja karyawan non-medis dapat terus meningkat secara optimal

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). *Gaya kepemimpinan path goal theory dan produktivitas pamong desa*. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & ... (2018). *Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara*. *Jurnal EMBA: Jurnal Ekonomi*, 6(4), 1968–1977.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ciawi Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mardiana Yusuf, R., & Syarif, D. (2017). *Komitmen organisasi: Definisi, dipengaruhi, & mempengaruhi* (Nu. Amin Saleh, Ed.; 1st ed.). Penerbit Nas Media Pustaka.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Pribowo, M. G. N. A. (2020). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu*. *Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi*, 195–204.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya organisasi*. Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Rumawas, W. (2023). *Komitmen organisasional dan perilaku keinginan keluar karyawan*. Unsrat Press.
- Sahat, F. A. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non medis RSUD Tarutung Tapanuli Utara*.
- Scott, P. G., & Pandey, S. K. (2005). *Red tape and public service motivation: Findings from a national survey of managers in state health and human services agencies*. *Public Administration Review*, 155–180.