

# Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen dengan Prestasi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul

Rohayati Masitoh

RSUD Panembahan Senopati Bantul, Yogyakarta, Indonesia

## ARTICLE INFORMATION

Received: Juni, 19, 2022

Revised: Juli, 10, 2022

Available online: Agustus, 01, 2022

## KEYWORDS

kepemimpinan, prestasi kerja perawat,  
komitmen organisasional

## CORRESPONDENCE

E-mail:

titin\_rsd@yahoo.com

## A B S T R A C T

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.

Untuk menguji variabel tersebut, peneliti menggunakan kuisioner untuk mengukur kepemimpinan, komitmen organisasional dan prestasi kerja perawat. Jenis penelitian ini adalah metode penelitian non eksperimental dan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif korelasional. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap rawat inap yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul yang berjumlah 86 orang. Pengambilan sampel penelitian dengan cara *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan prestasi kerja perawat, pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja perawat sangat kecil yaitu 0,015%. Ada pengaruh komitmen organisasional dengan kepemimpinan di RSUD Panembahan Senopati Bantul, besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap perubahan Komitmen Organisasional sebesar 21,1%. Tidak ada pengaruh antara prestasi kerja perawat dengan komitmen organisasional di RSUD Panembahan Senopati Bantul,

## Pendahuluan

Era globalisasi yang terjadi belakangan ini membawa dampak perubahan lingkungan bisnis secara dinamis dan kompleks yang mendorong organisasi untuk melakukan perubahan peran terhadap fungsi sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi yang menjadi salah satu komponen keunggulan bagi organisasi dalam menghadapi persaingan. Dalam upaya pencapaian keberhasilan organisasi, maka tantangan utama yang harus dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki inovasi, kualitas, kreativitas yang handal, berguna serta dibutuhkan organisasi. Setiap organisasi pada rumah sakit menginginkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber tersebut benar-benar dapat berdaya guna. Dengan demikian perlu adanya pengaturan, pengarahan dan pendayagunaan sumber daya tersebut. Keefektifan organisasi rumah sakit dapat tercapai apabila manajemen dapat memuaskan perhatiannya baik pada kinerja karyawan maupun pelayanan pada pasien.

RSUD Panembahan Senopati Bantul senantiasa melibatkan banyak sumber daya manusia yang saling berinteraksi secara

intensif. Sumber daya manusia memegang peranan penting karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Interaksi antar sumber daya manusia tersebut disusun dalam sebuah struktur dimana dapat membantu dalam usaha mencapai tujuan bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi rumah sakit dapat mencapai prestasi maka tidak hanya sekedar organisasi yang merupakan sekumpulan orang saja, melainkan melibatkan perlengkapan termasuk metode kerja, bahan-bahan baku yang umumnya disebut sebagai sumber.

Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi rumah sakit, tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. Pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu membina dirinya agar mampu mengubah perilaku bawahannya, sesuai dengan yang diharapkan agar memudahkan dan melancarkan pencapaian tujuan organisasi dengan menciptakan kerjasama yang baik dengan bawahannya. Seorang pemimpin juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang efektif untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi. Kriteria kepemimpinan yang

efektif yaitu hasil kerjasama atau prestasi bawahan yang dipimpin dan juga harus bisa menjamin bahwa para bawahannya bekerja dengan seluruh kemampuan mereka.

Pemimpin yang baik dan perhatian yang memadai terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan atau perawat, akan meningkatkan kepemimpinan dalam melaksanakan tugas keperawatan. Kepemimpinan yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas akan menyebabkan perawat bekerja tanpa motivasi yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja perawat. Membangun jiwa kepemimpinan yang positif dan komitmen organisasi yang tinggi dapat membangun motivasi karyawan untuk berprestasi yang lebih baik. Tidak adanya jiwa kepemimpinan yang positif dan komitmen organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk berprestasi yang lebih baik. Pada dasarnya keberhasilan penanganan dan pelayanan kesehatan masyarakat sangat ditentukan oleh kinerja dari semua orang yang terlibat dalam organisasi RSUD Panembahan Senopati Bantul, khususnya perawat sebagai ujung tombak dalam memberikan penanganan dan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan dari tanggal 1 Desember sampai dengan 15 Desember 2008 pada 10 perawat dan 5 kepala ruang rawat RSUD Panembahan Senopati Bantul didapatkan informasi bahwa dengan berubahnya tipe rumah sakit dari tipe C menjadi tipe B, yang diikuti bertambahnya jumlah tempat tidur dan jenis layanan di rumah sakit berdampak pada seluruh karyawan termasuk perawat. Perubahan tipe rumah sakit menjadi tipe B berpengaruh juga terhadap komitmen organisasional perawat, karena perawat menyatakan bahwa meskipun rumah sakit mengalami perkembangan dan perubahan tipe rumah sakit, perawat tetap bersemangat mencapai tujuan pelayanan rumah sakit tetapi ada pula yang menyikapi bahwa hal itu agak berat dilaksanakan. Berdasar pada latar belakang di atas, maka penulis ingin mengetahui "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul".

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian non eksperimental dan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan dan prestasi kerja perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul dengan menggunakan variabel komitmen organisasional sebagai intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. Sampel dalam penelitian ini diambil secara

purposive sampling yaitu dengan pertimbangan penelitian. Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di unit pelayanan keperawatan yang memiliki beberapa kriteria yakni: 1) Telah bekerja lebih dari satu tahun karena perawat yang telah bekerja lebih dari satu tahun dapat menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan di RSD Panembahan Senopati Bantul. 2) Latar belakang pendidikan D III Keperawatan karena sebagian besar perawat pelaksana berpendidikan D III Keperawatan sehingga mempunyai kemampuan yang seimbang dalam memberikan penilaian terhadap kepemimpinan, komitmen organisasional dan prestasi kerja. 3) Perawat tetap, karena kemungkinan untuk keluar dari pekerjaannya lebih kecil dibandingkan dengan perawat tidak tetap sehingga dapat melakukan penilaian terhadap kepemimpinan, komitmen organisasional dan prestasi kerja. 4) Bersedia menjadi responden.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan komitmen organisasional, serta variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, dan variabel intervening (variabel yang berfungsi sebagai perantara hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan) dan variabel terikat (prestasi kerja)) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dengan pengukuran variabel menggunakan *skala likert*. Terdapat 4 (empat) alternatif jawaban yakni SS (Sangat setuju) diberi skor 4, S (setuju) diberi skor 3, TS (Tidak Setuju) diberi skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1. Lokasi penelitian ini dilakukan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

#### HASIL PENELITIAN

##### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Gambaran pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Korelasi Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul

		Kepemimpinan	Prestasi kerja
Kepemimpinan	<i>Spearman correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i> N	1,000 - 86	0,204 0,059 86
Prestasi kerja	<i>Spearman correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i> N	0,204 0,059 86	1,000 - 86

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan prestasi kerja sebesar 0,204 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,059. Untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara kedua variabel, maka besarnya signifikansi (p) dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05. Jika p lebih besar

dari 0,05 berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel. Jika p lebih kecil dari 0,05 berarti ada hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa p sebesar 0,059 lebih besar dari p (0,059 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang tidak signifikan antara prestasi kerja perawat dengan kepemimpinan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen organisasional perawat RSD Panembahan Senopati Bantul.

Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di RSUD Panembahan Senopati dapat diketahui dengan menggunakan uji regresi yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.

		Kepemimpinan	komitmen organisasional
Kepemimpinan	<i>Spearman correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i> N	1,000 - 86	0,283 0,008 86
komitmen organisasional	<i>Spearman correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i> N	0,283 0,008 86	1,000 - 86

Tabel 2. menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan komitmen organisasional sebesar 0,283 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,008. Untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara kedua variabel, maka besarnya signifikansi (p) dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05. Jika p lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada pengaruh antara kedua variabel. Jika p lebih kecil dari 0,05 berarti ada hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa p sebesar 0,008 lebih kecil dari p (0,008 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kepemimpinan di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

## 3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Hubungan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja di RSUD Panembahan Bantul diketahui melalui uji statistik dengan menggunakan uji korelasi spearman rank yang hasilnya ditunjukkan seperti tabel berikut :

Tabel 3. Korelasi Komitme Organisasional Terhadap Prestasi Kerja di RSUD Panembahan Senopati Bantul

		komitmen organisasional	Prestasi kerja
komitmen organisasional	<i>Spearman correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i> N	1,000 - 86	0,143 0,189 86
Prestasi kerja	<i>Spearman correlation</i> <i>Sig. (2-tailed)</i> N	0,143 0,189 86	1,000 - 86

Tabel 3. menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen organisasional dengan prestasi kerja sebesar 0,143 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,189. Untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara kedua variabel, maka besarnya signifikansi (p) dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05. Jika p lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel. Jika p lebih kecil dari 0,05 berarti ada pengaruh antara kedua variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa p sebesar 0,189 lebih besar dari p (0,189 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang tidak signifikan antara prestasi kerja perawat dengan komitmen organisasional di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati dapat diketahui melalui penelitian yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan prestasi kerja perawat, pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja perawat sangat kecil yaitu 0,015%, faktor kepemimpinan tidak dapat menjelaskan prestasi kerja perawat dan faktor kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Secara statistik, kepemimpinan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja perawat ternyata tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja perawat.

Tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati menunjukkan bahwa prestasi kerja perawat dipengaruhi oleh faktor lain Menurut Abdullah Badar dalam Hariyati ada banyak faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja seseorang, antara lain adalah sebagai berikut:

- Individual, faktor yang terdapat dalam diri sendiri baik yang berupa fisik maupun psikis. Contohnya adalah tingkat kecerdasan, pengalaman kerja, jenis kelamin, sikap, motivasi, disiplin kerja, tata nilai dan pengetahuan.
- Situasional, faktor yang terdapat di luar diri sendiri. Contohnya adalah kondisi kerja, kebutuhan sosial dalam kerja, pengawasan, macam pekerjaan dan komunikasi kerja.

Dengan demikian kepemimpinan yang diterapkan di RSUD Panembahan Senopati adalah kepemimpinan transaksional, dimana hubungan antara pemimpin dan bawahan, dalam hal ini adalah kepala ruang dengan perawat, terbatas pada imbalan yang

akan diterima oleh perawat dalam melaksanakan tugas keperawatannya. Dengan demikian prestasi kerja perawat lebih dimotivasi oleh seberapa besar imbalan atau gaji yang diterima. Semakin besar gaji yang diterima maka prestasi kerjanya akan semakin baik. Sebaliknya semakin kecil gaji yang diterima maka prestasi kerjanya akan semakin menurun.

Adanya gaya kepemimpinan transaksional dapat dipengaruhi oleh status kepemilikan rumah sakit. RSUD Panembahan Senopati Bantul merupakan rumah sakit milik pemerintah, dimana sebagian besar pembiayaan rumah sakit terutama penggajian dikelola oleh pemerintah. Perawat maupun Kepala Ruang yang bekerja di RSUD Panembahan Senopati memahami bahwa peningkatan prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap imbalan atau gaji yang diterima sehingga dalam melaksanakan tugas keperawatan mengikuti prosedur yang diberlakukan rumah sakit tanpa ada inisiatif untuk melakukan proses keperawatan yang lebih efektif, efisien dan profesional yang lebih mengedepankan kepuasan pasien.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di RSUD Panembahan Senopati dapat diketahui dari hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasional dengan kepemimpinan di RSUD Panembahan Senopati Bantul, besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap perubahan Komitmen Organisasional sebesar 21,1%, sedangkan sisanya sebesar 78,9% dipengaruhi oleh faktor lain, kepemimpinan dapat menjelaskan komitmen organisasional di RSUD Panembahan Senopati Bantul, kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan komitmen organisasional di RSD Panembahan Senopati Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di RSUD Panembahan Senopati Bantul berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang dimiliki perawat di RSUD Panembahan Senopati.

Menurut Greenberg dan Baron (2000) Komitmen Organisasional menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu. Oleh Luthans (2006) Komitmen Organisasional pada dasarnya didefinisikan sebagai (1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) Keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan Millner (1992) dalam Luthans (2006) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke

dalam bagian organisasi. Sementara itu Gibson, et.all (1984) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Adanya struktur organisasi yang jelas yang telah ditetapkan oleh pimpinan rumah sakit berikut uraian tugas yang jelas yang disusun bersama dapat mendukung hasil penelitian bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional, karena dengan adanya kejelasan tugas dan fungsi dari semua karyawan yang ditetapkan oleh pimpinan rumah sakit akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan terhadap rumah sakit.

## 3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSUD Panembahan Senopati Bantul.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati dapat diketahui berdasarkan hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan pengaruh antara prestasi kerja perawat dengan komitmen organisasional di RSUD Panembahan Senopati Bantul, besarnya pengaruh komitmen organisasional terhadap perubahan prestasi kerja perawat sebesar 0%, sedangkan sisanya sebesar (100%) dipengaruhi oleh faktor lain, tidak ada autokoreasi antara komitmen organisasional dengan prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati, komitmen organisasional tidak dapat menjelaskan prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul, komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh sama sekali terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi, artinya perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul memiliki komitmen terhadap rumah sakit atau tidak maka perawat akan memiliki prestasi yang tidak berubah. Perawat yang aktif dalam kegiatan rumah sakit tidak akan mempunyai prestasi kerja lebih baik daripada perawat yang tidak aktif dalam kegiatan rumah sakit.

Secara umum hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa prestasi kerja perawat di rumah sakit Panembahan Senopati Bantul sama sekali tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan maupun komitmen organisasional. Faktor yang mungkin memacu perawat untuk berprestasi adalah kesadaran perawat sendiri untuk tetap mengerjakan tugas keperawatan karena dengan demikian akan tetap memiliki pekerjaan tersebut.

Perawat tidak peduli dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di rumah sakit ataupun kegiatan yang diselenggarakan pihak rumah sakit, yang penting bagi perawat adalah, ia tetap bekerja sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Dengan menerapkan asuhan standar keperawatan, maka kelangsungan pekerjaan perawat akan terjaga.

Menurut Zeitz (dalam Baron & Byrne, 1994), prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya.

4. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

## KESIMPULAN DAN SARAN

kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan prestasi kerja perawat namun secara statistik tidak signifikan ( $p = 0,265$ ). Kepemimpinan di RSUD Panembahan Senopati dapat mempengaruhi prestasi kerja perawat. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan prestasi kerja perawat. Namun begitu, prestasi kerja tidak selalu dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor kepemimpinan terhadap prestasi kerja perawat hanya sebesar 1,5%, sedangkan 98,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor yang terdapat dalam diri sendiri baik yang berupa fisik maupun psikis, antara lain tingkat kecerdasan, pengalaman kerja, jenis kelamin, sikap, motivasi, disiplin kerja, tata nilai dan pengetahuan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan kepemimpinan di RSUD Panembahan

Senopati Bantul ( $p = 0,000$ ). Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap perubahan Komitmen Organisasional sebesar 21,1%, sedangkan sisanya sebesar (78,9%) dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional perawat dapat disebabkan karena adanya struktur organisasi yang jelas yang telah ditetapkan oleh pimpinan rumah sakit berikut uraian tugas yang jelas yang disusun bersama. Struktur organisasi yang jelas mempengaruhi perawat dalam melaksanakan tugas keperawatannya.

3. Ada pengaruh positif antara prestasi kerja perawat dengan komitmen organisasional di RSUD Panembahan Senopati Bantul namun secara statistik tidak signifikan ( $p = 0,265$ ). Prestasi kerja perawat di RSD Panembahan Senopati, secara statistik tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi perawat namun dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, sikap, motivasi, disiplin kerja, tata nilai dan pengetahuan yang dimiliki oleh perawat. Baik buruknya komitmen organisasional yang dimiliki perawat tidak akan mempengaruhi prestasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada perawat ruang rawat inap di RSUD Panembahan Senopati Bantul yang telah bersedia mengisi survey kuesioner

## DAFTAR PUSTAKA

- Azis, Maulana. 2021. "KEPUASAN KERJA PERAWAT DENGAN PEMBERIAN PELAYANAN PRIMA : STUDY LITERATURE REVIEW SKRIPSI Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan Pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang."
- Hikmat, Rokhmatul, and Melinda Melinda. 2020. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat." *Jurnal Kesehatan* 10(2): 135–41.
- .Bachtiar, Andy Eka. 2016. "Analisis Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Pamekasan." *Adi Husada Nursing Journal* 2(1): 1–6.
- M. Dirdjo, Maridi. 2017. "Hubungan Spiritualitas Dan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Andi Muhammad Parikesit Tenggarong." *Jurnal Ilmu Kesehatan* 5(2): 104–12.

- Nurlinda, Indar, and Samsualam. 2018. "Di Ruang Instalasi Rawat Inap Rs Islam Faisal Makassar." *Ilmiah Kesehatan Diagnosis* 13(5): 519–24.
- Irawan, Yolanda Yosephine. 2020. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ADVENT BANDUNG." 5(2): 103–13.
- Dwiyana, N, and A Sastria. 2021. "Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar." *JIKI Jurnal Ilmiah* ... 9. <https://stikesmu-sidrap.e-journal.id/JIKI/article/view/247>.
- Nopita Wati, Ni Made, I Gede Juanamasta, and Ni Luh Suartini. 2020. "Gambaran Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar." *Gaster* 18(2): 163.
- Syukrina, Aidi, Sri Kartikowati, Deny Setiawan, and Universitas Riau. 2019. "The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on the Motivation and Performance of Permanent Nurses At the Arifin Achmad Regional General Hospital in Riau Province." 7(4): 391–406. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>.
- Dian Ariani, Dian Ariani. 2020. "Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Langsa." *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 6(1): 23.
- Yanindrawati, Kartika, Sri Susilaningsih, and Irman Somantri. 2012. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi." : 18.
- Irenawati, O. 2020. "Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marindir Cilandak." *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit* 4(1). <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI/article/view/797>.
- Purnomo, Albert Kurniawan, Fotuho Waruwu, and Tria Meisya Aziti. 2021. "Analisis Work Family Conflict Dikaitkan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Perempuan Rumah Sakit X." *Mbia* 20(1): 32–39.
- Syafrizal, Raja, Yuliharsi Yuliharsi, and Zifriyanthi Minanda Putri. 2021. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21(3): 1135.
- Hariyati, Tutik Sri, Hening Pujasari, Enie Novieastari, and Desnita Fitri. 2021. "Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Masa Pandemi Covid-19 Dan Variabel Yang Berhubungan." *Journal of Telenursing (JOTING)* 3: 565–77.
- Pangulimang, Ima, Karel Pandelaki, and Jhon Porotu'o. 2019. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Lapangan Sawang." *KESMAS - Jurnal Kesehatan Masyarakat* 8(6): 1–12.