

---

# PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT PUSAT TNI AU

## Dr. SUHARDI HARDJOLUKITO

Markus Kaban<sup>1</sup>, A. Rohendi<sup>2</sup>, Agus Hadian Rahim<sup>3</sup>, Achmad Dheni Suwandhani<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, [markuskaban70@gmail.com](mailto:markuskaban70@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, [arohendi@ars.ac.id](mailto:arohendi@ars.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, [agushadianrahim@gmail.com](mailto:agushadianrahim@gmail.com)

<sup>4</sup> Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, [achmaddheni@ars.ac.id](mailto:achmaddheni@ars.ac.id)

### ABSTRAK

Kondisi SDM di Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito belum berperan sebagaimana mestinya, yang disinyalir kurang maksimalnya produktivitas kinerja karyawan, hingga belum dapat dijadikan teladan bagi karyawan yang lain, atau bahkan hanya untuk tanggung jawab diri sendiri. Maka muncul fenomena, 3 variabel ini lah yang di jadikan penulis untuk dasar dari penelitian. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, karena data yang diolah merupakan data rasio yang menjadi fokus dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel, unit observasi penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito yaitu sebanyak 38 responden, dengan menggunakan teknik *insidental* dengan rumus Slovin dan skala likert untuk menghitung hasil dari kuesioner yang disebar. Tehnik analisis data yang di gunakan menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian ini pengaruh profesionalisme terhadap produktivitas mendapat nilai koefisien korelasi sebesar 47,2% dalam kategori “sedang”, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas nilai koefisien korelasinya sebesar 47,4% dalam kategori “sedang”, pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap produktivitas dengan menghitung koefisien determinasi ini dibuktikan oleh hasil analisis uji F dimana F hitung sebesar 7,952 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 sesuai tabel dari program SPSS versi 24. Dari perhitungan diatas  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,952 > 3.27$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).

**Kata Kunci :** Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Produktivitas SDM

### ABSTRACT

*The condition of human resources at the Indonesian Air Force Central Hospital, Dr. Suhardi Hardjolukito has not functioned as it should, which is alleged to be less than optimal in employee performance productivity, so that it cannot be used as an example for other employees, even just for self-responsibility. Then these 3 variables emerged which were made into authors for the basis of the research. This type of research is quantitative, because the data that is processed is ratio data which is the focus of this study to determine the magnitude of the influence between variables. Suhardi Hardjolukito as many as 38 respondents, using incidental techniques with the Slovin formula and Likert scale to calculate the results of the distributed*

questionnaires. The data analysis technique used was descriptive method and multiple linear regression analysis. From the results of this study the effect of professionalism on productivity got a correlation coefficient value of 47.2% in the "medium" category, and the effect of organizational commitment on productivity the correlation coefficient value of 47.4% in the "medium" category, the influence of professionalism and commitment to productivity with coefficient of determination as evidenced by the results of the analysis of the F test where F count is 7.952 with a significance level of 0.001 according to the table from the SPSS version 24 program. From the above calculation  $F_{count} > F_{table}$  ( $7.952 > 3.27$ ). This shows that the variables of Professionalism (X1) and Organizational Commitment (X2) have a significant effect on Productivity (Y).

**Keywords:** Professionalism, Organizational Commitment, HR Productivity

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2022). Dalam Depkes RI (2010), menyatakan bahwa rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi menyelenggarakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan tuntutan yang sangat kompleks dengan padat masalah, padat ilmu dan padat modal. Salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit yang memiliki proporsi terbesar dan berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam adalah tenaga perawat.

Beloor (2017) menyatakan pentingnya komitmen yang tinggi pada perawat bagi rumah sakit yaitu dengan adanya komitmen yang tinggi pada perawat maka akan berdampak positif pada rumah sakit, seperti meningkatnya produktivitas dan kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan turn over. Menurut Hadiyani (2016) lebih banyak perusahaan memilih untuk memperkerjakan stafnya dengan system kontrak tidak lagi mementingkan komitmen organisasi yang dimiliki stafnya. organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para staf profesional yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Hasil penelitian Inge, Aida dan Nurmalia (2014), mengungkapkan bahwa komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya

pindahannya kerja, absensi yang rendah, dan meningkatnya Komitmen Organisasi (Inge, 2014).

Rumah sakit untuk mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan produktivitas kerja. Ketidakmampuan perusahaan dalam usaha untuk mencapai produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh suatu perusahaan (Riyanto, 1986). produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Profesionalitas, komitmen organisasi dan produktivitas adalah tiga hal yang memiliki keterkaitan.

RSPAU dr. S Hardjolukito adalah Rumah Sakit umum yang bergerak di bidang kesehatan masyarakat. Fenomena yang terjadi di RSPAU dr. S Hardjolukito yaitu masih banyak pasien yang belum terlayani dengan puas, dengan adanya pasien yang tidak berlanjut berobat di RSPAU dr. S Hardjolukito. Komitmen staf masih kurang dengan adanya staf yang mencita-citakan bekerja di Rumah Sakit lain, terlihat ada saja yang resign dari RSPAU dr. S Hardjolukito. Beberapa Fenomena yang menarik berkaitan dengan Produktivitas untuk di teliti, menurut asumsi peneliti adalah konteks yang berkaitan dengan Profesionalisme dan Komitmen Organisasi di RSPAU dr. S Hardjolukito. Tujuan yang dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui,

mengkaji dan menganalisis hubungan Profesionalitas, komitmen organisasi dan produktivitas RSPAU dr. S Hardjolukito.

## KAJIAN LITERATUR

### Manajemen dan Organisasi

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Firma Firmansyah Adi, 2017). manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah., 2017). Dari pendapat tersebut disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu yang mempelajari proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan.

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2013). Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi (Silalahi, 2011). Manfaat dari organisasi adalah, memunculkan semangat kerja, mengembangkan kemamouan berkomunikasi, membantu mengatasi masalah, membangkitkan jiwa kepemimpinan, memperluas wawasan individu, memperluas pergaulan, melatih kedisiplinan dan *time management*, meningkatkan rasa tanggung jawab, melatih mental individu dalam menghadapi tekanan, dan membentuk kepribadian seseorang (Purwadhi, 2020).

### Profesionalisme

Profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan, (Wirjayanti, 2014). Profesional adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian.

Sifat profesional tercermin dari rasa ingin tahu yang berkembang dan berkelanjutan, sikap bertanggung jawab, dan tidak cepat puas diri (Sedarmayanti 2017). seseorang dapat disebut profesional apabila memenuhi syarat, memiliki “*knowledge*” yang diperlukan oleh profesi tersebut, memiliki “*skill*” yang diperlukan, senantiasa bersikap profesional, (Martak,2015).

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai satu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Bambang, 2016). komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan beberapa pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Wibowo, 2016). Komitmen organisasi secara signifikan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, tetapi tidak dengan kinerja karyawan (Acep Rohendi, 2016). Cara untuk membangun komitmen organisasi dengan *Justice and support, Shared values, Trust, Organizational Comprehension, and Employee involvement* (Wibowo 2016). Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi (Husor Wini, 2022).

### Produktivitas

produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2017). produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu (Sedarmayati, 2018). Produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan (Martono, 2019). Produktifitas sumber daya manusia dan setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja

yang berbeda-beda, sehingga adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja (Ade Mubarak, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2018).

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif, mempergunakan data primer data berasal dari responden yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Responden dalam penelitian ini sebanyak 38 orang karyawan RSPAU dr. S Hardjolukito. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang berisi 37 butir pertanyaan. Untuk keperluan analisis kuantitatif kategori jawaban responden dalam 5 (lima) dengan menggunakan skala linker. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24. Untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel penelitian maka peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan mengenai hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

#### **PEMBAHASAN**

##### **Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif pada variabel Profesionalisme dilakukan dengan menggunakan nilai bobot yang didapatkan dari hasil jawaban responden Rata-rata bobot aktual pada variabel Profesionalisme diperoleh sebesar 98,66 dibulatkan 99 dimana nilai rata-rata tersebut masuk ke dalam kategori “cukup baik” yang berada pada interval 98-127 sesuai dengan perhitungan nilai bobot standar yang telah di tetapkan sebelumnya. Hasil analisis deskriptif pada variabel Komitmen Organisasi dilakukan

dengan menggunakan nilai bobot yang didapatkan dari hasil jawaban responden berdasarkan Kuesioner yang diberikan, adapun nilai bobot tersebut sebesar 101,545 dibulatkan 102 dimana nilai rata-rata tersebut masuk kedalam kategori “cukup baik” yang berada pada interval 98-127 sesuai dengan perhitungan nilai bobot standar yang telah diterapkan sebelumnya. Hasil analisis deskriptif pada variabel Produktivitas dilakukan dengan menggunakan nilai bobot yang didapatkan dari hasil jawaban responden berdasarkan Kuesioner yang diberikan, adapun nilai bobot tersebut sebesar 105,705 dibulatkan 106 dimana nilai rata-rata tersebut masuk kedalam kategori “cukup baik” yang berada pada interval 98-127 sesuai dengan perhitungan nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

##### **Analisis Verifikatif**

##### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Pengujian Hipotesis Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito.

Uji regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel independen (Profesionalisme) dengan variabel dependen (Produktivitas) Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito.

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah signifikan. Artinya  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas ( $Y$ ) sebesar 0,650. Selanjutnya Pengujian Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito. Uji regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel independen (Komitmen Organisasi) dengan variabel dependen (Produktivitas) di Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito. Selanjutnya perhitungan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah signifikan. Artinya  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel komitmen

organisasi (X2) terhadap produktivitas (Y) sebesar 0,494.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel independen (profesionalisme dan komitmen organisasi) dengan variabel dependen (produktivitas) di Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,113 dengan nilai probabilitas ( $p$ ) sebesar  $0,042 < \alpha 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,137 dengan nilai probabilitas ( $p$ ) sebesar  $0,040 < \alpha 0,05$ .

#### **Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)**

Selain untuk menjawab hipotesis, uji t juga digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Kriteria yang digunakan yaitu:

- 1) Jika nilai  $\text{sig} < \alpha = 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.
- 2) Jika nilai  $\text{sig} > \alpha = 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.

Hasil uji t pada Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Profesionalisme memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karena nilai  $\text{sig} \alpha$  yang dihasilkan sebesar 0,042, lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$
- 2) Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas karena nilai  $\text{sig} \alpha$  yang dihasilkan sebesar 0,040, lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ .

#### **Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas sebagai variabel dependen. Kriteria yang digunakan yaitu:

1) Jika nilai  $\text{sig} F$  yang dihasilkan  $< \alpha = 0,05$  maka variabel profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas.

2) Jika nilai  $\text{sig} F$  yang dihasilkan  $> \alpha = 0,05$  maka variabel profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas.

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,952 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil daripada 0,05. F tabel dengan derajat bebas ( $n-k-1$ ),  $(38-2-1) = 35$  dan taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% maka F tabel sebesar 3,27. Dari perhitungan di atas  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,952 > 3,27$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y). Jadi dapat dinyatakan bahwa hipotesis H3 diterima.

#### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil hitungan di atas menyatakan bahwa Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Produktivitas (Y) secara bersama-sama (simultan) sebesar 31,2%, variabel-variabel dependen (Y) dipengaruhi variabel-variabel independen (X1 dan X2), artinya 68,8%-nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti ketersediaan sarana dan prasarana, motivasi, lingkungan, disiplin kerja dan lainnya.

#### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh perilaku individu terhadap produktivitas sumber daya manusia di Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito, Yogyakarta. maka dapat diambil kesimpulan bahwa Profesionalisme pegawai Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 98,66 dibulatkan 99 dimana nilai rata-rata tersebut masuk ke dalam kategori “cukup baik” yang berada pada interval 98-127 sesuai dengan perhitungan nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Komitmen Organisasi Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi

Hardjolukito berdasarkan hasil jawan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 101,545 dibulatkan 102 dimana nilai rata-rata tersebut masuk kedalam kategori “cukup baik” yang berada pada interval 98-127 sesuai dengan perhitungan nilai bobot standar yang telah diterapkan sebelumnya.

Produktivitas pegawai Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito berdasarkan hasil jawan responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 105,705 dibulatkan 106 dimana nilai rata-rata tersebut masuk kedalam kategori “cukup baik” yang berada pada interval 98-127 sesuai dengan perhitungan nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas pada sumber daya manusia di Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito. Hal ini berarti bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi profesionalisme pegawai maka semakin tinggi produktivitas, demikian sebaliknya semakin rendah profesionalisme maka semakin rendah produktivitas. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pada sumber daya manusia di Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan jika komitmen organisasi meningkat maka produktivitas juga akan meningkat, demikian sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka produktivitas juga akan menurun. Profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas sumber daya manusia di Rumah Sakit Pusat TNI AU Dr. Suhardi Hardjolukito. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Profesionalisme (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Produktivitas (Y) secara bersama-sama (simultan) sebesar 31,2%, variabel-variabel dependen (Y) dipengaruhi variabel-variabel independen (X1 dan X2), artinya 68,8%-nya dipengaruhi oleh faktor lain.

## REFERENSI

- Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawandengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Ecodemica, Vol. Iv No.1*, 86-100.
- Ade Mubarak, A. R. (2021). Gaya Dan Situasi Kepemimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Iklim Kerja Pada Pt. Citramas Aditama Sumedangjawa Barat. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa Vol. 3no. 1*, 1-6.
- Beloor, V. D. (2017). Employee Commitment And Quality Of Work Life – A Literature Review. *The International Journal Of Indian Psychology Volume 4, Issue 2*, 175-188.
- Depkes Ri. 2010. Permenkes Ri. Nomor 340 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit. Jakarta : Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Firma Firmansyah Adi, M. I. (2017). Implementasi Algoritma Speeded Up Robust Features (Surf) Pada Pengenalan Rambu – Rambu Lalu Lintas. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 575-587.
- Fitri Wirjayanti. 2014, Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru, Skripsi, Riau : Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Hadiyani, M. I. (2016). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Organisasi (Pp. 157-175)*. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Husor Wini, A. R. (2022). Ipengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Aktual Vol.20,No.2*.
- Inge, M, Aida, V. S. Hubeis, & Nurmala K. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intentions Pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa Job

- Satisfaction Relationship With Turnover Intentions In Dhuafa Hospital, Nurses. *Jurnal Manajemen Ikm*. Vol. 9 No. 2 Hal. 111 – 120.
- Martono, N. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Pt Raya Grafindo Persada.
- N.M Martak.2015. Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga (Jeba)*.Tahun Xxv, No. 1 April 2015.
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana. 2016.Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang.*Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 34 No. 1
- Riyanto.J. 1986. *Produktivitas Dan Seni Usaha Seri Produktivitas Vii*. Jakarta: Lembaga Informasi Usaha Dan Produktifitas.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Sarinah., M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Cv Budi
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Pt Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv.Mandar Maju.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Computech & Bisnis, 119127.
- Sakit di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung. Penulis adalah adalah Dokter Spesialis Patologi dan menjabat sebagai Kepala Kesehatan (Kakes) Koopsudnas.

#### **BIODATA PENULIS**

Markus Kaban lahir adalah mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Rumah

