

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT RIDOGALIH SUKABUMI

Randy Sebastian¹, Endang Komara², Yani Restiani Widjaja³, Chairil M. Noor⁴
^{1,2,3,4} Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, sebastianrandy@yahoo.co.id

ABSTRAK

Keberhasilan pelayanan kesehatan sebuah rumah sakit sangat bergantung terhadap kualitas tenaga kesehatan yang dimiliki oleh rumah sakit, salah satunya adalah tenaga perawat. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih baik secara parsial maupun simultan. Desain penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif melalui pendekatan survei kepada responden melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RS. Ridogalih tahun 2022 berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Sampling jenuh ialah pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, dimana sampel diambil perawat di RS. Ridogalih yaitu sebanyak 48 sampel. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS Ver. 26 yang terdiri dari analisis uji validitas, reliabilitas, normalitas, korelasi, regresi serta hipotesis parsial dan simultan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih adalah sangat kuat dengan hubungan yang bersifat positif atau searah. Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Perawat

ABSTRACT

The success of a hospital's health services is very dependent on the quality of the health workers owned by the hospital, one of which is a nurse. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership, work environment and organizational commitment on the performance of nurses in hospitals. Ridogalih either partially or simultaneously. The design of this study was carried out using quantitative methods through a survey approach to respondents through questionnaires. The population in this study were nurses at the hospital. Ridogalih in 2022 amounted to 48 people. Sampling technique with saturated sampling. Saturated sampling is sampling if all the population is used as a sample and is also known as a census, where the sample is taken by nurses at the hospital. Ridogalih as many as 48 samples. The analytical tool used is SPSS Ver. 26 which consists of analysis of validity, reliability, normality, correlation, regression as well as partial and simultaneous hypotheses. Based on the results of the study showed that the relationship between leadership, work environment, and organizational commitment partially and simultaneously on the performance of nurses in hospitals. Ridogalih is very strong with a positive or unidirectional relationship. Partially and simultaneously there is a significant influence between leadership, work environment, and organizational commitment on nurse performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Organizational Commitment, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 2019, terkonfirmasi 27 kasus fatal dengan gejala penyakit pneumonia di China yang dilaporkan oleh *National Health Commission*, organisasi kesehatan asal China (Yazdanpanah, 2020), yang kemudian kasus penyakit tersebut dikenal sebagai golongan virus Corona. Virus Corona adalah suatu kelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia (World Health Organization {WHO}, 2020). Beberapa jenis coronavirus diketahui menyebabkan infeksi saluran nafas pada manusia mulai dari batuk pilek hingga yang lebih serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS), hingga jenis baru yang ditemukan menyebabkan penyakit menular melalui percikan saluran pernapasan, disebut sebagai COVID-19 (WHO, 2020). Penyakit ini merupakan virus baru dan yang sebelumnya tidak dikenal sebelum terjadi wabah di Wuhan, Tiongkok, bulan Desember 2019.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan bagi masyarakat. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat ditandai dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Rumah sakit yang memiliki kualitas yang bagus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dan memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Kualitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tersedianya fasilitas peralatan dan sarana penunjang pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia (Nur'aini, 2012). Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan dalam hasil penelitian yang telah dilakukan (*research gap*) yang akan digunakan sebagai dasar penelitian. Penelitian Putu Indah Afsari Dewi (2017), tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen pegawai. Data penelitian didapatkan dari penyebaran angket, yang kemudian akan diolah melalui metode pengolahan statistik dengan metode Partial Least Square (PLS).

Sampel dalam penelitian berjumlah 65 orang dengan menggunakan metode Propotionate Stratified Random Sampling. Hasil penelitian menyatakan bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai. 2) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, 3) Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 4) Pemberdayaan pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai. 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai.

Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara dengan jumlah 103 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja perawat, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja perawat, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja perawat.

Sri Susilowati (2021), penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Account Representative KPP Pratama Magelang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner online berupa pernyataan dengan skala likert dan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 26 dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja Account Representative KPP Pratama Magelang. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Account Representative dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Account Representative. Terakhir, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Account Representative KPP Pratama Magelang

Selain itu, hasil penelitian dari Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018) menghasilkan penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja perawat, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja perawat, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja perawat. Namun, hasil penelitian setelah penulis melakukan penelitian pendahuluan, bahwa variabel lingkungan

Adapun maksud dan tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2012) menyatakan: Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Selanjutnya Syamsul (2012) menyatakan bahwa: Kepemimpinan adalah cara seseorang menggunakan dominasi dan keyakinan diri untuk mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi kepada bawahannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Luthans (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerjaan antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja

karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2014) mengatakan komitmen organisasi adalah sikap dan mencerminkan seorang individu atau karyawan mengenai dan terikat dalam organisasinya. Mehmud dkk (2010) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi.

Kinerja Perawat

Kinerja perawat merupakan komponen pelengkap dari perawatan pasien dan merupakan penentu penting dari kualitas pelayanan kesehatan yang memperjelas efektivitas dan efisiensi yang melakukan pembayaran untuk tujuan organisasi kesehatan (Adeyemo, 2007). Sedangkan menurut Nikolaus. N. Kewuan (2013) kinerja perawat adalah hasil kerja seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang baik kepada pasien yang berpengaruh pada citra rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif menurut Uma Sekaran (2017:76) adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika. Metode untuk mendapatkan data pada penelitian ini adalah melalui survei, yaitu pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan pada responden melalui kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian peneliti. Obyek penelitian dapat berupa makhluk hidup, benda-benda, sistem dan prosedur, fenomena dan lain-lain (Sugiyono, 2015). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RS. Ridogalih tahun 2021 berjumlah 48 orang. Sugiyono (2017) memberikan pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi. Arikunto (2013), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat diwakili seluruh populasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencarian dan pengorganisasian data secara sistematis dari wawancara, catatan lapangan, dan arsip. Metodenya adalah dengan mengkategorikan data, menggambarkannya berdasarkan unit, mensintesisnya, mengaturnya dalam pola, dan memilih mana yang akan digunakan. Peneliti akan mempelajari dan menarik kesimpulan sehingga orang lain dapat dengan mudah memahaminya. Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan metode analisis data dan metode kuantitatif. Alat analisis data menggunakan SPSS, atau *Statistical Package for Social Science Version 24*

Deskriptif

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Hipotesis

Analisis Uji F

Analisis Uji t

PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden perawat Rumah Sakit Ridogalih. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa kategori, yaitu: Usia, Jenis kelamin, Pendidikan terakhir, Status perkawinan dan Lama bekerja. Berdasarkan data yang berasal dari kuesioner yang disebarkan selama penelitian kepada seluruh perawat yang memberikan pelayanan di Rumah Sakit Ridogalih. Didapatkan hasil kuesioner sebanyak 35 pernyataan kuesioner yang disebarkan. Dan kuesioner yang kembali dengan lengkap pengisian serta dapat dianalisis dalam penelitian ini di dapatkan sebanyak 48 responden. Dari hasil penyebaran kuesioner penelitian kepada responden di seluruh unit pelayanan rawat inap Rumah Sakit Ridogalih

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,00271812
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,064
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber : Hasil Olahan SPSS (2022)

Hasil uji normalitas diperoleh nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* (0,200) lebih besar dari (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan_X1	,180	5,570
	Lingkungan Kerja_X2	,233	4,284
	Komitmen Organisasi_X3	,191	5,238

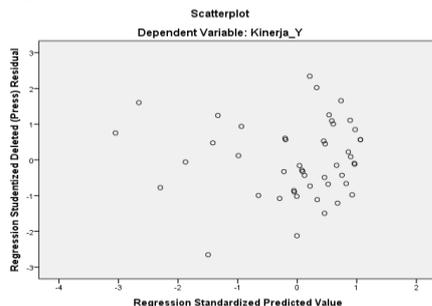
a. Dependent Variable: Kinerja perawat_Y
Sumber : Hasil Olahan SPSS (2022)

Hasil analisis regresi pada tabel 4.4 terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas, karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan rincian sebagai berikut:

- Variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 5,570 dan angka *tolerance* 0,180.
- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 4,284 dan angka *tolerance* 0,233.
- Variabel komitmen organisasi memiliki nilai VIF sebesar 5,238 dan angka *tolerance* 0,191.

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta sebaran baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja perawat berdasarkan masukan variabel independennya

Tabel 4.15
Matrik Hasil Penelitian

Variabel	Hipotesis	Kesimpulan
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih	$0,000 < 0,05$	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih	$0,027 < 0,05$	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih	$0,013 < 0,05$	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih	$0,000 < 0,05$	Terdapat pengaruh positif dan signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data (2022)

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih

Hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat adalah sangat kuat dengan hubungan bersifat positif dan searah serta secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja perawat di RS. Ridogalih. Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh kinerja perawat RS. Ridogalih.

Hal ini sesuai dengan penelitian Edi Sugiono, Suryono Efendi, Yulianah (2021),

Yunita (2021), Handry Sudiarhta Athar (2020), Angelique Tolu, Michael Mamentu dan (2021), Linda Suprihatin, Denok Sunarsi (2021) dan Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani Ritonga (2021) yang mengatakan Kepemimpinan ada pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja perawat bawahannya. Kepemimpinan sendiri merupakan suatu bentuk pendekatan yang digunakan untuk memahami bawahannya. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasarat dari kunci sebuah kesuksesan serta pencapaian prestasi tujuan organisasi. Hal ini berarti kinerja perawat karyawan naik atau turun dipengaruhi oleh kepemimpinan yang berlaku di Rumah Sakit tersebut. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja perawat karyawannya. Demikian sebaliknya Semakin buruk kepemimpinan yang diterapkan maka semakin buruk pula kinerja perawat karyawannya.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat adalah sangat kuat dengan hubungan bersifat positif dan searah serta secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja perawat di RS. Ridogalih. Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh kinerja perawat RS. Ridogalih.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hatim Syayidah Aslami (2021) Angelique Tolu, Michael Mamentu dan (2021), Linda Suprihatin, Denok Sunarsi (2021), Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani Ritonga (2021), dan Kemal Wahyudi, Muhlis Ruslan, Chahyono (2021) yang mengatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2016:109) bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta

didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja perawat pegawai dapat meningkat. Hasil penelitian empirik menemukan bahwa lingkungan kerja sudah dapat menunjang aktivitas kerja sehari-hari di kantor, karena sudah terjalin komunikasi yang baik, kondisi kerja yang menyenangkan, terdapat fasilitas pendukung dalam bekerja, serta pencahayaan yang menunjang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih

Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat adalah sangat kuat dengan hubungan bersifat positif dan searah serta secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja perawat di RS. Ridogalih.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati dan Soni Kurniawan (2021), Handry Sudiarhta Athar (2020), Hatim Syayidah Aslami (2021) Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani Ritonga (2021), Kemal Wahyudi, Muhlis Ruslan, Chahyono (2021) dan Febyola Rima Putri, Kustini Kustini (2021) yang mengatakan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2012) bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula. Hasil penelitian empirik maka ditemukan bahwa komitmen kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai sudah tinggi, alasannya karena setiap pegawai memiliki rasa keterikatan yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi, serta senantiasa memiliki kesungguhan dalam bekerja, sehingga hal ini mempengaruhi peningkatan kinerja perawat pegawai. Komitmen yang dimiliki oleh pegawai merupakan instrument yang penting untuk meningkatkan *performance* atau kinerja perawat, karena pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja

4. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih

Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi mempunyai hubungan sangat kuat terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih artinya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan diberikan sesuai keinginan karyawan maka kinerja perawat di RS. Ridogalih meningkat kuat. Jika semakin baik kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi yang diberikan maka akan menciptakan kinerja perawat di RS. Ridogalih. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang penting agar diperoleh tingkat kinerja perawat di RS. Ridogalih yang tinggi. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat yang berarti penambahan dan pengurangan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi akan berdampak signifikan pada peningkatan dan penurunan kinerja perawat.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih Sukabumi
2. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih Sukabumi
3. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS. Ridogalih Sukabumi
4. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Rekomendasi (Saran peneliti lebih lanjut)

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah :

1. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan peneliti menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel

lainnya, misalnya: kepercayaan, kemudahan, manfaat dan lain sebagainya.

2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan peneliti selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner saja, tetapi juga ditambah dengan melakukan wawancara secara langsung kepada para karyawan yang menabung.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain diluar model, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat. Peneliti lain diharapkan mencari variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja perawat, karena kinerja perawat bukan hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

REFERENSI

- Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 1, 2021 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)
- Arep, Ishak dan Hendri, *Tanjung*. 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Donni, Junni Priansa. 2017. *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Donni, Priansa. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.

- Edi Sugiono, Sugito Efendi, Jamaluddin Al-Afgani. 2021. Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 1, 2021
- Edi Sugiono, Suryono Efendi, Yulianah. 2020. Leadership Style, Work Discipline, and Compensation to Employee Performance through Job Satisfaction. *ENDLESS: Journal of Futures Studies* Vol. 3 No. 2 (2021)
- Edi Sugiono. 2019. Strategi Peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta: Peranan Budaya Inovasi, Pembelajaran Dan Komitmen Organisasi. *Forum Ekonomi*, 21 (1) 2019, 53-66
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Febiyola Rima Putri, Kustini Kustini. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Trias Sentosa, *Tbk Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* Vol.5, No.1, November 2021 Halaman : 19 – 27 ISSN (online) : 2599-171X ISSN (print) : 2598-9545
- Ghozali, Imam, 2012 *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Univeristas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. 2010. *Human Resource Management. International. Edition*. 1221 Avenue of The Americas, New York: Mc Graw Hill.
- Gibson, James L. et.al.. 2012 Organization: Bbehaviour, Structure, Processes. 14th Edition. New York: Mc Graw Hill.
- Handoko, T. Hani. 2015 *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Handry Sudiarhta Athar. 2020. Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol. 5, No 2, Maret – Juni 2020: 29 - 40 P-ISSN 2527–7502 E-ISSN 2581-2165
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatim Syayidah Aslami. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No.2, Januari 2021 ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 2, Januari 2021 @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini. 2013 *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali. Grafindo Persada.
- Kemal Wahyudi, Muhlis Ruslan, Chahyono. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros *Indonesian Journal of Business and Management* 3(2), Juni 2021, Halaman: 81-88 e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885
- Linda Suprihatin, Denok Sunarsi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (2614-8854) Volume 4, Nomor 1, Januari 2021 (78-86)
- Luthans. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Machmed Tun Ganyang 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: iN MEDIA.
- Mangkunegara, AA Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Teori Ke Praktik. Bandung: Alfabeta
- Nawawi, Hadari 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada.

- Organ. 2015. *Organization alCitizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, SA GE Publications.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwadhi, Yadiman. 202. *Teori organisasi*. (Cetakan Kesatu). Bandung: PT Refika Aditama.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rachmawati, 2016. *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta, Gava. Media.
- Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. e-ISSN 2655-9501 Jurnal Widya Manajemen, Pebruari 2021, Vol. 3 (No. 1): Hal 86-96
- Rivai et al. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzal. 2016. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2012 *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, 2014. *Management, Eleventh Edition*,. United States of America: Pearson Education
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2016. . 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013 *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Bandar Maju
- Sekaran, Uma. 2013. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Silahul Mukmin. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Indra Prasetyo *Jurnal Manejerial Bisnis* Vol. 4 No. 2 Desember-Maret 2021 ISSN 2597-503X
- Singarimbun, Masri. 2012. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES,
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014 *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyan dan Rosidah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani Ritonga, 2021. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, Vol. 11 No. 2, Desember 2021
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada. Media Group
- Syamsul, Arifin. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni kEpemimpinan*. Jakarta: Mitra. Wacana Media
- Thoha, Mifta. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta; Rajawali Pers
- Yani Restiani Widjaja, Adnan Ginanjar, 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, Vol. 4 No. 1 Februari 2022.
<http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm>
- Yuli, Sri Budi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press,
- Yunita. 2021. Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatu

rmanajemen Sumber Daya Manusia).
Volume 2, Issue 1, Januari 2021 E-ISSN:
2716-375X, P-ISSN: 2716-3768

BIODATA PENULIS

Perkenalkan nama penulis Randy Sebastian
Tempat & Tanggal Lahir Bandung, 8 Juni
1983. Saya ucapkan terimakasih kepada Prof.
Dr. H. Endang Komara M.Si, Dr. Yani Restiani
Widjaja, M.M, selaku pembimbing yang telah
menyediakan waktu, tenaga dan pikiran dalam
membimbing penulis untuk menyelesaikan
tesis ini

