

# Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya

Firlaili Hardiana Ayu<sup>1</sup>, Joko Suyono<sup>2</sup>, Elok Damayanti<sup>3</sup>, Aldrin Arizona Suyono<sup>4</sup>,  
Damarsari Ratnasahara Elisabeth<sup>5</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

<sup>4</sup> Founder of Good Twenty MMT Supply Chain ITS, Indonesia

<sup>5</sup> STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: [joko.suyono@narotama.ac.id](mailto:joko.suyono@narotama.ac.id)

Doi: 10.29138/jkis.v3i2.67

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi, profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya. Di antara ketiga variabel tersebut, profesionalisme terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD dr Mohamad Soewandhie Surabaya.

Kata kunci: Komitmen organisasi, profesionalisme, lingkungan kerja, kinerja.

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja perawat di rumah sakit merupakan faktor krusial yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Dalam konteks rumah sakit, perawat merupakan ujung tombak yang berinteraksi langsung dengan pasien, memberikan perawatan medis, dan memastikan bahwa kebutuhan kesehatan pasien terpenuhi dengan baik. Peran perawat tidak hanya terbatas pada tugas klinis, tetapi juga mencakup berbagai aspek administratif dan manajerial. Mereka harus mampu mengelola catatan medis, memantau perkembangan pasien, dan berkoordinasi dengan dokter serta anggota tim kesehatan lainnya untuk memberikan pelayanan yang terintegrasi dan komprehensif.

Dengan demikian, kinerja perawat memiliki dampak langsung terhadap kepuasan pasien dan efisiensi operasional rumah sakit. Kinerja yang baik akan tercermin dari tingginya tingkat kepuasan pasien, rendahnya angka kesalahan medis, dan meningkatnya efektivitas serta efisiensi dalam pengelolaan sumber daya rumah sakit. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat menyebabkan ketidakpuasan pasien, tingginya tingkat keluhan, dan berpotensi menurunkan reputasi rumah sakit.

RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya, sebagai salah satu rumah sakit rujukan di Kota Surabaya, memiliki tantangan tersendiri dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawatnya untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Rumah sakit ini melayani beragam pasien dengan berbagai kebutuhan kesehatan yang kompleks, sehingga menuntut perawat untuk memiliki kompetensi yang tinggi serta kemampuan adaptasi yang baik. Selain itu, sebagai rumah sakit rujukan, RSUD Dr. Mohamad Soewandhie harus mampu memberikan

pelayanan berkualitas tinggi yang memenuhi standar pelayanan kesehatan nasional dan internasional.

Tantangan lain yang dihadapi oleh RSUD Dr. Mohamad Soewandie meliputi manajemen sumber daya manusia, termasuk upaya mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi, profesionalisme, dan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat. Dalam upaya tersebut, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat agar dapat merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi berbagai aspek yang dapat ditingkatkan untuk mendorong kinerja perawat, sehingga RSUD Dr. Mohamad Soewandie dapat terus memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan memenuhi harapan masyarakat.

Fenomena Pentingnya Kinerja Perawat bagi RSUD Dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Kinerja perawat di RSUD Dr. Mohamad Soewandie Surabaya memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Sebagai rumah sakit rujukan di Kota Surabaya, RSUD Dr. Mohamad Soewandie melayani berbagai macam pasien dengan beragam kebutuhan medis yang kompleks. Hal ini menuntut perawat untuk tidak hanya memiliki keterampilan klinis yang mumpuni, tetapi juga kemampuan dalam manajemen dan koordinasi yang efektif.

Fenomena pentingnya kinerja perawat ini dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, perawat adalah tenaga medis yang paling sering berinteraksi dengan pasien. Mereka memberikan perawatan langsung, mulai dari pemberian obat, monitoring kondisi pasien, hingga membantu dalam proses pemulihan. Interaksi yang intensif ini menjadikan perawat sebagai penentu utama dalam pengalaman pasien selama dirawat di rumah sakit. Kinerja perawat yang baik dapat meningkatkan kepuasan pasien, mempercepat proses penyembuhan, dan mengurangi risiko komplikasi.

Kedua, perawat juga berperan dalam aspek administratif dan manajerial di rumah sakit. Mereka bertanggung jawab atas pencatatan medis, pengaturan jadwal perawatan, dan koordinasi dengan dokter serta anggota tim kesehatan lainnya. Kinerja yang efektif dalam aspek ini membantu memastikan bahwa pelayanan kesehatan berjalan dengan lancar dan efisien. Hal ini sangat penting bagi RSUD Dr. Mohamad Soewandie dalam menjaga standar pelayanan yang tinggi dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada.

Ketiga, kinerja perawat juga berpengaruh pada reputasi rumah sakit. RSUD Dr. Mohamad Soewandie, sebagai rumah sakit rujukan, memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi. Reputasi rumah sakit sangat bergantung pada kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan yang profesional, empatik, dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Kinerja perawat yang baik akan membangun kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit, yang pada gilirannya dapat meningkatkan jumlah kunjungan pasien dan memperkuat posisi rumah sakit sebagai pusat layanan kesehatan unggulan.

Namun, mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat bukanlah tugas yang mudah. RSUD Dr. Mohamad Soewandie harus menghadapi berbagai tantangan, termasuk masalah sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat menjadi sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana komitmen organisasi, profesionalisme, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor tersebut, diharapkan rumah sakit dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja perawat dan, pada akhirnya, kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat (pegawai) antara lain adalah komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021; Serim, et al, 2014), profesionalisme (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020), lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ain, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, et al., 2021).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian, yaitu. Julidrastuti dan Karyadi (2023) membuktikan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat (pegawai), Kurniawan dan Rimas (2021) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat (pegawai), Muliaty (2021) membuktikan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

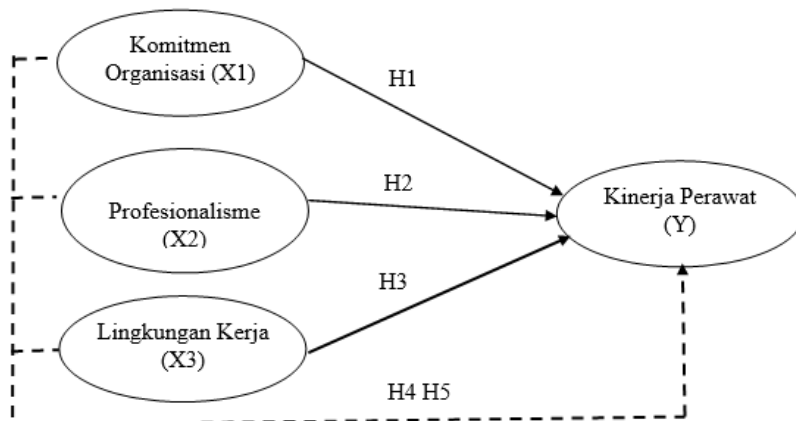
Mengingat masih terdapat gap penelitian sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan. Oleh karenanya penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan topik “Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD DR. Mohamad Soewandie Surabaya.”

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD DR. Mohamad Soewandie Surabaya.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD DR. Mohamad Soewandie Surabaya.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD DR. Mohamad Soewandie Surabaya.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD DR. Mohamad Soewandie Surabaya.
- 5) Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel komitmen organisasi, profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSUD DR. Mohamad Soewandie Surabaya.

**2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————: pengaruh parsial

.....: pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa, (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021), Serim, et al (2014). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat (pegawai). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat.

## 2) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja perawat (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), dan Parameswari et al (2020). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja perawat (pegawai). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja perawat.

## 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Pratama dan Wismar'ein (2018), Prilian, et al (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018), dan Sari, et al (2021). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat (pegawai). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat.

## 4) Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa, (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021), Serim, et al (2014). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat (pegawai).

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja perawat (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), dan Parameswari et al (2020). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja perawat (pegawai).

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Pratama dan Wismar'ein (2018), Prilian, et al (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018), dan Sari, et al (2021). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat (pegawai).

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: komitmen organisasi, lingkungan kerja dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## 5) Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Amin, M. (2021) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh profesionalisme sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat (pegawai) Kantor Ccamat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat." Hasil penelitian ini membuktikan profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat (pegawai).

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat.

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian melalui analisis data numerik dan statistik. Metode ini berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur secara matematis, memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kecenderungan dalam data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian kuantitatif umumnya berupa survei, kuesioner, atau tes yang dikumpulkan dari sampel yang representatif. Analisis data dilakukan

dengan teknik statistik seperti regresi, korelasi, atau analisis varians, guna menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Keunggulan pendekatan ini terletak pada objektivitas dan keterukuran hasil yang diperoleh, memungkinkan replikasi oleh peneliti lain. Namun, penelitian kuantitatif memiliki keterbatasan dalam menangkap kompleksitas dan konteks mendalam dari fenomena sosial atau perilaku manusia dibandingkan dengan metode kualitatif.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh perawat di RSUD Dr. Mohamad Soewandie Surabaya yang berjumlah 504 orang. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan kelompok individu, objek, atau entitas yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi fokus studi. Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Karena jumlah populasi yang digunakan cukup besar, yakni lebih dari 100 orang, maka sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang dapat mewakili populasi dengan tingkat kesalahan tertentu. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 84 perawat. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah random sampling dengan sistem undian, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Dengan teknik ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif dalam memahami fenomena yang dikaji.

Variabel penelitian merupakan suatu nilai yang melekat pada orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan telah ditetapkan untuk dipelajari serta diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari komitmen organisasi (X1), profesionalisme (X2), dan lingkungan kerja (X3), yang secara langsung memengaruhi variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y).

Komitmen organisasi (X1) dalam penelitian ini didefinisikan sebagai loyalitas perawat Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya terhadap instansi tempat mereka bekerja serta dukungan mereka terhadap program kerja pimpinan rumah sakit. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan pegawai terhadap institusi yang tercermin dalam beberapa aspek, seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, loyalitas terhadap organisasi, perhatian terhadap keberlangsungan rumah sakit, pekerjaan yang memberikan inspirasi, serta kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi sebagaimana diungkapkan oleh Allen dan Meyer (2013).

Selanjutnya, profesionalisme (X2) dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan dan keterampilan perawat Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Profesionalisme menunjukkan dedikasi pegawai terhadap profesinya yang dapat diukur melalui beberapa indikator sebagaimana dikemukakan oleh Kurniawan (2016), yaitu pengabdian pada profesi, kemandirian dalam bekerja, serta keyakinan terhadap profesi yang dijalankan.

Variabel bebas berikutnya adalah lingkungan kerja (X3), yang mencakup faktor fisik maupun non-fisik yang ada di Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu penerangan atau pencahayaan di tempat kerja, temperatur atau suhu udara, sirkulasi udara, serta keamanan di lingkungan kerja.

Sementara itu, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), yang didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam suatu periode tertentu sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Menurut Gomes (2018), kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja yang mencerminkan ketepatan dan keakuratan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, kuantitas kerja yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu, pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan yang mencerminkan pemahaman pegawai terhadap tugasnya, kreativitas dalam menemukan solusi inovatif, serta

kesadaran berdisiplin yang menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi, profesionalisme, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan sumber data primer dan sekunder untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari objek penelitian melalui metode wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden, yang memberikan jawaban secara langsung kepada peneliti. Data primer ini memungkinkan pengumpulan informasi yang aktual dan spesifik sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah tersedia sebelumnya, seperti jurnal ilmiah, buletin, serta dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Menurut Sugiyono (2019), data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui instrumen penelitian seperti wawancara atau kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari sumber yang tidak langsung terkait dengan objek penelitian dan digunakan untuk mendukung serta memperkaya analisis data primer.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan memilih salah satu opsi jawaban yang telah disediakan. Teknik ini dipilih karena dapat mengumpulkan data dalam jumlah besar secara lebih efisien dan memungkinkan analisis kuantitatif terhadap respons yang diberikan. Pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert, yang umum digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Skala Likert dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Penggunaan skala ini memungkinkan pengukuran tingkat kesepakatan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan secara lebih sistematis, serta memudahkan proses analisis data untuk mengidentifikasi pola hubungan antara variabel penelitian. Dengan demikian, metode pengumpulan data ini diharapkan dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel untuk mendukung tujuan penelitian secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta menentukan kontribusi masing-masing variabel independen dalam model yang dikembangkan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis, memahami sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, serta membuat prediksi berdasarkan data yang diperoleh. Dengan demikian, pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

Sebelum melakukan analisis regresi, penelitian ini terlebih dahulu menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu memberikan hasil yang akurat dan konsisten. Validitas dalam penelitian ini mengacu pada sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang benar-benar mencerminkan fenomena yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi product moment, di mana setiap item dalam variabel dikaitkan dengan nilai total melalui korelasi tersebut. Jika koefisien korelasi yang dihasilkan rendah dan tidak signifikan, maka item tersebut dianggap tidak valid dan dikeluarkan dari analisis. Dalam pengujian ini, metode Pearson product moment digunakan dengan asumsi bahwa korelasi yang tinggi menunjukkan tingkat validitas yang baik. Validitas dianggap terpenuhi jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ).

Selain validitas, penelitian ini juga menguji reliabilitas instrumen penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang sama pada waktu yang berbeda. Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan kuesioner dalam menghasilkan data yang tidak berubah-ubah dari waktu ke

waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha, di mana sebuah variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang memadai dalam mengukur variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Dengan adanya validitas dan reliabilitas yang baik, penelitian ini dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat dan dapat diandalkan dalam memahami hubungan antarvariabel yang diteliti.

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dengan tujuan untuk menilai dampaknya.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat (kinerja pegawai)

a = bilangan konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>)

X<sub>1</sub> = variabel bebas komitmen organisasi

X<sub>2</sub> = variabel bebas profesionalisme

X<sub>3</sub> = Variabel bebas lingkungan kerja

e = faktor pengganggu (error)

Dalam penelitian ini, sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, diperlukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Asumsi klasik bertujuan untuk menilai sejauh mana model regresi yang dikembangkan memiliki validitas dan keandalan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian. Dengan memenuhi asumsi ini, hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan memberikan kesimpulan yang valid. Salah satu asumsi utama yang diuji adalah uji normalitas, yang bertujuan untuk menilai apakah variabel dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik diharapkan memiliki distribusi data yang normal, yang dapat diuji melalui normal probability plot. Jika pola distribusi menunjukkan kesesuaian dengan garis diagonal, maka asumsi normalitas terpenuhi. Selanjutnya, dilakukan uji multikolinearitas untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel bebas yang dapat menyebabkan gangguan dalam analisis regresi. Multikolinearitas dapat dideteksi melalui matriks korelasi variabel bebas, di mana korelasi yang sangat tinggi (lebih dari 0,9) menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan. Selain itu, analisis multikolinearitas juga dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai toleransi yang rendah (kurang dari 1) serta nilai VIF yang berada di antara 1 hingga 2 mengindikasikan kemungkinan masalah multikolinearitas dalam model.

Uji heteroskedastisitas juga dilakukan untuk menilai apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan di seluruh rentang nilai variabel bebas. Jika variasi residual tidak seragam, maka model regresi dapat mengalami heteroskedastisitas, yang berpotensi menyebabkan ketidaktepatan dalam estimasi parameter regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan mengevaluasi hubungan antara variabel bebas dan residual menggunakan metode korelasi rank Spearman. Jika terdapat hubungan yang signifikan antara residual dan variabel bebas, maka kemungkinan besar model mengalami heteroskedastisitas. Terakhir, dilakukan uji autokorelasi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Autokorelasi dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien dan menghasilkan kesimpulan yang bias. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam model regresi, digunakan uji Durbin Watson (Uji DW), di mana nilai statistik Durbin Watson yang berada dalam rentang -2 hingga +2 menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model. Dengan memastikan bahwa semua asumsi klasik terpenuhi, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil analisis yang lebih valid dan dapat dipercaya dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Uji t (parsial) dilakukan untuk menguji pengaruh individu masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Uji F (simultan) menilai pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan untuk memastikan bahwa alat ukur dapat digunakan secara akurat dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total menggunakan Korelasi Pearson. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows Release 23.00. Hasil uji validitas yang dirangkum dalam Tabel 5.5 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai  $r$  hitung lebih tinggi dibandingkan dengan  $r$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh indikator dalam variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Work-life Balance (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel secara tepat sesuai dengan tujuan penelitian.

Selain uji validitas, penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi alat ukur dalam mengukur variabel yang dimaksud. Reliabilitas merupakan ukuran sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten dalam berbagai kondisi pengukuran. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,6 (Arikunto, 2020). Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS for Windows Release 23.00, dan hasilnya disajikan dalam Tabel 5.6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yaitu Kompetensi (X1) sebesar 0,76441, Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,81553, Work-life Balance (X3) sebesar 0,74186, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,78421. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam mengukur variabel yang diteliti. Keandalan instrumen yang tinggi memastikan bahwa data yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan secara konsisten dalam analisis lebih lanjut. Oleh karena itu, hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan tingkat keyakinan yang tinggi bahwa data yang dikumpulkan akurat dan dapat dipercaya dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik yang diperlukan. Uji asumsi klasik ini mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki akurasi dalam estimasi, tidak bias, dan bersifat konsisten.

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov (KS) terhadap tiga variabel penelitian. Jika probabilitas yang menyertai nilai koefisien Kolmogorov-Smirnov memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dikatakan berdistribusi normal (Santoso, 2016). Hasil uji normalitas menunjukkan

bahwa nilai signifikansi sebesar 0,158, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan uji Glejser dengan mengorelasikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan bersifat homoskedastisitas dan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi linier yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,136 dengan VIF sebesar 7,952, variabel profesionalisme memiliki nilai Tolerance sebesar 0,172 dengan VIF sebesar 6,179, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,137 dengan VIF sebesar 8,261. Karena seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Terakhir, uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Jika nilai DW berada di antara dU dan (4-dU), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi. Berdasarkan tabel DW dengan  $n = 84$  dan  $k = 3$ , diperoleh nilai dL sebesar 1,5723 dan dU sebesar 1,7199. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,671, yang berada di antara dL dan dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah autokorelasi. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dapat dipercaya dan hasil analisisnya valid untuk digunakan dalam pengambilan keputusan lebih lanjut.

Analisis *multiple linier regression* dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi, profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

Tabel 1 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	91,182	13,612125		7.622247	
Komitmen Organisasi	.759	.186636	0.49537	2.50146	.000
Profesionalisme	.802	.134592	0.54871	4.37025	.000
Lingkungan Kerja	.859	.110281	0.68924	4.59348	.000

a. Dependent variable: kinerja pegawai

Sumber: Disarikan dari lampiran.

Tabel 1 adalah rangkuman output analisis regresi linier berganda yang meliputi variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), profesionalisme ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dan bisa diutarakan berikut ini:

1. Secara parsial, pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) bisa ditunjukkan oleh nilai t serta signifikansi t yang menyertainya. Nilai t sebesar 2,50146 dengan signifikansi t yang menyertainya sebesar 000 yang berarti komitmen organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat ( $Y$ ). Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi t sebesar  $000 < 0,05$ .
2. Secara parsial, pengaruh profesionalisme ( $X_2$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) bisa ditunjukkan oleh nilai t serta sig t yang menyertainya. Nilai t 4,37025 dengan signifikansi

t yang menyertainya sebesar 000 yang berarti profesionalisme ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y). Hasil ini merujuk pada nilai signifikansi t sebesar  $000 < 0,05$ .

3. Secara parsial, pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) pengaruhnya terhadap kinerja perawat (Y) ditunjukkan oleh nilai t dan Signifikansi t yang menyertainya. Nilai t 4,59348 dengan Signifikansi t yang mengikutinya sebesar 000. Hal ini berarti lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat (Y). Hasil ini merujuk dari nilai Signifikansi t sebesar  $000 < 0,05$ .

4. Berdasarkan nilai ketiga variabel independen model analisis regresi linier berganda secara berurutan koefisien regresi tak terstandarisasi (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi individualnya yaitu:

$b_1 = 0,759$  (komitmen organisasi)

$b_2 = 0,802$  (profesionalisme)

$b_3 = 0,859$  (lingkungan kerja)

Konstansanya senilai 91,182.

Mengacu pada angka konstanta dan koefisien regresi maka persamaan fungsi regresi linier berganda dapat dibuat:

$$Y = 91,182 + 0,759 X_1 + 0,802 X_2 + 0,859 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja perawat

a : konstanta, senilai 91,182 artinya apabila tidak terdapat komitmen organisasi, profesionalisme dan lingkungan kerja, maka kinerja perawat akan menurun senilai 91,182.

$b_1$  : koefisien regresi komitmen organisasi ( $X_1$ ) senilai 0,759 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi akan menaikkan kinerja perawat senilai 0,759.

$b_2$  : koefisien regresi profesionalisme ( $X_2$ ) senilai 0,802. Artinya setiap peningkatan satu satuan profesionalisme akan menaikkan kinerja perawat sebesar 0,802.

$b_3$ : koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) senilai 0,859. Artinya bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja dapat menaikkan kinerja perawat senilai 0,859.

e : *error* atau kesalahan pengganggu, yakni faktor yang mengakibatkan variasi pada variabel dependen yang tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

Rumusan masalah dalam penelitian dijawab menggunakan tiga pengujian, yaitu uji parsial, uji simultan, dan uji dominan. Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	2.50146	1.99006	000	Signifikan
Profesionalisme	4.37025	1.99006	000	Signifikan
Lingkungan Kerja	4.59348	1.99006	000	Signifikan

Berdasarkan tabel 2 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi ( $X_1$ ), profesionalisme ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang mengatakan “Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena t-hitung > T-tabel ( $2,50146 > 1,99006$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

2. Hipotesis kedua yang mengatakan "Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena  $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$  ( $4,37025 > 1,99006$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena  $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$  ( $4,59348 > 1,99006$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5 % atau  $0,000 < 0,05$ .

Pengujian F yaitu uji secara simultan atau serentak untuk mengetahui pengaruh serentak atau bersama koefisien regresi variabel bebas (X) yang meliputi komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), profesionalisme(X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja perawat (Y).

Tabel 3 Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F <sub>hitung</sub>	Sig
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub>	Y	0.844	0.904	32.591	0,000

Untuk nilai F<sub>Hitung</sub> sebesar 32.591 dengan jumlah responden sebanyak 84 atau N = 84 item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara F (k; n – k), k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi F (3; 84-3) atau F (3; 81) yang menghasilkan F tabel sebesar 2,72, sehingga F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> ( $32.591 > 2,72$ ). Dengan demikian F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> ( $32,591 > 2,72$ ), maka hipotesis yang menyebutkan "Komitmen organisasi, profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya" adalah terbukti dan dapat diterima. Hasil tersebut bisa ditunjukkan juga oleh taraf signifikansi yakni 000 (0%) yang ada diposisi dibawah 5%.

Dengan demikian koefisien korelasi simultan (R) 0,904 (90,4%) yang artinya secara serentak komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), profesionalisme (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Sementara itu koefisien determinasi simultan (R Square) 0,844 (84,4%), berarti variasi perubahan taraf kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya dipengaruhi 84,4% oleh variabel dalam model, yakni komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), profesionalisme (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sedangkan hanya 15,6% dipengaruhi oleh variabel yang berada di luar model.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*.

Tabel 4 Uji dominan

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Komitmen Organisasi	0,49537
Profesionalisme	0,54871
Lingkungan Kerja	0,68924

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya adalah variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 68,924%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, komitmen organisasi sebesar 49,537%, dan profesionalisme sebesar 54,871%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya" adalah tidak terbukti dan ditolak.

## 4.2 Pembahasan

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya. Adapun hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang mengatakan "Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena  $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$  ( $2,50146 > 1,99006$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian ini menyoroti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat. Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana individu merasa terikat dan memiliki loyalitas terhadap tempat mereka bekerja. Dalam konteks RSUD dr. Mohamad Soewandi, perawat yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ini dapat diartikan bahwa perawat yang merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai rumah sakit, serta merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka, lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang optimal.

Secara praktis, hasil ini menggarisbawahi pentingnya bagi manajemen rumah sakit untuk memperkuat komitmen organisasi di antara staf perawat. Hal ini bisa dilakukan melalui berbagai upaya, seperti peningkatan komunikasi internal, penyediaan peluang pengembangan karir, serta pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka. Dengan demikian, komitmen yang tinggi diharapkan dapat tercermin dalam peningkatan kinerja perawat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa investasi dalam komitmen organisasi tidak hanya bermanfaat untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga secara langsung berkontribusi pada kinerja profesional, yang esensial untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan di RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya.

2. Hipotesis kedua yang mengatakan "Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena  $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$  ( $4,37025 > 1,99006$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat, yang berarti ada hubungan signifikan antara tingkat profesionalisme perawat dengan kinerja mereka.

Profesionalisme di sini mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, etika kerja, dan sikap dalam menjalankan tugas. Perawat yang menunjukkan tingkat profesionalisme tinggi biasanya memiliki pemahaman yang mendalam tentang praktik medis, mampu berkomunikasi dengan baik dengan pasien dan rekan kerja, serta mengikuti standar etika dan prosedur yang berlaku. Hal ini berkontribusi pada pelaksanaan tugas yang lebih efektif dan efisien, serta peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan profesionalisme sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja perawat. RSUD dr. Mohamad Soewandi perlu memastikan bahwa perawat mendapatkan pelatihan yang memadai, dukungan dalam pengembangan keterampilan, serta akses ke sumber daya yang mendukung praktik profesional mereka. Ini

tidak hanya akan membantu perawat dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik tetapi juga meningkatkan hasil layanan kesehatan secara keseluruhan.

Dengan kata lain, peningkatan profesionalisme di kalangan perawat dapat berpotensi memperbaiki kinerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan profesionalisme perawat adalah langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan di rumah sakit.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena  $t$ -hitung  $>$   $T$ -tabel ( $4,59348 > 1,99006$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu  $0,000$  yang berada dibawah nilai toleransi  $5\%$  atau  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen seperti kondisi fisik tempat kerja, budaya organisasi, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta fasilitas yang tersedia. Ketika lingkungan kerja kondusif dan mendukung, perawat cenderung dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Misalnya, lingkungan kerja yang aman, bersih, dan nyaman dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi perawat dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, budaya organisasi yang positif, seperti adanya komunikasi yang baik dan dukungan dari manajemen, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat.

Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja perawat, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan dan meningkatkan berbagai aspek lingkungan kerja. Hal ini dapat meliputi perbaikan fasilitas, peningkatan komunikasi, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan memperbaiki lingkungan kerja, diharapkan perawat akan lebih termotivasi dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja perawat dan, pada akhirnya, kualitas pelayanan kesehatan di RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya.

4. Hipotesis keempat yang menyatakan "Komitmen organisasi, profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $32,591 > 2,72$ ). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu  $000$  ( $0\%$ ) yang berada jauh dibawah  $5\%$ .

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh simultan dari komitmen organisasi, profesionalisme, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Komitmen Organisasi mengacu pada sejauh mana perawat merasa terikat dan loyal terhadap rumah sakit tempat mereka bekerja. Komitmen yang tinggi mendorong perawat untuk berusaha lebih keras dan berkontribusi secara maksimal, karena mereka merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Profesionalisme mencakup kompetensi, etika kerja, dan sikap profesional yang dimiliki perawat. Tingkat profesionalisme yang tinggi memastikan bahwa perawat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan perawatan berkualitas, serta berperilaku sesuai dengan standar etika dan praktik terbaik.

Lingkungan Kerja mencakup kondisi fisik, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta suasana umum di tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif

mempengaruhi kenyamanan dan motivasi perawat, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif.

Secara bersamaan, ketiga faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja perawat. Komitmen organisasi memastikan perawat memiliki motivasi internal yang kuat, profesionalisme memastikan mereka memiliki keterampilan dan etika yang diperlukan, dan lingkungan kerja memberikan dukungan serta kondisi yang memadai untuk menjalankan tugas dengan baik.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja perawat. Manajemen RSUD dr. Mohamad Soewandi perlu fokus pada pengembangan dan pengelolaan ketiga aspek ini secara bersamaan. Ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasi melalui program pengembangan dan penghargaan, meningkatkan profesionalisme melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman. Dengan cara ini, diharapkan kinerja perawat akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan “Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya” adalah tidak terbukti dan ditolak. Hal ini disebabkan karena variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 68,924%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, komitmen organisasi sebesar 49,537%, dan profesionalisme sebesar 54,871%. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya adalah variabel lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya, dengan fokus khusus pada peran profesionalisme. Awalnya, diharapkan bahwa profesionalisme akan menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ini tidak terbukti dan harus ditolak. Sebaliknya, variabel yang terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat adalah lingkungan kerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun profesionalisme perawat—yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional—memiliki kontribusi terhadap kinerja, faktor lingkungan kerja ternyata memiliki pengaruh yang lebih signifikan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kondisi fisik tempat kerja, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta budaya organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa perawat berfungsi dengan lebih baik ketika mereka berada dalam lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif.

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki interaksi sosial di tempat kerja. Semua ini berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, meskipun profesionalisme tetap penting, faktor lingkungan kerja ternyata menjadi elemen kunci yang lebih dominan dalam menentukan seberapa baik perawat dapat melaksanakan tugas mereka.

Penemuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen rumah sakit. Untuk meningkatkan kinerja perawat secara efektif, manajemen perlu fokus pada perbaikan lingkungan kerja. Ini termasuk memastikan fasilitas yang memadai, menciptakan budaya organisasi yang positif, serta memberikan dukungan yang konsisten kepada perawat. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, diharapkan kinerja perawat akan meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

## 5. PENUTUP

Sesuai dengan hasil riset dengan dan pembahasannya yang sudah dipaparkan, bisa ditarik simpulan:

1. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya.
2. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya.
4. Komitmen organisasi, profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya.
5. Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya” adalah tidak terbukti dan ditolak. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya adalah variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat, sementara komitmen organisasi dan profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan tetapi tidak dominan, berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandi Surabaya, sebagai berikut

1. Fokus pada Peningkatan Lingkungan Kerja: Prioritaskan perbaikan aspek lingkungan kerja, seperti memastikan fasilitas yang nyaman, aman, dan bersih. Investasikan dalam renovasi ruang kerja, penyediaan alat yang memadai, dan penciptaan lingkungan yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi perawat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.
2. Pengembangan Program Peningkatan Komitmen Organisasi: Rancang dan implementasikan program-program yang memperkuat komitmen organisasi perawat, seperti kegiatan team-building, komunikasi yang transparan antara manajemen dan staf, serta pengakuan dan penghargaan atas kontribusi perawat. Program-program ini dapat membantu perawat merasa lebih terhubung dan loyal terhadap rumah sakit.
3. Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Profesional: Meskipun profesionalisme tidak terbukti sebagai variabel dominan, tetap penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perawat melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Program pelatihan yang relevan dapat membantu perawat dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja mereka.
4. Evaluasi dan Perbaikan Budaya Organisasi: Perhatikan budaya organisasi yang ada di rumah sakit. Pastikan bahwa budaya tersebut mendukung kolaborasi, komunikasi yang baik, dan saling menghargai antara sesama staf dan manajemen. Lingkungan kerja yang positif dan inklusif akan berkontribusi pada kepuasan dan kinerja perawat.
5. Pemantauan dan Penilaian Berkala: Lakukan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan profesionalisme untuk memastikan bahwa perbaikan yang diterapkan efektif. Gunakan umpan balik dari perawat untuk menilai dampak perubahan yang dilakukan dan sesuaikan strategi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2018). Konsep Pendidikan Karakter Islami; Kajian Epistemologis. AlTarbawi Al-Haditsah. *Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 3 Nomor 2.
- Allen dan Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Amin, M. (2021). Pengaruh profesionalisme sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Vov.8 No.3 September-Desember 2021.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.

- Ardiansyah, I. dan Mon, M.D. (2023). Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance Using OCB as an Intervening at State-Owned Enterprises Insurance Company in Batam City. *BUSINESS AND ENTREPRENEURIAL REVIEW*, Volume 23 Nomor 1 April 2023.
- Astuti, D., dan Suwandi, S. (2022). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04).
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5 (1), 1-3.
- Ferawati, I, et al. (2020). Pengaruh profesionalisme Dan Etila Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 3 | September 2020.
- GINANJAR, H. dan BERLIANA. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 4, Juli 2021.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg dan Baron. (2018). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Massachusetts : Allinand Bacon, A Division of Schuster.
- Hamalik, O. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Harefa, M.S. (2015). Analysis The Influence of Good Corporate Governance and Capital Structure to Firm Value With Financial Performance as Intervening Variable (Study at Manufacturing Companies That Listed at Indonesia Stock Exchange)". *Nommensen HKBP University (NHU)*.
- Ichsan, R.N., et al. (2022). The Influence of Work Ethics And Work Professionalism on Performance at PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. *JURNAL DARMA AGUNG* Volume 30, Nomor 1, April 2022.
- Julindrastuti, D. dan Karyadi, D. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* Volume 19, Nomor 1, April 2023.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kristian, B.W. dan Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company). *Journal Of Management and Business Environment*, Vol.2 (1) July 2020
- Kurniawan, A. (2018). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Kurniawan, I.S. dan Rimas, M.E. (2021). *The Effect of Work Environment, Motivation, and Work Experience on Employee Productivity of KUD Pama Imu Ende*. *Balance: Jurnal Ekonomi*, Vol.17, Nomor 2 | Desember, 2021.
- Lubis. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang, (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maskun dan Rachmedita, V. (2017). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021.
- Nasution, M.I. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3.
- Nitisemito, A., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nitisemito, A., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oerip, S.P. dan Utomo, T.T. (2016). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Parameswari, R., et al. (2020). The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity at Sakura Jaya Company. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 18. NO. 2* (2020).
- Pratama, Y.F. dan Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018.
- Pribowo, N.G.N.A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2, Juli 2020.
- Prilian, N.M.R., et al. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*, Vol. 2 No. 1, 2014.
- Rahmadani, R.T., et al (2023). Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.11, No.2.
- Rivai, V., et al. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Rorong, S.V., (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Maret 2016.
- Santosa, C.K. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Global Tapio di Malaysia. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 4, Nomor 5, Desember 2019.
- Sari, A.M., et.al. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity* Vol.12, No. 1, (2021).
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020.
- Sarwoto. (2016). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Serim, H., et al. (2014). The effects of employees' perceptions of competency models on employability outcomes and organizational citizenship behavior and the moderating role of social exchange in this effect. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 ( 2014 ) 1101 – 1110.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Tanjung, et.al. (2018). The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*. VOL: 4, ISSUE: 1 January 2018.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wursanto. (2018). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.