

SKRIPSI



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN PENERAPAN NILAI-NILAI
KEMUHAMMADIYAHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI RS ISLAM JAKARTA PONDOK KOPI TAHUN 2019**

**OLEH :
HANA NURANISAH
1505015058**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2019**

SKRIPSI



Uhamka
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN PENERAPAN NILAI-NILAI KEMUHAMMADIYAHAN
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI RS ISLAM JAKARTA
PONDOK KOPI TAHUN 2019**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**OLEH :
HANA NURANISAH
1505015058**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2019**

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Nilai-nilai Kemuhmadiyah dengan Kinerja Karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2019” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya bukan plagiat dari karya ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain. Semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya tulis dengan benar sesuai dengan pedoman dan tatacara pengutipan yang berlaku. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini, baik sebagian maupun keseluruhan merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan perundang-undangan dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 20 Agustus 2019

METERAI
TEMPEL
JKT2D9AHF05386087
6000
ENAM RIBURUPAH
Hana Nuranisah
NIM. 1505015058

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hana Nuranisah
NIM : 1505015058
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Ilmu-ilmu Kesehatan
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas skripsi saya yang berjudul "Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Nilai-nilai Kemuhammadiyah dengan Kinerja Karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2019" beserta perangkat yang ada. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 20 Agustus 2019

Yang menyatakan,


Hana Nuranisah

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Hana Nuranisah
NIM : 1505015058
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Nilai-nilai Kemuhammadiyah dengan Kinerja Karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2019

Skripsi dari mahasiswa tersebut di atas telah disidangkan dihadapan Tim Penguji Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jakarta, 20 Agustus 2019

Pembimbing I

Pembimbing II


Retno Mardhiati, SKM., M.Kes


Mouhamad Bigwanto, SKM., MPHM

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Hana Nuranisah
NIM : 1505015058
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Nilai-nilai Kemuhammadiyah dengan Kinerja Karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2019

Skripsi dari mahasiswa tersebut di atas telah berhasil dipertahankan dihadapan tim penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,

Jakarta, 20 Agustus 2019

TIM PENGUJI

Pembimbing I : Retno Mardhiati, SKM., M.Kes ()
Penguji I : Ony Linda, SKM., M.Kes ()
Penguji II : Arif Setyawan, SKM.M.Kes ()

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Hana Nuranisah
NIM : 1505015058
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 22 Oktober 1997
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jalan Perintis Bulak Jaya RT 015 RW 008 No.
116 Kec. Cakung Kel. Pulo Gebang, Jakarta Timur
No telp / Hp : 085847239299
Email : hna.nuranisa@gmail.com
Instansi : Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Alamat Instansi : Jalan Limau II, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
Fakultas / Program Studi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Manajemen Rumah Sakit
Angkatan : 2015



B. Riwayat Pendidikan

1. TK Nirwarna, Jakarta Timur (Tahun 2002-2004)
2. SDN Malaka Jaya 10 Pagi, Jakarta Timur (Tahun 2004-2009)
3. SMP Negeri 139 Jakarta (Tahun 2009-2012)
4. SMA Negeri 59 Jakarta (Tahun 2012-2015)
5. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (Tahun 2015-sekarang)

C. Riwayat Organisasi

1. Sekretaris OSIS SMA Negeri 59 Jakarta (Tahun 2013-2014)
2. Sekretaris Umum Himpunan Mahasiswa Kesehatan Masyarakat UHAMKA (Tahun 2016-2017)
3. Sekretaris Umum Badan Eksekutif Mahasiswa FIKes UHAMKA (Tahun 2017-2018)

4. Anggota Madrasah Relawan Jakarta (Tahun 2019-sekarang)

D. Motto

“FASTABIQUL KHAIRAT”

:



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

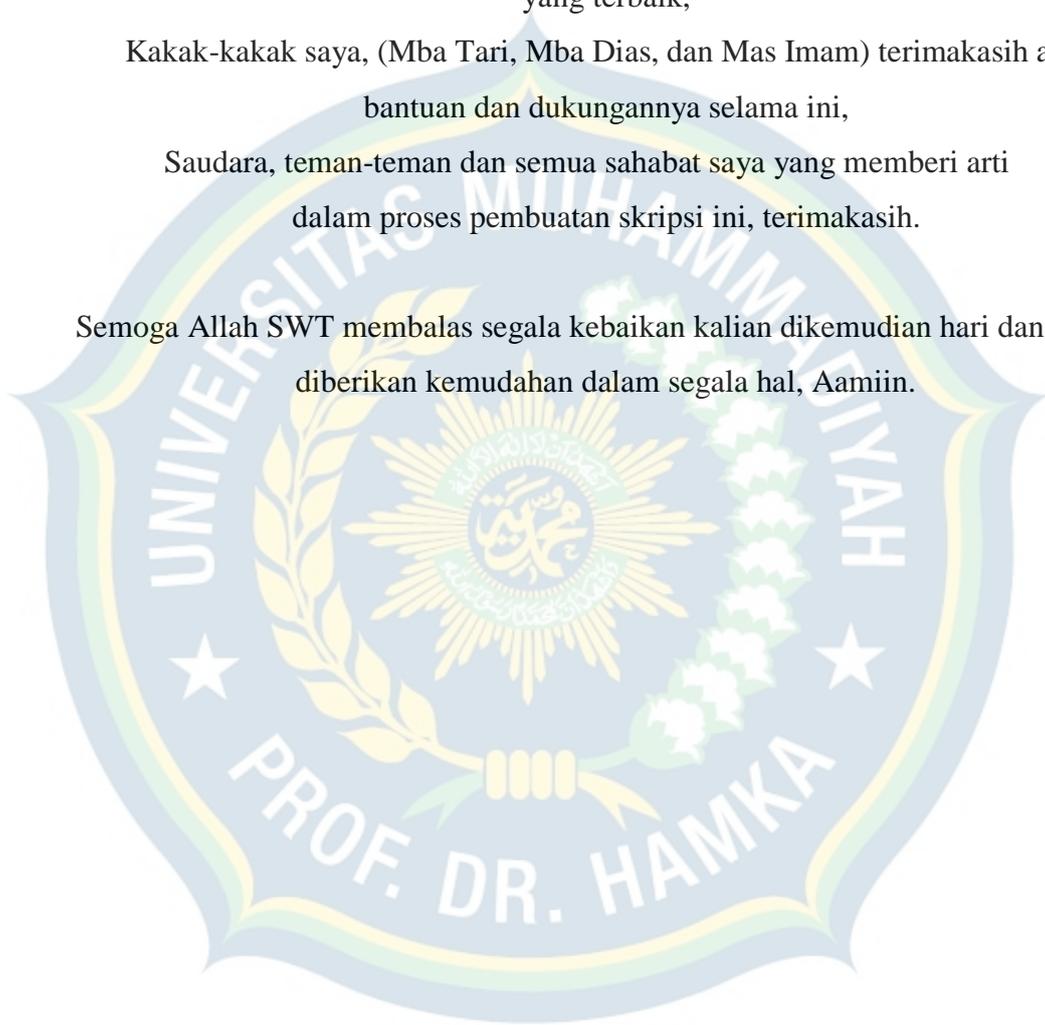
Allah SWT,

Orang tua saya tercinta, (Ibu dan Bapak) terimakasih atas segala limpahan doa & kasih sayang yang tak terhingga sampai saat ini dan selalu berusaha memberikan yang terbaik,

Kakak-kakak saya, (Mba Tari, Mba Dias, dan Mas Imam) terimakasih atas bantuan dan dukungannya selama ini,

Saudara, teman-teman dan semua sahabat saya yang memberi arti dalam proses pembuatan skripsi ini, terimakasih.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian dikemudian hari dan selalu diberikan kemudahan dalam segala hal, Aamiin.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji serta syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, nikmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Nilai Kemuhmadiyah dengan Kinerja Karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2019”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Dalam kesempatan ini, penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan banyak terimakasih kepada:

1. Ibu Ony Linda, SKM., M. Kes selaku Dekan FIKES UHAMKA.
2. Ibu Dr. Sarah Handayani, SKM., M.Kes selaku Kepala Program Studi Kesehatan Masyarakat UHAMKA.
3. Ibu Retno Mardhiati, SKM., M.Kes selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dengan ikhlas dan sabar sejak awal hingga selesainya skripsi ini.
4. Bapak Mouhamad Bigwanto, SKM., MPH M selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen FIKES UHAMKA yang telah memberikan bekal ilmu yang tak terhingga dan pengalamannya kepada penulis selama di bangku perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dan menjadi amal kebaikan bagi kita semua. Aamiin.
6. Seluruh Staf Tata Usaha (Pak dede, Pak Muji, Pak Iman, Mas Afud, Mba Dini, Pak Sobur, Mang Ujang, dll yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu) serta Bagian Akademik FIKES UHAMKA yang telah membantu dan melayani dalam mengurus segala keperluan administrasi dan lain-lain.

7. Kedua orang tua tercinta (Ibu dan Bapak), mas imam, mba dias, dan mba tari terimakasih atas bantuan, semangat, dukungan, dan doa restunya sepanjang hari dan segala pengorbanannya selama ini.
8. Intan Apriliyanti, yang telah membantu dan bersedia meluangkan waktunya untuk menemani penulis turun lapangan dalam pengambilan data penelitian.
9. Jihan Pratiwi Antuke, teman seperbimbingan sekaligus teman pertama di kelas 1B yang telah membantu, memberikan semangat, mendengarkan keluh kesah penulis, dan selalu mengingatkan penulis dalam segala hal selama proses pengerjaan skripsi ini.
10. Teman seperjuangan dalam meraih gelar sarjana (Sari, Irma, Jihan, Intan, Evy, Fajri, Fika, Gina, dan Bapak Topik) yang telah membantu, memberikan semangat, dukungan, dan telah mewarnai kehidupan penulis selama di bangku perkuliahan.
11. Teman kecil (Seli, Ulfa, Ayu, dan Kak Mitha) yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan Kesehatan Masyarakat angkatan 2015 dan teman-teman jurusan Manajemen Rumah Sakit yang telah bersama-sama belajar dan berbagi ilmu selama kuliah.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

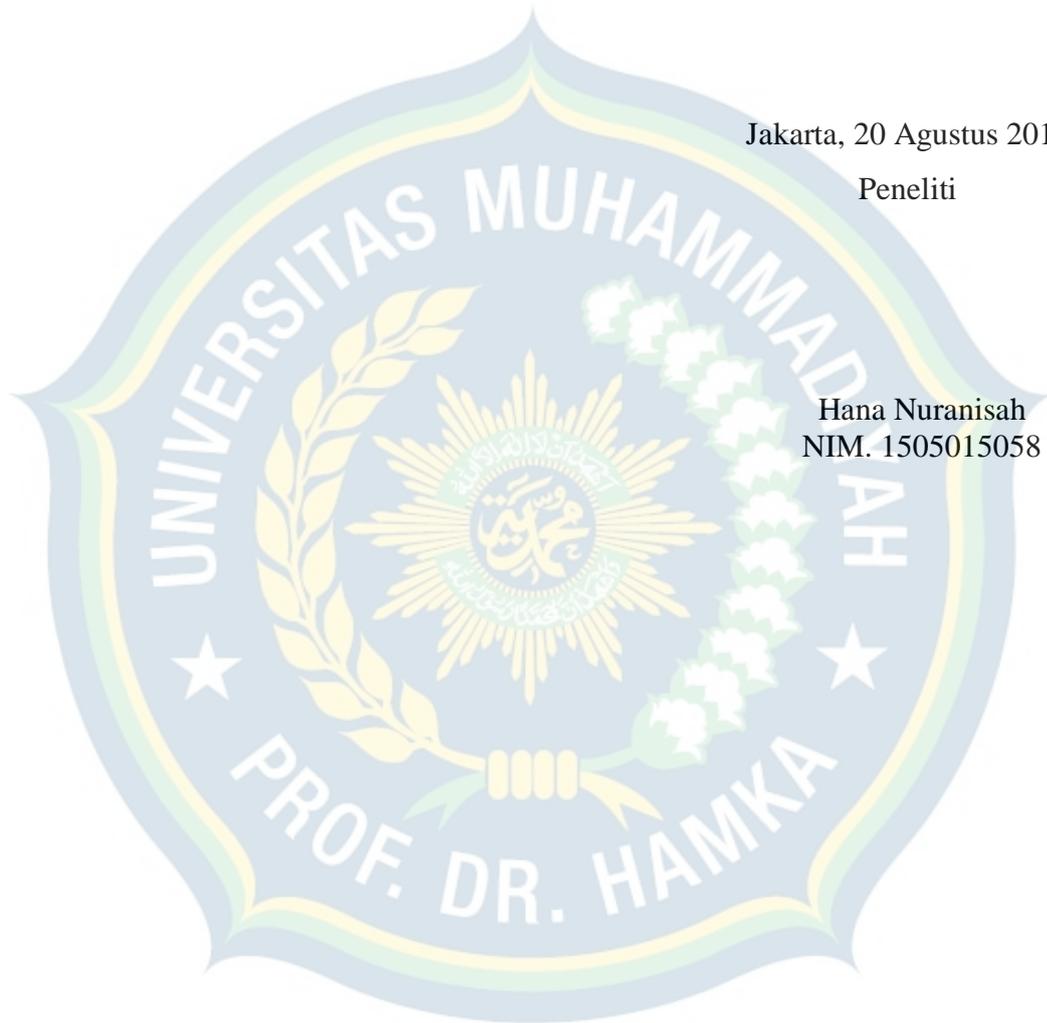
Namun tidak lepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam skripsi ini terdapat kekurangan baik dari segi penyusunan bahasanya maupun segi lainnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 20 Agustus 2019

Peneliti

Hana Nuranisah
NIM. 1505015058



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN MANAJEMEN RUMAH SAKIT**

Skripsi, Agustus 2019

Hana Nuranisah,

“Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Nilai-nilai Kemuhammadiyah dengan Kinerja Karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2019”

xxii + 93 halaman, 25 tabel, 6 gambar + 7 lampiran

ABSTRAK

Rumah sakit sebagai organisasi yang padat karya sangat bergantung kepada sumber daya manusia nya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan penerapan nilai-nilai kemuhammadiyah dengan kinerja karyawan non medis di RS Islam Jakarta Pondok Kopi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui pengisian kuesioner dan data sekunder yang didapatkan dari informasi data tertulis. Sampel pada penelitian ini berjumlah 140 responden dengan menggunakan teknik sampling aksidental. Metode analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja dan budaya organisasi yang kurang baik, pandangan gaya kepemimpinan transaksional terhadap pimpinannya, dan penerapan nilai-nilai kemuhammadiyah yang baik. Uji *Chi-Square* menunjukkan ada hubungan antara variabel budaya organisasi (*Pvalue* 0,027) dan variabel gaya kepemimpinan (*Pvalue* 0,000) dengan kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang tidak berhubungan dengan kinerja yaitu variabel penerapan nilai-nilai kemuhammadiyah (*Pvalue* 0,692). Dengan adanya penelitian ini diharapkan rumah sakit lebih memperhatikan budaya rumah sakit agar sesuai dengan visi dan misi rumah sakit. Selain itu rumah sakit juga perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam memimpin karyawannya, serta mengintensifkan pemahaman nilai-nilai kemuhammadiyah pada seluruh aspek pengelolaan rumah sakit.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Penerapan Nilai-nilai Kemuhammadiyah, Kinerja

**UNIVERSITY MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
FACULTY OF HEALTH SCIENCE
COMMUNITY HEALTH STUDY PROGRAMS
HOSPITAL MANAGEMENT**

Theses, August 2019
Hana Nuranisah,

“The Relation Between Organizational Culture, Leadership Style, and The Application of The Values of Kemuhammadiyah with Employee Performance at Islamic Hospital Jakarta Pondok Kopi in 2019”

xxii + 93 pages, 25 tables, 6 pictures + 7 attachments

ABSTRACT

Hospitals as labor-intensive organizations are very dependent on human resources. The purpose of this study is to know the relation between organizational culture, leadership style, and the application of the values of kemuhammadiyah with the performance of non-medical employees of Islamic Hospital Jakarta Pondok Kopi. This research is a quantitative research with cross-sectional design. The data used in this study are primary data through questionnaires and secondary data obtained from written data information. The sample in this study amounted to 140 respondents using the accidental sampling techniques. The analytical method used is univariate and bivariate analysis.

The results of this study showed that most of subjects had poor performance and organizational culture, a transactional leadership style view of their leaders, and good application of the values of kemuhammadiyah. Chi-Square test showed that there is a relationship between organizational culture variables (Pvalue 0.027) and leadership style variables (Pvalue 0.000) with employee performance. While the variables that are not related to performance are the variables of the application of the values of kemuhammadiyah (Pvalue 0.692). With this assessment, it is expected that the hospital will pay more attention to the culture of the hospital to fit the hospital's vision and mission. In addition, the hospital also needs to pay attention to the leadership style that is applied in leading its employees, and intensify understanding of the values of Muhammadiyah in all aspects of the hospital management.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Application of The Values of Kemuhammadiyah, Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR COVER	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	v
RIWAYAT HIDUP	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
DAFTAR SINGKATAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	4
C. Tujuan Penelitian	5
1. Tujuan Umum	5
2. Tujuan Khusus	5
D. Manfaat Penelitian	6
1. Bagi RSJPK	6
2. Bagi Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan	6
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	6
E. Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI	8
A. Kinerja	8
1. Pengertian Kinerja	8
2. Tujuan dan Sasaran Kinerja	9
3. Penilaian Kinerja Karyawan	9

4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	10
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
B. Budaya Organisasi	17
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2. Fungsi Budaya Organisasi.....	18
3. Tipe Budaya Organisasi.....	19
4. Karakteristik Budaya Organisasi.....	20
5. Komponen Pembentukan Budaya Organisasi	21
C. Gaya Kepemimpinan	21
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	21
2. Jenis Gaya Kepemimpinan.....	22
3. Teori Gaya Kepemimpinan	26
D. Nilai-nilai Kemuhammadiyah	31
1. Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah	31
2. Landasan dan Sumber.....	31
3. Kepentingan.....	32
4. Sifat.....	32
5. Tujuan.....	33
6. Aspek yang dipahami dalam Nilai-nilai Kemuhammadiyah.....	33
E. Manajemen Sumber Daya Manusia	35
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	36
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37
F. Kerangka Teori.....	38
BAB III KERANGKA KONSEP, DEFINISI OPERASIONAL	
DAN HIPOTESIS.....	39
A. Kerangka Konsep	39
B. Definisi Operasional	40
C. Hipotesis.....	41
BAB IV METODE PENELITIAN	42
A. Rancangan Penelitian	42

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
D. Pengumpulan Data	43
E. Pengolahan Data.....	46
F. Analisis Data	48
BAB V HASIL PENELITIAN	51
A. Gambaran Umum RS Islam Jakarta Pondok Kopi	51
1. Sejarah RSIJPK	51
2. Visi, Misi, Tujuan, dan Motto RSIJPK	54
3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	55
4. Ketenagaan RSIJPK	58
5. Fasilitas RSIJPK	59
B. Analisis Univariat	61
1. Gambaran Data Demografi Karyawan RSIJPK	61
2. Kinerja Karyawan RSIJPK.....	63
3. Budaya Organisasi RSIJPK	65
4. Gaya Kepemimpinan RSIJPK	67
5. Penerapan Nilai-Nilai Kemuhammadiyah RSIJPK	70
6. Rekapitulasi Hasil Analisis Univariat	71
C. Analisis Bivariat	72
1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di RSIJPK.....	72
2. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di RSIJPK.....	73
3. Hubungan Penerapan Nilai-Nilai Kemuhammadiyah dengan Kinerja Karyawan di RSIJPK	73
4. Rekapitulasi Hasil Analisis Bivariat	74
BAB VI PEMBAHASAN	75
A. Kinerja Karyawan di RSIJPK	75
B. Budaya Organisasi di RSIJPK	77

C. Gaya Kepemimpinan di RSIJPK.....	79
D. Penerapan Nilai-Nilai Kemuhammadiyahahan di RSIJPK.....	82
E. Keterbatasan Penelitian	84
BAB VII SIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Komposisi Pernyataan pada Kuesioner	45
Tabel 4.2 <i>Coding</i> Data Variabel	46
Tabel 4.3 Tabel Silang Hasil Pengamatan Studi <i>Cross Sectional</i>	49
Tabel 5.1 Jumlah Tenaga Kerja di RSIJPK Tahun 2017	58
Tabel 5.2 Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian di RSIJPK Tahun 2017	58
Tabel 5.3 Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan di RSIJPK Tahun 2017	58
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden di RSIJPK Tahun 2019	61
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden di RSIJPK Tahun 2019	61
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden di RSIJPK Tahun 2019	62
Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan Responden di RSIJPK Tahun 2019	62
Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan Responden di RSIJPK Tahun 2019	62
Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja Responden di RSIJPK Tahun 2019	63
Tabel 5.10 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Kinerja Karyawan di RSIJPK Tahun 2019	63
Tabel 5.11 Nilai-nilai Statistik Responden Berdasarkan Jawaban Item Kinerja Karyawan di RSIJPK Tahun 2019.....	64
Tabel 5.12 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Budaya Organisasi di RSIJPK Tahun 2019	65
Tabel 5.13 Nilai-nilai Statistik Responden Berdasarkan Jawaban Item Budaya Organisasi di RSIJPK Tahun 2019	66
Tabel 5.14 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item	

Gaya Kepemimpinan di RSIJPK Tahun 2019	67
Tabel 5.15 Nilai-nilai Statistik Responden Berdasarkan Jawaban Item Gaya Kepemimpinan Kerja di RSIJPK Tahun 2019.....	68
Tabel 5.16 Distribusi Responden Berdasarkan Jawaban Item Penerapan Nilai-Nilai Kemuhammadiyahahan di RSIJPK Tahun 2019.....	70
Tabel 5.17 Rekapitulasi Hasil Analisis Bivariat	71
Tabel 5.18 Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di RSIJPK Tahun 2019	72
Tabel 5.19 Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di RSIJPK Tahun 2019.....	73
Tabel 5.20 Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Penerapan Nilai-Nilai Kemuhammadiyahahan dengan Kinerja Karyawan di RSIJPK Tahun 2019.....	73
Tabel 5.21 Rekapitulasi Hasil Analisis Bivariat	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	38
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Nilai-nilai Kemuhammadiyahahan dengan Kinerja Karyawan RS	39
Gambar 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Item Kinerja Karyawan di RSIJPK Tahun 2019	64
Gambar 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Item Budaya Organisasi di RSIJPK Tahun 2019	66
Gambar 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Item Gaya Kepemimpinan di RSIJPK Tahun 2019	69
Gambar 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jawaban Item Penerapan Nilai-Nilai Kemuhammadiyahahan di RSIJPK Tahun 2019.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 *Informed Consent*
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 Surat Balasan Izin Penelitian dari RSIJPK
- Lampiran 5 Struktur Organisasi RSIJPK
- Lampiran 6 Daftar Unit Kerja Responden Terpilih
- Lampiran 7 Output Olah Data



DAFTAR SINGKATAN

SDM	=	Sumber Daya Manusia
SKN	=	Sistem Kesehatan Nasional
RSUD	=	Rumah Sakit Umum Daerah
RS	=	Rumah Sakit
RSIPK	=	Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
VIP	=	<i>Very Important Person</i>
RSIIPK	=	Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi
MLQ	=	<i>Multifactor Leadership Questionnaire</i>
PR	=	<i>Prevalence Ratio</i>
KMM	=	Keputusan Muktamar Muhammadiyah
ICU	=	<i>Intestive Care Unit</i>
HCU	=	<i>High Care Unit</i>
USG	=	<i>Ultra Sonographi</i>
EKG	=	<i>Elektro Kardiographi</i>
PCM	=	Pimpinan Cabang Muhammadiyah
PCA	=	Pimpinan Cabang Aisyiah
PDM	=	Pimpinan Daerah Muhammadiyah
PWM	=	Pimpinan Wilayah Muhammadiyah
MTDK	=	Majelis Tabligh dan Dakwah Khusus
GAKIN	=	Keluarga Miskin
SKTM	=	Surat Keterangan Tidak Mampu
JUMANTIK	=	Juru Pemantau Jentik

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia kesehatan (SDM kesehatan) merupakan istilah yang tidak asing lagi kita dengar atau kita lihat di lingkungan sehari-hari. Bahkan dalam kehidupan sehari-hari, kita tidak akan terlepas dari individu yang termasuk dalam SDM kesehatan itu sendiri. Pada lingkup lingkungan kita saja, pastinya kita mendengar adanya dokter, perawat, atau bidan yang ada di sekitar kita. Merekalah individu-individu yang termasuk dalam SDM kesehatan meskipun sebenarnya tidak terbatas hanya pada ketiga profesi tersebut. Penelitian dan publikasi mengenai SDM kesehatan di negara maju telah banyak dilakukan, tetapi di Indonesia ulasan mengenai SDM kesehatan ini masih terbatas dan memerlukan banyak data yang berbasis bukti. Peningkatan umur harapan hidup disertai dengan meningkatnya kualitas layanan kesehatan juga berdampak pada kebutuhan layanan SDM kesehatan yang berkualitas. SDM kesehatan dapat dikatakan merupakan “jantung” dari Sistem Kesehatan Nasional (SKN). Tanpa adanya tenaga yang menjadi penggerak dan melayani, maka pilar-pilar yang lain dalam SKN menjadi tidak berjalan, begitu juga sebaliknya. Dalam SKN tahun 2009, fokus penting juga ditujukan pada pengembangan dan pemberdayaan SDM kesehatan, guna menjamin ketersediaan dan pendistribusian SDM kesehatan (Kurniati dan Efendi, 2012).

Pada dasarnya strategi SDM berkaitan dengan tiga aktivitas SDM yaitu pengadaan, pemeliharaan serta pelatihan dan pengembangan. Ketiga aspek tersebut perlu mengacu pada komponen organisasi, seperti strategi, budaya organisasi, dan struktur agar mendukung keefektifan perusahaan (Munandar dkk, 2004).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola

agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi (Diana, 2015).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kedepannya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik pula (Sulaiman dkk, 2014). Pencapaian kinerja maksimal karyawan di rumah sakit tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan diantaranya (Fajri, 2016).

Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, setiap orang mempelajari budaya yang berlaku di organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan (Sutrisno, 2010).

Keefektifan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi (Sriwidodo dan Sugito, 2007).

Lousyiana dan Harlen (2015) dalam penelitiannya di RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru, menyatakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Penelitian oleh Tewal dkk (2017) dalam penelitiannya di RSUD Maria Walanda Maramis Minahasa Utara, juga

menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Penelitian lain oleh Widiati (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan RS Panti Secanti Gisting.

Secara lebih terperinci peneliti jabarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang peneliti dapatkan dari penelitian terdahulu. Menurut Rifai dan Sudarusman (2014) faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Menurut Sriwidodo dan Sugito (2007) faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan ialah kepemimpinan, kepercayaan dan kepuasan kerja. Aulia dkk (2017) menyatakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan. Kemudian menurut Lousyiana dan Harlen (2015) faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Lalu menurut Wahyuni (2015) yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Menurut Widiati (2012) yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Menurut Tewal dkk (2017) yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi.

Menurut Muhajir (2014) faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Kemudian menurut Sulaiman dkk (2014) faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja ialah gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi. Menurut Dewi (2012) yaitu kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Menurut Setyawan (2018) yaitu sistem penghargaan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan. Menurut Anggraini (2018) yaitu gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja dan motivasi kerja. Lalu menurut Sukwadi dan Meliana (2014) faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta menurut Fachreza dkk (2018) faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi merupakan rumah sakit yang dibawah oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Pembangunan rumah sakit ini

merupakan salah satu misi Muhammadiyah dalam bidang kesehatan. Pelayanan prima bagi pasien rawat inap menengah keatas diberikan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi dengan mendirikan sebuah Gedung baru yaitu Al-Falaah yang memiliki kamar rawat inap kelas VIP sebanyak 12 TT. Penambahan jenis pelayanan kesehatan juga dilakukan RSIJPK, yaitu pelayanan Hemodialisa bagi pasien yang ingin melakukan cuci darah. Hemodialisa didirikan pada tahun 2010 dan ditambah juga dengan pelayanan Panoramic & Cephalografi di Tahun 2011. Pada 23 Agustus 2012 RSIJPK mendapatkan predikat sebagai rumah sakit tipe B.

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi. Hasil dari studi pendahuluan yang peneliti lakukan melalui wawancara tidak struktur dengan beberapa karyawan di bagian logistik perbekalan umum RS Islam Jakarta Pondok Kopi bahwa karyawan merasa masih kurang motivasi dan semangat dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut berawal dari terjadinya perubahan pada struktur organisasi dan kebijakan tata kerja yang dirasakan oleh para karyawan sehingga mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Peneliti juga melakukan observasi di lapangan bahwa masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin dan masih ditemukan *miss-communication* antara unit satu dengan yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut, peneliti melihat salah satu faktor yang membuat semua itu terjadi karena kurangnya sosialisasi tentang peraturan atau kebijakan yang baru dengan baik, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan Nilai-nilai Kemuhammadiyah dengan Kinerja Karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi Tahun 2019”.

B. Rumusan Masalah

Rumah sakit sebagai organisasi yang padat karya sangat bergantung kepada sumber daya manusia nya. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan sebagai salah satu indikator kualitas

sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi seperti rumah sakit. Demikian juga halnya dengan budaya organisasi, budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas masih ditemukan masalah-masalah terkait kinerja di RS Islam Jakarta Pondok Kopi. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu kurangnya sosialisasi tentang peraturan atau kebijakan yang baru dengan baik, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu diperlukan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi karyawan, agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan penerapan nilai-nilai kemuhammadiyah dengan kinerja karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2019.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran kinerja karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2019.
- b. Mengetahui gambaran budaya organisasi di RS Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2019.
- c. Mengetahui gambaran gaya kepemimpinan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2019.
- d. Mengetahui gambaran penerapan nilai-nilai kemuhammadiyah di RS Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2019.
- e. Mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2019.
- f. Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2019.
- g. Mengetahui hubungan penerapan nilai-nilai kemuhammadiyah dengan kinerja karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2019.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna bagi rumah sakit untuk dijadikan pertimbangan usaha meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai kk

2. Manfaat bagi Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan (FIKES) UHAMKA

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Sebagai referensi untuk menambah wawasan mengenai ilmu kesehatan masyarakat khususnya dalam bidang manajemen budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan penerapan nilai-nilai kemuhammadiyah di rumah sakit.
- c. Memperoleh masukan sebagai evaluasi dari hasil belajar mengajar di program studi kesehatan masyarakat dan keberhasilannya dalam penerapan di lapangan.

3. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Sebagai referensi dan tambahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* atau potong lintang yang bertujuan untuk menganalisis hubungan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan penerapan nilai-nilai kemuhammadiyah dengan kinerja karyawan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi tahun 2019. Dalam metode kuantitatif menggunakan pendekatan *cross sectional*, karena hanya mengamati pada satu waktu saja. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, adapun cara pengumpulan data primer adalah dengan pengisian kuesioner oleh responden, sedangkan data sekunder didapatkan dari kumpulan informasi data tertulis mengenai profil RS, jumlah karyawan, struktur organisasi, serta data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan topik penelitian. Analisis data penelitian ini adalah analisis univariat dan bivariat. Untuk menguji analisis univariat digunakan analisis distribusi frekuensi, sedangkan untuk menguji analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square*. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang berisi rincian pernyataan. Penelitian ini dilakukan di RS Islam Jakarta Pondok Kopi pada bulan April-Mei 2019 terhadap beberapa responden sebagai sumber data penelitian. Responden penelitian ini adalah karyawan non medis RS Islam Jakarta Pondok Kopi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Afriani K. (2016). *Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Alfisyah KD, Anwar MK. (2018). *Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara*. *Jurnal Ekonomi Islam* 1 (2) 99-107.
- Alfiyah SE. (2016). *Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Varia Usaha Gresik*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8 (2) 144-155.
- Amaliah I, Julia A, Riani W. (2013). *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*. *MIMBAR* 29 (2) 165-174.
- Anggia, N. (2012). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Askrindo (Persero) Kantor Pusat Jakarta*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Anggraini LN. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat*. *Jurnal EKSEKUTIF* 15 (1) 260-280.
- Aotama RC. (2016). *Pengaruh Perencanaan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Sari Putra Indonesia Tomohon*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 4 (3) 381-394.
- Ariani KR, Mukzam MD, Ruhana I. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Djombang Baru)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* 22 (1) 1-9.
- Astuti Y. (2016). *Pengaruh Pengawasan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel (Studi pada PT Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan)*. *JOM FISIP* 3 (2) 1-12.
- Aulia N, Indarti S, Efni Y. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Cabang Pekanbaru*. *PROCURATIO* 5 (2) e-ISSN 2580-3743.
- Bangun W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Bohlander G, Snell S. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason*. South Western: Cengage Learning.
- Darmawan D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Daryanto M. (2011). *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Dewi PK. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediating di Lingkungan Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis 12 (2).
- Diana R. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Istinbath 15 (14) 89-103.
- Fachreza, Musnadi S, Majid MS. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen 2 (1) ISSN 2302-0199 pp 115-122.
- Fajri R. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan RS Anna Kota Bekasi)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Gomes L, Sutanto EM. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya*. AGORA 5 (3).
- Hady A. (2007). *Sistem Perkaderan Muhammadiyah (SPM)*. Yogyakarta: Majelis Pendidikan Kader Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Hasibuan MSP. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan MSP. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastono SP, Sabri L. (2010). *Statistik Kesehatan Cetakan ke-5*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Husaini, Musnadi S, Amri. (2017). *Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah RS Jiwa Aceh*. Jurnal Magister Manajemen 1 (1) 25-34.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Paraktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke-44. (2000). *Pedoman Kehidupan Islami Warga Muhammadiyah*. Jakarta: Pimpinan Pusat Muhammadiyah.
- Kreitner R, Angelo K. (2008). *Organizational Behaviour, Eight Edition. International Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Kurniati A, Efendi F. (2012). *Kajian SDM Kesehatan di Indonesia*. Jakarta: Salemba Medika.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusjainah, Listyorini I. (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian dengan Variabel Mediasi*. Jurnal Telaah Bisnis 16 (1).
- Laoh CFP, Tewal B, Oroh SG. (2016). *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Pgawai (Studi Kasus pada PT National Nobu Bank Area Manado)*. Jurnal Berkah Ilmiah Efisiensi 16 (4) 786-793.
- Lina D. (2014). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis 14 (1).
- Lousyiana TT, Harlen. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis 7 (3) 509-521.
- Makawimbang HJ. (2012). *Supervisi Klinis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara AP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Maslukhan F. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Surakarta)*. Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mazdayani, Sayekti WD, Nugraha A. (2014). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Mandor Sadap di PT Perkebunan Nusantara VII (PERSERO)*. JIIA 2 (3) 295-300.
- Meidianwar P, Margono, Djumadi. (2014). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur*. Jurnal Administrative Reform 2 (4) 471-482.

- Melati S. (2013). *Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan dan Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi di RS Yadika Pondok Bambu Jakarta Timur*. Tesis. Depok: Universitas Indonesia.
- Muhajir I. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia* 13 (3) 334-349.
- Munandar dkk. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depok : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Prasetyo E. (2017). *Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam dan Tingkat Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah dengan Pendidikan sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Prasetyo L. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. *Jurnal Neo Bisnis*, 2 (2).
- Pringgayuda F. (2012). *Hubungan Penerapan Nilai-nilai Kemuhammadiyah dengan Upaya Menjaga Keselamatan Diri dari Infeksi di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro*. Tesis. Depok: Universitas Indonesia.
- Putra RW, Suhartini. (2012). *Peranan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Yogyakarta*. *SINERGI Kajian Bisnis dan Manajemen* 13 (1) 56-69.
- Qamariah I, Fadli. (2011). *Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja pada PT Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung*. *Jurnal Ekonomi* 14 (2) 63-73.
- Rachmadani VS. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Finance Indonesia Tbk. Kantor Pusat Cabang Jakarta)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Raharjo ST, Nafisah D. (2006). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* 3 (2) 69-81.
- Reza M, Violita ES. (2018). *Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam terhadap Kinerja Bank Syariah dengan Menggunakan Maqashid Index: Studi Lintas Negara*. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis* 5 (1) 17-30.
- Riani AL. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Rifai I ; Sudarusman, Eka. (2014). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Telaah Bisnis 15 (2) : 117-138.
- Rivai V, Mulyadi D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Riztama AD. (2013). *Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Karyawan di Instalasi Penagihan Pasien (IPP) RSUP Fatmawati Tahun 2013*. Skripsi. Depok : Universitas Indonesia.
- Robbins SP, Judge TA. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmat. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Cipta Media Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyawan A. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun)*. *Journal of Accounting & Management Innovation* 2 (1) pp 67-89.
- Shulkhan M. (2013). *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Sukses Offset.
- Sriwidadi T, Charlie O. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya*. *Jurnal Binus Business Review* 2 (1) 387-398.
- Sriwidodo U, Sugito B. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 2 (1) : 35-43.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

- Sukwadi R, Meliana M. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*. Jurnal Rekayasa Sistem Industri 3 (1) 1-9.
- Sulaiman, Yunus M, Amri. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 3 (2) ISSN 2302-0199 pp 78-84.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryadi A, Rosyidi H. (2013). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisa Faktor Budaya Perusahaan*. Jurnal Penelitian Psikologi 4 (2) 166-180.
- Sutrisno E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafutri M. (2012). *Analisis Hubungan Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Profil Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian SDM RSUP Fatmawati Tahun 2012*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Syari W. (2012). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Karya Bhakti Tahun 2012*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Syauta dkk. (2012). *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*. International Journal of Business and Management Invention 1 (1) 69-76.
- Tewal FS, Mandey SL, Rattu AJM. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara*. Jurnal EMBA 5 (3) : 3744-3753.
- Thoha M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahyuni E. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)*. Jurnal NOMINAL 4 (1) 96-112.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Widiati E. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting*. Jurnal Magister Manajemen 1 (1) 109-142.