



Proceeding



BOOK V
Health & Medical



International Seminar of Inter Islamic University Cooperation

April 25th-27th 2017

Universitas Muhammadiyah Palangkaraya
Palangkaraya
Central Borneo



Published & Organized by:
Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Islam Swasta (BKS-PTIS)
www.bksptis.org

TABLE OF CONTENTS

Kualitas Pelayanan Pasien Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Rumah Sakit Dr. Suyoto Jakarta

Bella Nabilla & Retnowati WD Tuti / Universitas Muhammadiyah Jakarta

1 – 11

Ada Apa dengan Rokok Elektrik

Dwi Purbayanti & Rinny Ardina / Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

12 – 23

Sosial Determinan dan Perilaku Merokok di Indonesia (Analisa Data Riskedas Tahun 2013)

Nurhalina / Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

24 – 33

Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu pada Kinerja Perawat Rawat Inap di RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung 2015

Andika Mutiara Selfiyani, Fini Fajrini & SR Tri Handari / Universitas Muhammadiyah Jakarta

34 – 39

Asupan Makanan dan Kebiasaan Merokok dengan Kejadian Hipertensi pada Nelayan Desa Batu Karas Kecamatan Cijulang Kabupaten Pangandaran Tahun 2016

Andikha Budi Hertanto & Slamet Sudi Santoso / Universitas Muhammadiyah Jakarta

40 – 48

Eksplorasi Proses Komunikasi Mahasiswa Kepaniteraan Klinik dalam Melakukan Anamnesis di Program Studi Kedokteran Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta

Gladys Dwiani Tinovella Tubarad / Universitas Muhammadiyah Jakarta, **Endang Basuki & Esviana**

Felaza / Universitas Indonesia

49 – 63

Keluhan Kelelahan Mata pada Pengguna Komputer (Studi Cross-Sectional beberapa Faktor yang Berhubungan)

Luqman Effendi & Nining Wahyu Ningsih / Universitas Muhammadiyah Jakarta

64 – 68

Analisis Akseptabilitas Sistem Surveilans Epidemiologi Tuberkulosis

Paru di Puskesmas Suradita, Kabupaten Tangerang, Banten

Nazarwin Saputra, Dwi Anggaeni, Difa Matahir, Dinauli Friskila, Fauzul Abadi, Nur Anggaini & Nurul Syifa Sahdiyan / Universitas Muhammadiyah Jakarta

69 – 73

Analisis yang Berhubungan dengan Efektivitas Organisasi di Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang

Muhammad Erman Darmawansyah / Universitas Muhammadiyah Jakarta

74 – 86

Strategi Social Marketing bagi Penguatan Berkelanjutan dan Kemandirian BPJS Kesehatan di Indonesia

Agus Nurudin / Universitas Muhammadiyah Jakarta

87 – 98

► Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu pada Kinerja Perawat Rawat Inap di RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung 2015

Andika Mutiara Selfiyani, Fini Fajrini & S R Tri Handari
Universitas Muhammadiyah Jakarta

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik individu pada kinerja perawat rawat inap di RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung. Berdasarkan penelitian didapatkan hasil responden yang memiliki kinerja baik sebesar 38,6% dan kinerja ukuran sebesar 61,4% di RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung Tahun 2015.

Kata Kunci

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Kinerja Perawat

Pendahuluan

Mutu sumber daya kesehatan di Indonesia masih membutuhkan pembenahan. Hal ini tercermin dari kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang belum optimal. Menurut survei sosial ekonomi nasional (Susenas) tahun 2012 ditemukan sebagian masyarakat yang bertempat tinggal di pulau Jawa dan Sumatra menyatakan tidak atau kurang puas terhadap pelayanan rawat jalan yang diselenggarakan oleh rumah sakit pemerintah di kedua pulau tersebut terutama di daerah Sumatra, hampir 50% masyarakat menyatakan tidak puas terhadap pelayanan kesehatan di wilayah setempat (Susenas, 2012).

Kinerja perawat merupakan salah satu masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam

rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu UU No 36 tahun 2009 pasal 5 : “Setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan & berhak atas pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, terjangkau”. Sebagai perwujudan pemenuhan hak kesehatan, pemerintah wajib menyediakan rumah sakit sesuai kebutuhan masyarakat. Pemerintah juga bertanggung jawab membina dan mengatur rumah sakit agar memberikan pelayanan yang bermutu dan profesional. Untuk itu kinerja yang baik dari tenaga kesehatan sangat penting agar tercipta pelayanan rumah sakit yang memuaskan dan sesuai dengan harapan negara dan masyarakat.

Dalam pencapaian tujuan untuk mendapatkan kinerja yang baik, banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Kepemimpinan dan budaya organisasi adalah kontribusi yang menentukan dalam membentuk perilaku perawat. Banyak perusahaan yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi sebagai sarana untuk meningkatkan kinerjanya. Misi, visi, nilai-nilai perusahaan, tradisi, ritual dan upacara-upacara seremonial, yang sebelumnya tidak begitu dipedulikan karena dianggap tidak memiliki korelasi dengan kegiatan bisnis dan tidak memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan lantas dijadikan bagian tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang berorientasi pada tujuan dan perilaku kerja organisasi yang diharapkan (Mangkungara, 2009).

Kinerja yang kurang adalah kinerja yang tidak terukur dan tidak diukur yang cenderung akan menyimpang keluar dari tujuan yang diharapkan dan akibatnya kinerja menjadi tidak efektif dan efisien (Kusnadi, 2006). Sedangkan menurut Robbin (2006) kinerja merupakan ukuran dari sebuah hasil, pengukuran kinerja mutlak diperlukan untuk disesuaikan dengan tujuan dan target yang akan dicapai.

Robin dan Judge (2008), mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan

untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa bersifat formal (seperti pemangku jabatan managerial dalam sebuah organisasi) dan nonformal (kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang muncul dari luar struktur formal suatu organisasi).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama. Kepemimpinan adalah "*The ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goal*". Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian visi atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2009).

Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda menurut White dan Lippitt (2009) sebagai berikut :

- A. Gaya Kepemimpinan Otokrasi/Otoriter, adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- B. Gaya Kepemimpinan Demokratis, adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Namun keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran dan ide yang diberikan bawahannya.
- C. Gaya Kepemimpinan Bebas/ Laissez-Faire, jenis kepemimpinan ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Budaya organisasi sebagai “*a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Terdapat tujuh karakteristik utama yang merupakan esensi dari suatu budaya organisasi (Robbins dan Judge, 2009).

Menurut Robbins (2006) mengemukakan ciri-ciri budaya organisasi yang kuat, antara lain:

- A. Menurunnya tingkat keluarnya karyawan.
- B. Ada kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi.
- C. Ada pembinaan kohesif, kesetiaan, komitmen organisasi.

Karakteristik adalah ciri khusus yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Bennet menyatakan bahwa umur, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, lama kerja, jumlah tanggungan berkaitan dengan kinerja seseorang kebutuhan pencarian pelayanan kesehatan.

Metodologi

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan menggunakan desain cross-sectional. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh hubungan kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik individu pada kinerja perawat. Oleh karena itu desain penelitian yang

tepat digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung. Total sampel yang diambil sebanyak 70 orang. Pengumpulan dan Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada responden di ruangan rawat inap RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung.

Analisis data menggunakan uji Chi-square bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Dipakai uji Chi-square karena baik variabel terikat maupun variabel bebas yang diteliti keduanya merupakan data/variabel kategorik. Ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel yang diteliti di atas ditentukan dengan melihat hasil nilai P-Value < α (0.05) maka dinyatakan tidak ada hubungan yang bermakna (signifikan).

Hasil dan Pembahasan

Mutu sumber daya kesehatan terlihat dari kinerja perawat, saat ini kinerja perawat di Indonesia mengalami penurunan hal ini terlihat dari kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan rumah sakit (Lailani, 2012).

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang berorientasi pada tujuan dan perilaku kerja organisasi yang diharapkan (Mangkunegara, 2009).

Variabel	n	Kinerja		%	N	P Value	OR
		kurang	baik				
Umur							
≤ 31 Tahun	46	34	12	61,4%	100	0.007	4.722
> 31 Tahun	24	9	15	38,6%			
Status Perkawinan							
Lajang	41	22	19	65,7%	100	0.181	0.441
Menikah	29	21	8	34,3%			
Pendidikan							
DIII	59	36	23	58,6%	100	1.000	0,894
SI	11	7	4	41,4%			
Jenis Kelamin							
Perempuan	38	27	11	54,3%	100	0.120	2.445
Laki-laki	32	16	6	45,7%			
Lama Kerja							
≤ 5 Tahun	47	35	12	67,1%	100	0.003	5.469
> 5 Tahun	23	8	15	32,9%			
Kepemimpinan							
Kurang	32	25	7	45,7%	100	0.017	3.968
Baik	38	18	20	54,3%			
Budaya Organisasi							
Kuat	36	27	9	51,4%	100	0.031	3.375
Lemah	34	16	18	48,6%			

Berdasarkan hasil penelitian gambaran kinerja perawat rawat inap, perawat yang memiliki kinerja baik sebesar 38,6% dan kurang sebesar 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat proporsi terbanyak berada pada kategori kinerja kurang. Proporsi responden yang memiliki perbedaan yang sangat signifikan dimana proporsi dengan kinerja kurang lebih banyak dibanding dengan proporsi perawat dengan kinerja baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan umur dengan kinerja perawat (OR=4,722, P=0,007), Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tryanto (2011) yang menyatakan ada hubungan bermakna antara umur dengan kinerja perawat rawat inap. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2003) menyatakan bahwa semakin bertambahnya umur seseorang semakin meningkat pula kedewasaan, dehmiikian pula psikologisnya dan menunjukkan kematangan jiwa.

Ada hubungan lama kerja dengan kinerja perawat (OR= 5,469, P=0,003), Penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Keyrina (2011) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh teori dari Kreitner dan Kinicki (2004), yang menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat (OR=3,968, P=0,017), Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang di lakukan oleh Rohmadi (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja perawat. Teori Robbins dan judge (2009), yang menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian visi atau serangkaian tujuan.

Ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat (OR= 3,375, P=0,031). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asfar Halim (2009) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Robbins dan Judge (2009) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain dan terdapat tujuh karakteristik utama yang merupakan esensi dari suatu budaya organisasi (*innovation and risk, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, stability*).

Tidak ada hubungan status perkawinan dengan kinerja perawat (OR= 0,441, P =0,181), Hasil penelitian ini sesuai penelitian yang

dilakukan oleh Ajeng Ratna (2008) dengan Kartiwi (2006) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja perawat.

Tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat (OR=0,894, P=1,000), Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Hajar (2011) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat rawat inap.

Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat (OR=2,455, P=0,120), Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Keyrina (2011) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kinerja perawat

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Pada Kinerja Perawat Rawat Inap di RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung, maka dapat diambil kesimpulan. Responden yang memiliki kinerja baik sebesar 38,6% dan kinerja ukuran sebesar 61,4% di RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung Tahun 2015. Ada hubungan antara umur, lama kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja perawat rawat inap di RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung Tahun 2015.

Daftar Pustaka

Alisyahbana. 2004. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Erlangga
Ancok, Djameludin, 2012, *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Erlangga, Jakarta, hlm. 144.
Armstrong, M., 2006, *Performance Management: Key Strategies And Practical Guidelines*, 3rd Edition, Kogan Page Limited, United States, pp. 7.
Azwar. 1996. *Supervisi Perusahaan*. Jakarta : PT Salemba Medika.

Bennet. 2009. *Karakteristik Individu*. Jakarta; PT Rineka Cipta
Din.Kes Lampung. 2014. *Profil Kesehatan Provinsi Lampung*
Dep.Kes RI. 2008. *Penelitian Kinerja Produktif Perawat di Indonesia*. Jakarta. Bhakti Husada, hlm. 77.
Dep. Kes RI, 2009. UU RI No.36 Tahun 2009. *Tentang Kesehatan*. Dep. Kes RI.
Dep.Kes RI. 2012.*Survei Sosial Ekonomi Nasional*. Jakarta. Bhakti Husada, hlm. 201.
Djalil, M., 2012, *Industri Asuransi Tumbuh di Tengah Krisis*. [http://www.mediaindonesia.com/2012/06/Industri Asuransi Tumbuh di Tengah Krisis/](http://www.mediaindonesia.com/2012/06/Industri%20Asuransi%20Tumbuh%20di%20Tengah%20Krisis/), 08 Juni 2012.
Ferrell, O. C., Geoffrey Hirt and Linda Ferrell, 2008, *Business: A Changing World*, 6th Edition, McGraw-Hill Companies Inc., pp. 297.
Gomes. 1998. *Motivasi Karyawan*. Jakarta : Erlangga
Griffin, Ricky W., 2000, *Fundamentals of Management*, 2nd Edition: Core Concepts and Applications, Houghton Mifflin, Boston. P. 389-390.
Gybson, J, L. 2000, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta ; Erlangga
Handoko. 1998. *Hubungan antara organisasi dan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat RSD Raden Mattaheer*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Haryono, 2002, *Analisis Masalah Kinerja dan Kebutuhan Pelatihan*, Depdiknas, Jakarta, hlm. 18.
Hastono, Sutanto Priyo, 2006, *Analisis Data*, Badan Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
Ilyas, Y., 2001, *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*, Cetakan Kedua, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, Depok, hlm. 66.
Kottler, dan Hasket. 1997. *Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja, Metode Teknik, Transitio*, Bandung
Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
Lailani. 2012. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RS Swasta X*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesembilan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 15-68.
Nursalam. 2001. *Hubungan antara motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Fatmawati Jakarta Selatan*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

- Pabundu, M. Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 6-111.
- Prima Nugraha, S.Sinaga. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Medan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Sumatra Utara
- Rivai, V., Ahmad Fawzi Mohd. Basri, Ella Jauvani Sagala, dan Silviana Murni, 2011, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja 74 Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 15.
- Rivai. 2011. *Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Adam Malik*. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatra Utara.
- Reksohadiprodjo, S. dan T. Hani Handoko, 2000, *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*, Edisi Kedua, Cetakan Keduabelas, BPFE, Yogyakarta, hlm. 252-266.
- Republik Indonesia. 2009. *Undang - Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*.
- Republik Indonesia. 2009. *Permenkes RI Nomor 15b/Men Kes/per/1998 tentang Fungsi Rumah Sakit*.
- Robbins, P. Stephen, 1995, *Teori Organisasi: Stuktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, alih bahasa Jusuf Udaya, Arcan, Jakarta, hlm. 479. Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2009, *Organizational Behavior*, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209- 586.
- Robbins, S., P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks kelompok gramedia.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : PT Salemba Medika.
- RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung. 2014. *Profil RSIA Mutiara Hati Pringsewu Lampung*
- Sarwono, J., 2012, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sinaga, Mangarrisan. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Soelong Laoet Medan*. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara
- Simamora, R., 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inka di Madiun*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Gajah Mada, hlm. 121.
- Schein, Edgar H., 2004, *Organizational Culture and Leadership*, 3rd Edition, Jossey-Bass, San Fransisco, pp. 17-18.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Stoner, James A. F., R. Edward Freeman and Daniel R. Gilbert, Jr., 1996, *Management*, 6th Edition, alih bahasa Alexander Sindoro, Prentice-Hall, Inc., New Jersey, pp. 165.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Cetakan Pertama, Pustaka Belajar, Yogyakarta, hlm. 10-166.
- Surahmad, W., 1990, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, Tehnik*, Transito, Bandung, hlm 162.
- Suparmi. 2010. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa*. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro
- Tannenbaum, dan Schmidt. 2010. *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta : Erlangga
- Thoha, M., 2009, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 262-306.
- Widiyanto, Ibnu, 2008, *Pointers Metodologi Penelitian*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Widorini. 1999. *Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr Soetomo Surabaya*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 79.
- White, dan Lippitt. 2009. *Macam-Macam Gaya Kepemimpinan*. Jakarta; PT Rineka Cipta
- Yukl, Gary A., 1994, *Leadership in Organizations*, 3rd Edition, Prentice-Hall, Inc., New Jersey, pp. 3.