

## **FAKTOR DETERMINAN KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KLINIK HUSADA MULIA KABUPATEN LUMAJANG**

*(DETERMINANT LEADERSHIP FACTORS AND EMPLOYEES 'SATISFACTION IN  
HUSADA MULIA CLINICAL LUMAJANG)*

**Noer Aisyah Barlian, SKM, MM**

*PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE WIDYA GAMA LUMAJANG, 67352, INDONESIA*

*E-mail: berlian.0302@gmail.com*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di bidang jasa kesehatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai persepsi karyawan mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia. Penelitian ini memprioritaskan pada variable kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia.

Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan yang bekerja di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang sebanyak 32 karyawan. Alat analisis yaitu regresi dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat menjadi acuan dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya.

***Kata Kunci: kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja***

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of leadership and job satisfaction of employees working in the field of health services. This research is expected to give description about employee perception about leadership, job satisfaction and employee performance at Husada Mulia Clinic. This research prioritizes leadership variables, job satisfaction and employee performance at Husada Mulia Clinic.*

*This research samples all employees who work in Husada Mulia Clinic Lumajang as many as 30 employees. Analysis tool is regression by using questionnaires distributed to all employees. The results of this study that leadership and job satisfaction simultaneously and partially does not affect the performance of employees at Husada Mulia Clinic Lumajang.*

*Furthermore, this research is expected to contribute in the development of the study of management science, especially human resources management, so that it can become a reference and development for further research.*

***Keyword: leadership, satisfaction, performance***

### **Pendahuluan**

Berdasarkan Undang-undang no 19 Tahun 2016 bahwa akan diwajibkan seluruh masyarakat menggunakan Jaminan Kesehatan Nasional akan membuat kebutuhan terhadap

kesehatan meningkat. Oleh karena itu instansi kesehatan harus mampu menghadapi fenomena tersebut dengan tetap memberikan pelayanan yang bermutu. Menurut Tabish (dalam Sahrah, 2012), pelayanan kesehatan

yang bermutu berarti memberikan suatu produk yang benar-benar memberikan pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan individu dan masyarakat sehingga pelayanan kesehatan (rumah sakit) harus secara serius untuk meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan sehingga masyarakat terpuaskan.

Klinik Husada Mulia merupakan klinik dengan kepemilikan swasta atau perorangan dengan badan hukum CV. Husada Mulia, memiliki struktur organisasi yang sederhana. Pimpinan Klinik Husada Mulia yaitu direktur dan wakil direktur secara langsung membawahi bidang-bidang operasional. Kesederhanaan struktur organisasi di Klinik Husada Mulia membuat koordinasi tiap bagian langsung kepada pimpinan Klinik Husada Mulia.

Menurut Khairiyah dan Annisa (2010), bahwa Uji kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan uji secara parsial hanya variabel kepuasan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nutricia Indonesia Sejahtera.

Menurut Blanchard dalam Liana dan Irawati (2013), kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi para bawahan dengan tanpa paksaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Voon (2010) dalam Liana dan Irawati (2013) menyatakan bahwa *“Leadership is a process of interaction between leaders and followers where the leader attempts to influence followers to achieve a common goal”*. Menurut Stuart Levine dan Michael Crom (1984) dalam Liana dan Irawati (2013), *“Leadership is about listening to people, supporting and encouraging them and involving them in the decision-making and problem-solving processing. It is about building teams and developing their ability to make skillful decisions.”* Stogdill (1957) dalam Timothy (2011) mengungkapkan bahwa *“Leadership as the individual behaviour to guide a group to achieve the common target.”*

Berdasarkan penjelasan tersebut disimpulkan bahwa kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain dengan

cara mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan individu, organisasi atau kelompok. Kemampuan atau keahlian untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau atasan dengan memberikan dukungan, membuat keputusan bersama, bekerja sama, dan memberikan solusi dari masalah. Keahlian untuk mempengaruhi orang lain atau jiwa kepemimpinan merupakan keahlian individu untuk mengarahkan orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Pada intinya kepuasan kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja (Titisari, 2014). Maka kepuasan kerja merupakan suatu tolak ukur yang dirasakan oleh karyawan terhadap sebuah pekerjaan mengenai hal-hal yang sesuai dan tidak sesuai dengan yang dirasakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009). Bahwa penyelesaian tugas seorang karyawan merupakan sebuah prestasi yang nyata baik itu untuk karyawan dan perusahaan. Kesiediaan dan kemampuan seseorang menyelesaikan tugas merupakan salah satu tolak ukur perusahaan dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Melihat fenomena Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa tempat penelitian-penelitian sebelumnya adalah instansi yang cukup besar dalam skala kepegawaian dan struktur organisasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- Apakah pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang?
- Apakah pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang?

- c. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dilakukan untuk memberikan gambaran dan solusi perbaikan pelayanan dan pengambilan strategi untuk masa yang akan datang.

### Metode Penelitian

#### 1. Landasan Teori

##### a. Kepemimpinan

Menurut Roberto Tannenbaum, Irving R. Wechler dan Fred Messarik bahwa kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai suatu tujuan atau tujuan khusus (Subanegara, 2005). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Motivasi; daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan teaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan.
- 2) Koordinasi; menyelaraskan sebuah kegiatan kerja dari satu pihak dengan pihak lainnya untuk mencapai tujuan.
- 3) Komunikasi; penyaluran atau pemberian informasi antara satu orang, kelompok dan organisasi kepada orang, kelompok atau organisasi lainnya.

##### b. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Variabel kepuasan kerja yaitu;

- 1) Kepuasan finansial; berhubungan dengan persepsi karyawan terhadap jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besaran gaji, jaminansosial, tunjangan dan lain sebagainya.

- 2) Kepuasan fisik; persepsi karyawan terhadap indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan.
- 3) Kepuasan sosial; persepsi karyawan terhadap indikator yang berhubungan dengan interaksi social antara sesama karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.
- 4) Kepuasan psikologi, persepsi karyawan terhadap indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

##### c. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Handoko (2000) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010), proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Variabel kinerja karyawan yaitu;

- 1) Kuantitas hasil kerja; Jumlah atau banyaknya hasil kerja karyawan
- 2) Kualitas hasil kerja; Baik tidaknya hasil kerja karyawan
- 3) Ketepatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan; kesanggupan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

#### 2. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini menurut tingkat eksplanasi (penjelasan) adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable yang lain. Maka jenis penelitian pada penelitian ini yaitu penelitian asosiasi yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini menggungkapkan apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mengungkapkan keterkaitan antara variable kepemimpinan dan kepuasan kerja di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

#### 3. Metode dan Teknik

Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada responden. Pengukuran data dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*.

Tabel 1  
Matriks Variabel, Instrumen dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Instrumen	Skala Pengukuran
1.	Kepemimpinan (x1)	a. Motivasi b. Koordinasi c. Komunikasi	Ordinal
2.	Kepuasan Kerja (x2)	a. Kepuasan financial b. Kepuasan fisik c. Kepuasan sosial d. Kepuasan psikologis	Ordinal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

#### 4. Proses Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Alasan dipilihnya Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang ini karena berdasarkan data bagian sumber daya manusia di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang, 90 persen pasien yang berkunjung di Klinik Husada Mulia merasa puas. Sebanyak 32 responden diberikan kuesioner untuk menjangar pendapat mereka atas kinerja karyawan berdasarkan persepsi kepemimpinan dan kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat responden ini maka dapat diketahui mengenai penyebab karyawan berkinerja baik sehingga 90 persen karyawan merasa puas dengan pelayanan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang.

#### Hasil Dan Pembahasan

##### 1. Hasil Penelitian

###### a. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian ini adalah sebanyak 32 orang. Berikut adalah data-data yang akan disajikan yang berkaitan

dengan gambaran umum responden:

Tabel 2  
Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin dan Bagian Kerja

Jenis kelamin	Bagian kerja				Total
	Perawat	Apotek	Penunjang	Admen	
Laki laki	0	1	4	0	5
Perempuan	16	5	1	5	27
Total	16	6	5	5	32

Sumber: Data Primer (2016)

Tabel 3  
Deskripsi Responden Menurut Usia dan Pendidikan

Usia	Pendidikan					Total
	S1	D3	D1	SMA	SMP	
19	0	0	0	3	0	3
20	0	0	0	1	0	1
21	0	4	0	0	0	4
22	0	8	0	0	0	8
23	0	1	0	1	0	2
24	0	0	1	2	0	3
25	0	3	0	0	0	3
26	0	1	0	2	0	3
28	1	0	0	0	0	1
30	0	1	0	0	0	1
33	0	0	0	1	0	1
34	0	0	0	1	0	1
39	0	0	0	0	1	1
Total	1	18	1	11	1	32

Sumber Data: Data Primer (2016)

###### b. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

###### Hasil Uji Validitas

Dari hasil pengujian validasi tahap kedua dengan membuang item pernyataan yang tidak valid maka diperoleh hasil bahwa semua nilai  $r_{tabel} < r_{hitung}$ , maka dapat disimpulkan bawa pertanyaan kuesioner variabel kinerja karyawan yang digunakan untuk menggali data adalah valid sehingga dapat menggali data atau informasi yang diperlukan

###### Hasil Uji Reabilitas

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner atas 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* tergolong

agak reliabel. Jadi dapat disimpulkan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### c. Hasil Pengolahan Data Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 4  
Uji Normalitas Data

		Xtotal	Ytotal	Ztotal
N		32	32	32
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	39.22	23.09	11.34
	Std. Deviation	12.841	3.813	1.335
Most Extreme Differences	Absolute	.226	.171	.242
	Positive	.226	.171	.155
	Negative	-.162	-.128	-.242
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276	.967	1.370
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.307	.047

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel 4, menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada baris kolmogorov-smirnov z lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sampel berdistribusi normal.

### Hasil F-Test

Tabel 5  
Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.688	2	2.344	1.345	.276 <sup>a</sup>
	Residual	50.531	29	1.742		
	Total	55.219	31			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil tabel 5, nilai signifikan sebesar 0,276 lebih besar dari nilai probabilitas sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas > a maka Ho diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan atau kepuasan dan kepemimpinan secara bersama-

### Hasil Uji t-test

Tabel 6  
Uji t-test

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.034	1.458		8.940	.000		
Xtotal			Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	1.244
Model				t	Sig.		
Ytotal	-.110	.069	-.315	-1.591	.122	.804	1.244

a. Dependent Variable: Ztotal

Berdasarkan tabel 6, bahwa nilai signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan derajat kepercayaan 0,05 artinya  $1,062 > 0,05$  atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi  $-1,591 > 0,05$  atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7  
Tabel Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.291 <sup>a</sup>	.085	.022	1.320	2.095

a. Predictors: (Constant), Ytotal, Xtotal

b. Dependent Variable: Ztotal

Berdasarkan tabel 7 didapatkan hasil korelasi R secara simultan antara variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $R = 0,291$ . Maka



kontribusi yang diberikan oleh kedua variabel bebas (kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel tergantung (kinerja karyawan) yaitu  $(0,291) \times (0,291) \times (100\%) = 8,4\%$ .

#### Model Regresi

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan produktivitas tenaga kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya kerja adalah;

$$Z = 13,034 + 0,22X - 0,11Y$$

Z adalah kinerja karyawan, X adalah kepemimpinan dan Y adalah kepuasan kerja. Dari persamaan model regresi diatas, dapat dianalisis beberapa hal, antara lain:

- a. Kinerja karyawan, jika tanpa adanya kepemimpinan dan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan hanya 13,034.
- b. Apabila variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja bertambah 1 maka kinerja karyawan akan menjadi:  
 $Z = 13,034 + 0,022(1) - 0,11(1) = 12,946$

Koefisien regresi berganda sebesar 0,022 dan -0,11 mengindikasikan bahwa besaran penurunan tingkat kepuasan kerja setiap penambahan jumlah responden. Pada tingkat variabel kepemimpinan mengindikasikan

## 2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, teori, observasi dan penelitian terdahulu bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Husada Mulia dikarenakan sistem organisasi dan informasi yang terintegrasi ditengahi oleh kepemimpinan kelompok sebagai jembatan kepada pemimpin organisasi yaitu direktur. Sehingga kepemimpinan direktur yang tidak langsung terjun langsung kepada tiap-tiap karyawan akan tetapi dijabatani oleh kepala

kelompok atau bagian memiliki hasil tidak signifikan atau tidak berpengaruh.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Hal ini dikarenakan responden yang didominasi usia 21 dan 22 yang merupakan responden *fresh graduate* memiliki ungkapan perasaan terhadap pekerjaannya yang masih ragu-ragu dikarenakan orientasi bekerja masih dalam tingkatan status bekerja. Selain itu perlu adanya kegiatan atau perubahan dalam target kerja dan kondisi kerja untuk menumbuhkan motivasi karyawan.

CV. Husada Mulia pada sistem supervise dan pengawasan hasil kerja tidak dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan. Nilai kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut *relative* kecil. Hal ini perlu diperbaiki sistem supervise dengan *punishment* dan *reward* yang jelas, mengingat responden yang mendominasi pada penelitian ini adalah perempuan dengan usia 21 dan 22 tahun yang merupakan responden yang baru lulus sekolah, sehingga kepuasan kerja karyawan dan kepemimpinan memiliki pengaruh dalam sistem organisasi di Klinik Husada Mulia.

## Simpulan

Adapun kesimpulan pada penelitian 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang' berdasarkan hasil pengujian, yaitu:

- 1) Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yaitu kepemimpinan di Klinik Husada Mulia secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

- 2) Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua yaitu kepuasan kerja di Klinik Husada Mulia secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja di Klinik Husada Mulia secara simultan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

### Saran

Atas hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka diberikan saran-saran kepada beberapa pihak sebagai berikut :

- 1) Bagi Klinik Husada Mulia  
Kondisi persaingan antar perusahaan, institusi dan organisasi semakin ketat sehingga sangat penting sebuah perusahaan memantapkan langkah untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, adanya pendorong pada karyawan dalam menghasilkan kinerja yang maksimal didalam sebuah perusahaan. Tanpa pendorong tersebut maka perusahaan tidak dapat berkembang hanya dengan pengendalian pimpinan saja tanpa kerjasama karyawan. Maka Klinik Husada Mulia harus membangkitkan semangat, motivasi dan hal-hal yang dapat memicu karyawan untuk dapat bekerja maksimal dalam mencapai hasil kinerja yang diharapkan perusahaan.
- 2) Bagi Dosen Sumber Daya Manusia  
Bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga dosen pengampu mata kuliah Sumber Daya Manusia melalui penelitian ini mampu menganalisis kondisi perusahaan lebih mendalam sehingga dapat menjadi tambahan referensi dosen dalam proses belajar mengajar.
- 3) Bagi Penelitian Selanjutnya  
Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. Diharapkan peneliti yang akan datang dapat menambah variabel bebas lainnya untuk menambah bobot pembahasan dan menghasilkan penemuan-penemuan hasil penelitian baru yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, A.A Sg Rini Candra dan Ni Wayan Mujiati.2016. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti*. Bali; E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2016: 3335-3363  
ISSN : 2302-8912
- Hartati, Sri dan Lina Handayani dan Solikhah. 2011. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten*. Klaten; Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan. ISSN : 1978-0575
- Irawati, Rina dan Yuyuk Liana.2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Antara*. Malang; STIE Malanguceçwara Malang. ISSN No. 1978-6034
- Khairiyah dan Nur Syaima Annisa. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nutricia Indonesia Sejahtera*. Bandung; Vol. 5 Oktober 2013 ISSN: 1858-2559
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif. Unit Penerbit dan Percetakan.(UPP) STIM YKPN*.

- Yogyakarta.
- Liana, Yuyuk dan Rina Irawati. 2014. *Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya*. Malang: STIE Malangucecwara Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandunga: Remaja Rosdakarya
- Mujiatun, Siti. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni*. Medan; jurnal manajemen & bisnis vol 11 no. 01 april 2011 issn 1693-7619.
- Nugroho, Yohanes Anton. 2011. *It's Easy Olah Data Dengan SPSS*. Skripta Media Creative.Yogyakarta
- Panjaitan, Hotman.2010. *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja paramedis dan dampaknya pada mutu pelayanan di rsud pasuruan*. Pasuruan; Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis Vol. XX, No. X, IX 2010ISSN: 1979-7117
- Pentania, Maria dan Rahman Kadir, Sudirman Natsir. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Mimika Provinsi Papua Tahun 2013*. Papua; JST Kesehatan Januari 2014, Vol.4 No.1 : 87 – 95 ISSN 2252-5416
- Posuma , Christilia O. 2013. *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado*. Manado; Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174
- Prihananto, Aji Dwi. 2006. *Penerapan Balanced Scorecard Pada Badan Usaha Berbentuk Rumah Sakit (Studi Kasus Rumah Sakit Kristen Tayu Putih)*. Semarang.
- Putri, Putu Yudha Asteria dan Made Yenni Latrini. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi*. Bali; E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 5.3 (2013):627-638 ISSN: 2302-8556
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sahrah, Alimatus. 2012. *Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Jenis Kelamin Para Perawat Rumah Sakit*. Yogyakarta:Universitas Mercu Buana.[http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wpcontent/uploads/2012/06/alin\\_kepuasan-kerja.pdf](http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wpcontent/uploads/2012/06/alin_kepuasan-kerja.pdf)
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Subanegara, Hanna. 2005. *Diamond Head Drill Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta; Penerbit ANDI Yogyakarta



- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*.  
CV. Alfabeta. Bandung.
- Supri, S.F. 2006. *Kebijakan Arah  
Pengembangan Rs Di Indonesia*.  
Yogyakarta; PELKESI
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri  
Machfudz.2010. *Metodologi Riset  
Manajemen Sumberdaya Manusia*.  
Malang; UIN MALIKI PRESS
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peran  
Organizational Citizenship  
Behavior (Ocb)*. Jember: Mitra  
Wacana Media
- Timothy C, Obiwuru, Okwu, dkk. 2001.  
*Effects Of Leadership Style On  
Organizational Performance: A  
Survey Of Selected Small Scale  
Enterprises In Ikosi-Ketu Council  
Development Area Of Lagos State,  
Nigeria*. Australian Journal of  
Business and Management  
Research Vol.1 No.7 [100-111]
- Trang, Dewi Sandy.2013. *Gaya  
Kepemimpinan Dan Budaya  
Organisasi Pengaruhnya Terhadap  
Kinerja Karyawan (Studi Di  
Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi  
Utara)*. Sulawesi Utara: Jurnal  
EMBA Vol.1 No.3 September  
2013, Hal. 208-216