

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA DI RSUD AL-ISLAM H. M. MAWARDI SIDOARJO

Nuran Mustika Narendra

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Malang

Email: nuranmustikan@yahoo.com

Abstract

Locus of control is succes happen is come from an individual or an individual outside. Organization commitment is someone who is loyalty to organization to reach organization direction. Performance is a result or succes level an individual agree with character and duty him. Job satisfaction is attitude official employee to result occupation is did and job assessment official employee to job situation as positive or negative assessment. The result of the research are: 1) Locus of control have positive influence and significant to official employee performance; 2) Organization commitment have positive influence and significant to official employee performance; 3) Locus of control have positive influence and significant to job satisfaction; 4) Organization commitment have positive influence and significant to job satisfaction; 5) Job satisfaction have positive influence and significant to official employee performance; 6) Locus of control have positive indirect influence and not significant to official employee performance by means of job satisfaction; 7) Organization commitment have positive indirect influence and significant to official employee performance by means of job satisfaction.

Keywords: *Locus of control, Organization Commitment, Official Employee Performance, and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu unit yang memberikan jasa pelayanan di bidang kesehatan. Sebagai unit yang memberikan pelayanan jasa, rumah sakit memiliki misi sosial dan bisnis. Sebagai misi sosial, Rumah Sakit dituntut untuk menjalankan tugas dan kewajiban terhadap pasien dengan ikhlas dan rasa kemanusiaan. Sebagai unit bisnis, Rumah Sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diikuti dengan peningkatan profesionalisme dan produktivitas petugas Rumah Sakit baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan.

Peningkatan profesionalisme dan produktivitas sangat diperlukan karena merupakan citra utama dari Rumah Sakit yang diikuti dengan peningkatan locus of control, komitmen organisasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Hal ini sangat penting karena dalam kenyataannya, pelayanan di Rumah Sakit sangat jauh dari harapan. Fenomena yang banyak terjadi, baik tenaga kesehatan maupun non kesehatan terkesan kurang memberikan pelayanan yang baik dan membedakan pasien yang dilihat dari kelas asuransi I, II, atau III. Pasien mendapatkan pelayanan yang terbaik jika memiliki kelas asuransi I, sedangkan kelas asuransi II dan III mendapatkan pelayanan kurang baik.

Perilaku tersebut sangat kurang tepat dan tidak sesuai dengan kode etik yang sudah ditetapkan oleh profesi tenaga kesehatan karena dalam melayani pasien terdapat beberapa kewajiban yang harus dilakukan yaitu kewajiban terhadap klien dan masyarakat, kewajiban terhadap tugasnya, kewajiban terhadap teman sejawat, kewajiban terhadap profesinya, dan kewajiban terhadap diri sendiri. Begitu juga dengan tenaga non kesehatan yang berada di lingkungan Rumah Sakit juga mempunyai kewajiban terhadap diri sendiri, klien, dan masyarakat. Semua hal yang terjadi berhubungan dengan locus of control, komitmen organisasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Locus of control merupakan keberhasilan seseorang yang berasal dari faktor individu (internal)/ diri sendiri atau faktor luar individu (eksternal). Locus of control adalah kepribadian yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian diri baik secara internal maupun eksternal. Locus of control merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwa perilaku mereka berada di bawah kendali mereka sendiri. Locus of control menggambarkan sejauhmana individu memandang bahwa hasil yang dilakukan berasal dari perilaku mereka sendiri atau dari kekuatan yang berasal di luar diri mereka sendiri. Ini menghasilkan sebuah locus of control internal dan eksternal (Khan, 2011).

Karyawan dengan locus of control internal menganggap bahwa keluhan pasien dan keluarganya terhadap pelayanan di rumah sakit merupakan tanggung jawab karyawan sehingga mereka berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada kliennya. Sebaliknya, karyawan dengan locus of control eksternal menganggap setiap kejadian tidak ada hubungannya dengan dirinya sendiri, tetapi disebabkan oleh faktor di luar individu seperti nasib, takdir atau penguasa, sehingga karyawan sering menyalahkan lingkungan sekitarnya, dan tidak berusaha memperbaiki keburukan yang terjadi (Nugrahaningsih dkk, 2013).

Jadi, Locus of control merupakan keyakinan individu bahwa keberhasilan yang terjadi berasal dari individu itu sendiri (internal) berupa tindakan atau sikap yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau diluar individu (eksternal) seperti takdir, keberuntungan, atau keadaan eksternal lainnya sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam menentukan keberhasilannya. Indikator untuk locus of control internal sebagai berikut: Kepercayaan diri, usaha atau kerja keras, kepercayaan akan adanya takdir, keberuntungan, kesialan, peluang, kesempatan, dan perencanaan ke depan. Kepercayaan diri berkaitan dengan komitmen diri. Dalam hal ini juga terdapat komitmen organisasi yang terdapat dalam diri karyawan yaitu, komitmen afektif yang dimiliki karyawan yaitu ingin terus berkarir dalam organisasi, merasakan masalah organisasi adalah masalahnya, merasa menjadi bagian dari keluarga organisasi, dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komitmen kontinuan yang dimiliki karyawan yaitu mempunyai loyalitas sehingga bertahan menjadi anggota organisasi, berat untuk meninggalkan organisasi, dan merasa kehidupan akan terganggu jika keluar dari organisasi. Komitmen normatif yang dimiliki karyawan yaitu tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan, merasa tidak tepat meninggalkan organisasi saat ini, dan belum berkorban bagi organisasi (Slamet, 2014).

Menurut Robins (2008), komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan seseorang karyawan terhadap organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi atau komitmen yang dipandang merefleksikan orientasi terhadap organisasi dan keinginan atau beban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut Umam (2012) terdapat tiga dimensi dalam berorganisasi yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif.

1) Komitmen Afektif

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2) Komitmen Berkelanjutan

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota tersebut.

3) Komitmen Normatif

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan sebagai hasil proses yang berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) dan faktor lain dalam upaya meningkatkan strategis organisasi, seperti individu memihak terhadap suatu organisasi yang dijalankan serta tujuan-tujuan organisasi yang mendukung dalam organisasi, serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2011) menggambarkan kinerja sebagai sesuatu yang diartikan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, hasil atau tingkat keberhasilan individu sesuai dengan peran dan tugasnya secara keseluruhan dalam periode tertentu untuk mencapai ukuran nilai atau standar tertentu secara tepat dari suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan tujuan organisasi tersebut. Menurut Robbins (2008), penilaian kinerja sebagai berikut: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian.

Hal ini yang dapat mempengaruhi baik atau buruknya suatu kinerja dan kepuasan dalam organisasi yang menjadi pedoman dalam perbaikan kinerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan peran serta dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Adanya kepuasan kerja juga menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Ayudiati, 2011).

Setiap organisasi termasuk rumah sakit, pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi (Nurmawilis, 2008).

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja merupakan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang berupa hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Jadi kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap hasil pekerjaan yang

dilakukan serta penilaian pekerjaan tenaga kerja terhadap situasi kerja berupa penilaian positif atau negatif.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kondisi yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Manfaat kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian prestasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri karena karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukannya dapat dihargai, sehingga memberikan suatu motivasi terhadap pegawai untuk terus maju dan berkembang dengan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi. Selain itu, kepuasan kerja karyawan akan menekan tingkat turnover karyawan karena karyawan merasa nyaman untuk tetap bekerja di organisasi tersebut. Apabila karyawan merasa sudah nyaman dan dari sisi ekonomis merasa sejahtera, maka pegawai akan bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kerja yang menantang, gaji yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian pribadi dengan pekerjaan (Robbins, 2008).

Menurut HRD RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo sangat tepat dilakukan penelitian lanjutan tentang komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang sebelumnya sudah dilakukan pihak Rumah Sakit pada tahun 2016 dengan hasil kurang efektif. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasi dan kinerja di Rumah Sakit sehingga berdampak pada pelayanan kesehatan yang mereka lakukan terhadap pasien seperti cara karyawan dalam melayani pasien atau keluarganya karyawan dari pekerjaan.

Dari data karyawan di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo terdapat sebaran tenaga kesehatan dan non kesehatan yang seimbang dalam menjalankan tujuan organisasi dalam Rumah Sakit. Diharapkan semua karyawan dapat bekerjasama dalam melayani pasien sehingga dapat dikaji lebih lanjut locus of control, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja demi memperbaiki kualitas pelayanan serta profesionalisme dan produktivitas karyawan.

Peningkatan locus of control, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sangat penting agar pasien yang datang untuk mendapatkan pelayanan rawat inap ataupun rawat jalan akan memberikan respon yang positif terhadap pelayanan karyawan yang baik, sehingga mampu meningkatkan kunjungan pasien ke rumah sakit. Meningkatnya kesadaran masyarakat akan kesehatan mengakibatkan tuntutan peningkatan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit meningkat juga (Paramita, 2008).

Tujuan Penelitian. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Menganalisis pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan; 2) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; 3) Menganalisis pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja; 4) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja; 5) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; 6) Menganalisis dan membuktikan pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; 7) Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi, karena adanya fenomena sikap dan perilaku karyawan yang kurang peduli terhadap organisasi sehingga berdampak pada pelayanan terhadap pasien di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. Hal ini juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga diperlukan penelitian *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di RSUD Al-

Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. Penelitian eksplanatori ini melibatkan seluruh karyawan baik tenaga kesehatan maupun non kesehatan sebanyak 265 orang di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang dilakukan dengan cara mengambil orang-orang yang terpilih oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel itu. Adapun ciri-ciri khusus yang dimaksud adalah karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun. Dalam hal ini juga menggunakan rumus dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} = \frac{265}{(1 + 265 \times (0,05)^2)}$$

$$= 159,6 = 160 \text{ orang}$$

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuisioner secara personal (*personally administered questionnaires*) yang berarti peneliti berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya dan kuisioner dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden kepada peneliti. Data yang sudah terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode analisis data berbasis *software SmartPLS* versi 2.0.m3 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Lebih lanjut Ghazali (2008) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modelling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian yang telah dikumpulkan selanjutnya dinalisis secara deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui penyebaran jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner kepada 160 orang. Pada penelitian ini terdapat variabel-variabel yang meliputi variabel *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Gambaran karakteristik jawaban responden terhadap masing-masing variabel ditinjau dari hasil distribusi frekuensi dan nilai rata-rata. Pengukuran setiap item dari masing-masing variabel menggunakan skala Likert dengan skor 1-5. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah gambaran secara deskriptif pada masing-masing variabel.

1. *Locus of Control* (X1)

Pada variabel *locus of control* terdapat 10 item pertanyaan. Secara keseluruhan jawaban responden yang diteliti adalah beragam. Berikut merupakan hasil distribusi frekuensi *locus of control*.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel *Locus of Control* (X1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X1.1.1	28	17,50	107	66,88	24	15,00	1	0,63	0	0,00	160	100	4,01
X1.1.2	19	11,88	101	63,13	39	24,38	1	0,63	0	0,00	160	100	3,86
X1.1.3	20	12,50	79	49,38	34	21,25	25	15,63	2	1,25	160	100	3,56

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X1.2.1	26	16,25	97	60,63	31	19,38	6	3,75	0	0,00	160	100	3,89
X1.2.2	32	20,00	97	60,63	27	16,88	4	2,50	0	0,00	160	100	3,98
X1.3	34	21,25	85	53,13	33	20,63	5	3,13	3	1,88	160	100	3,89
X1.4.1	17	10,63	98	61,25	42	26,25	3	1,88	0	0,00	160	100	3,81
X1.4.2	29	18,13	97	60,63	32	20,00	2	1,25	0	0,00	160	100	3,96
X1.4.3	29	18,13	97	60,63	29	18,13	5	3,13	0	0,00	160	100	3,94
X1.4.4	37	23,13	98	61,25	21	13,13	4	2,50	0	0,00	160	100	4,05
Grand Mean												3,90	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil deskripsi didapatkan nilai skor rata-rata variabel *locus of control* sebesar 3,90. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* yang dikembangkan dalam kondisi yang baik dan kuat.

2. Komitmen Organisasi (X2)

Pada variabel komitmen organisasi terdapat beberapa indikator. Dari masing-masing indikator tersebut terdapat beberapa item pertanyaan. Secara keseluruhan jawaban responden yang diteliti adalah beragam. Berikut merupakan hasil distribusi frekuensi komitmen organisasi.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X2.1.1	15	9,38	100	62,50	39	24,38	5	3,13	1	0,63	160	100	3,77
X2.1.2	34	21,25	114	71,25	11	6,88	1	0,63	0	0,00	160	100	4,13
X2.1.3	24	15,00	115	71,88	21	13,13	0	0,00	0	0,00	160	100	4,02
X2.2.1	11	6,88	50	31,25	65	40,63	33	20,63	1	0,63	160	100	3,23
X2.2.2	14	8,75	75	46,88	51	31,88	19	11,88	1	0,63	160	100	3,51
X2.2.3	18	11,25	97	60,63	38	23,75	6	3,75	1	0,63	160	100	3,78
X2.3.1	13	8,13	101	63,13	42	26,25	4	2,50	0	0,00	160	100	3,77
X2.3.2	18	11,25	107	66,88	32	20,00	3	1,88	0	0,00	160	100	3,88
X2.3.3	13	8,13	108	67,50	36	22,50	2	1,25	1	0,63	160	100	3,81
X2.3.4	14	8,75	108	67,50	36	22,50	2	1,25	0	0,00	160	100	3,84
Grand Mean												3,77	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil deskripsi didapatkan nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 3,77. Nilai tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dikembangkan dalam kondisi yang baik dan kuat.

3. Kinerja (Y)

Pada variabel kinerja terdapat sepuluh item pertanyaan dan jawaban responden yang beragam. Berikut merupakan hasil distribusi frekuensi faktor kinerja.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y1.1	30	18,75	117	73,13	13	8,13	0	0,00	0	0,00	160	100	4,11
Y1.2	29	18,13	107	66,88	24	15,00	0	0,00	0	0,00	160	100	4,03
Y2.1	29	18,13	118	73,75	12	7,50	1	0,63	0	0,00	160	100	4,09
Y2.2	14	8,75	128	80,00	16	10,00	1	0,63	1	0,63	160	100	3,96
Y3.1	25	15,63	97	60,63	37	23,13	0	0,00	1	0,63	160	100	3,91
Y3.2	12	7,50	120	75,00	28	17,50	0	0,00	0	0,00	160	100	3,90
Y4.1	29	18,13	115	71,88	16	10,00	0	0,00	0	0,00	160	100	4,08
Y4.2	16	10,00	101	63,13	43	26,88	0	0,00	0	0,00	160	100	3,83
Y5.1	12	7,50	110	68,75	38	23,75	0	0,00	0	0,00	160	100	3,84
Y5.2	15	9,38	107	66,88	38	23,75	0	0,00	0	0,00	160	100	3,86
Grand Mean												3,96	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil deskripsi didapatkan nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 3,96. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dikembangkan dalam kondisi yang baik dan kuat.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Pada variabel kepuasan kerja terdapat sepuluh item pertanyaan dan jawaban responden yang beragam. Berikut merupakan hasil distribusi frekuensi faktor kepuasan kerja.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

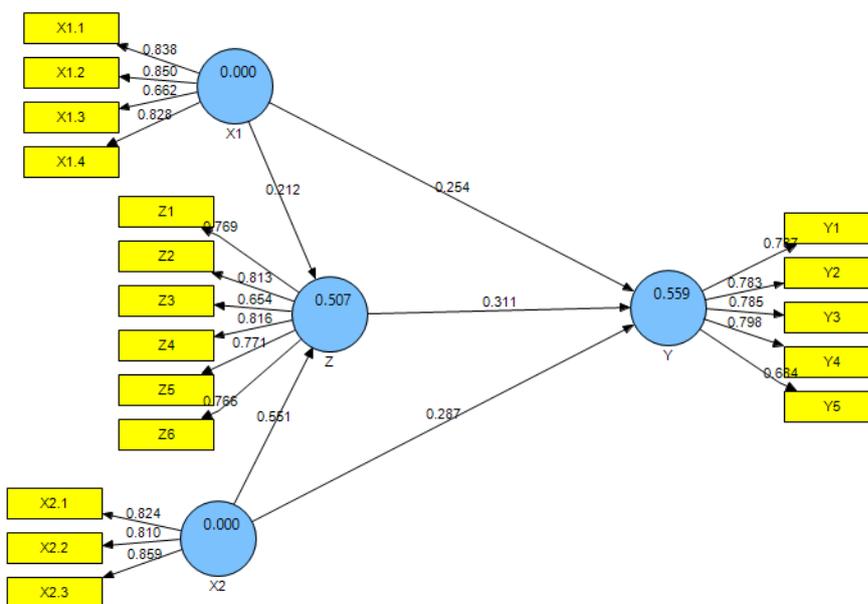
Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Z1.1	16	10,00	115	71,88	29	18,13	0	0,00	0	0,00	160	100	3,92
Z1.2	13	8,13	85	53,13	59	36,88	2	1,25	1	0,63	160	100	3,67
Z1.3	12	7,50	113	70,63	31	19,38	4	2,50	0	0,00	160	100	3,83
Z2.1	26	16,25	92	57,50	37	23,13	5	3,13	0	0,00	160	100	3,87
Z2.2	28	17,50	96	60,00	32	20,00	4	2,50	0	0,00	160	100	3,93
Z3	25	15,63	103	64,38	31	19,38	1	0,63	0	0,00	160	100	3,95
Z4.1	15	9,38	117	73,13	28	17,50	0	0,00	0	0,00	160	100	3,92

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Z4.2	13	8,13	115	71,88	32	20,00	0	0,00	0	0,00	160	100	3,88
Z5	15	9,38	82	51,25	45	28,13	17	10,63	1	0,63	160	100	3,58
Z6	18	11,25	93	58,13	48	30,00	1	0,63	0	0,00	160	100	3,80
Grand Mean												3,83	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil deskripsi didapatkan nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,83. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kondisi kepuasan kerja petugas RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo dalam kondisi yang baik dan kuat.

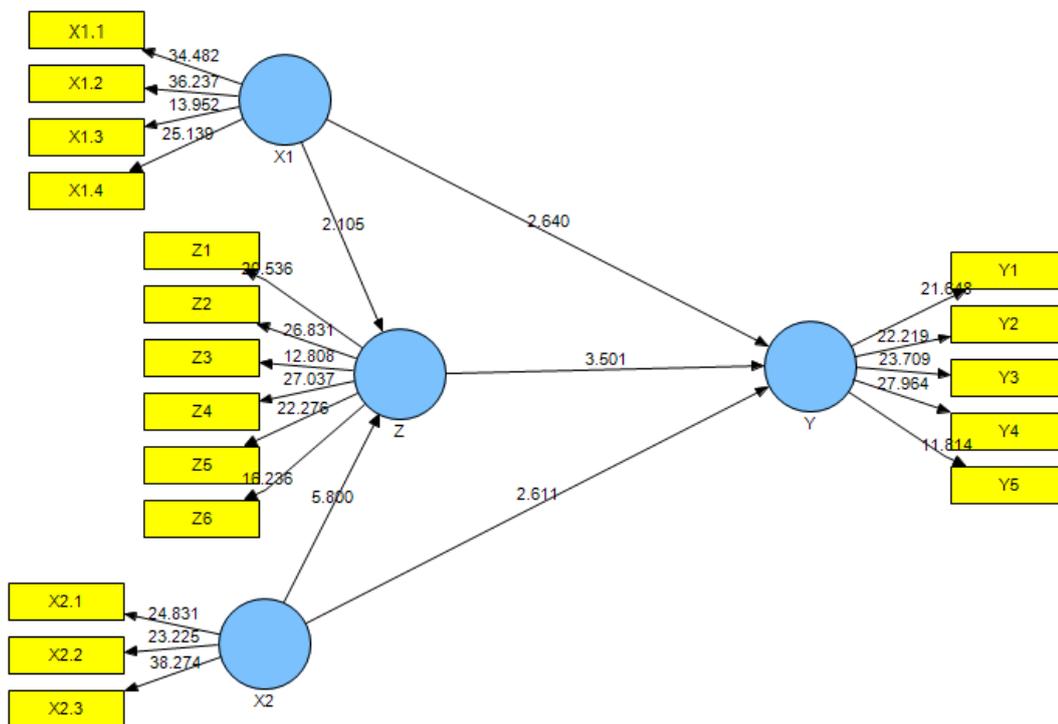
Analisis *Partial Least Square* (PLS). Evaluasi Model Pengukuran/ *Measurement (Outer Model)*.



Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/ component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Menurut Ghazali (2008), untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.

Evaluasi Model Struktural/ *Structural (Inner Model).*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen Uji T serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Hasil Uji Hipotesis.

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pengaruh Langsung
Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)

Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	p-Value	Keterangan
X1 -> Y	0,2542	0,0963	2,6404	0.009	Signifikan
X2 -> Y	0,2869	0,1099	2,6109	0.010	Signifikan
X1 -> Z	0,2125	0,101	2,1047	0.037	Signifikan
X2 -> Z	0,5505	0,0949	5,7998	0.000	Signifikan
Z -> Y	0,311	0,0889	3,5005	0.001	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS, 2018

Persamaan struktural yang didapat adalah:

$$Z = 0,2125 X1 + 0,5505 X2$$

$$Y = 0,2542 X1 + 0,2869 X2 + 0,311 Y1$$

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner* model. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel. T-tabel dapat diperoleh dari 160 responden yang pada akhirnya didapatkan t-tabel sebesar 1,960. Tabel 5 tersebut memberikan *output* estimasi untuk pengujian model struktural.

Hipotesis 1

H₁: *Locus of control* mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja.

Locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,2542 dan t-statistik sebesar 2,6404 lebih besar dari t-tabel (1,960) dan signifikan atau $p < 0,05$. H₀ ditolak karena *locus of control* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

Hipotesis 2

H₂: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,2869 dan t-statistik sebesar 2,6109 lebih besar dari t-tabel (1,960) dan signifikan atau $p < 0,05$. H₀ ditolak karena komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

Hipotesis 3

H₃: *Locus of control* mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,2125 dan t-statistik sebesar 2,1047 lebih besar dari t-tabel (1,960) dan signifikan atau $p < 0,05$. H₀ ditolak karena *locus of control* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis 4

H₄: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,5505 dan t-statistik sebesar 5,7998 lebih kecil dari t-tabel (1,960) dan signifikan atau $p < 5\%$. H₀ ditolak karena komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima.

Hipotesis 5

H₅: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,311 dan t-statistik sebesar 3,5005 lebih besar dari t-tabel (1,960) dan signifikan atau $p < 0,05$. H₀ ditolak karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti hipotesis kelima diterima.

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel kinerja yang melalui kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Langsung		Standar Error		Koefisien Tidak Langsung	SE Gab	t-Hitung	p-Value	Keterangan
X1, Z, Y	0.2125	0.311	0.101	0.0889	0.066	0.038	1.751	0.082	Tidak Signifikan
X2, Z, Y	0.5505	0.311	0.0949	0.0889	0.171	0.058	2.964	0.004	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data dengan PLS, 2018

Berdasarkan tabel tersebut didapatkan pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

Hipotesis 6

H₆: *Locus of control* mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hubungan variabel *Locus of control* (X1) dengan Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,066 dengan nilai t statistik sebesar 1,751. Nilai tersebut lebih kecil dari t-tabel (1,96) atau $p > 0,05$. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada alfa 5% dalam menjembatani *locus of control* terhadap kinerja, tetapi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada alfa 10%.

Hipotesis 7

H₇: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hubungan variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,171 dengan nilai t statistik sebesar 2,964. Nilai tersebut lebih besar dari t-tabel (1,960) atau $p < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa

kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam menjembatani komitmen organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan pada penjelasan mengenai pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung terhadap kinerja, di dapatkan bahwa *Locus of Control* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memberikan pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Selain itu, *Locus of Control* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memberikan pengaruh secara tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja (Y) yang melalui Kepuasan Kerja (Z).

PEMBAHASAN

1. Hipotesis 1

Locus of control mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja artinya *locus of control* memiliki keterkaitan dengan kinerja sesuai dengan Wuryaningsih dan Kuswati (2013), *internal locus of control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri, sedangkan *eksternal locus of control*, cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor dari diri sendiri atau luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya.

Locus of control merupakan karakteristik kepribadian yang menentukan sejauh mana individu percaya bahwa dirinya dapat mengendalikan kehidupannya. *Locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa hasil masa depan bergantung pada tindakan atau kendali pribadi, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil masa depan bergantung pada tindakan atau kendali dari luar, seperti takdir atau kebetulan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya *locus of control* pada karyawan.

Jadi, diperlukan *locus of control* yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja artinya komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja sesuai dengan Kristianto, dkk (2011), komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ada hubungan positif di antara komitmen organisasi (ketiga komponen) dan kinerja karyawan yang merupakan determinan yang kuat dari kinerja karyawan. Komitmen mempengaruhi *outcomes* (keberhasilan) organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi.

Jadi, diperlukan komitmen organisasi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3

Locus of control mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya *locus of control* memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja sesuai dengan (Hellriegel dan Slocum, 2011), hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja yaitu seseorang dengan *locus of control* akan memiliki kepuasan kerja yang baik. Evaluasi kondisi pekerjaan seseorang yaitu berasal dari dirinya sendiri, keberhasilan diri sendiri, dan *locus of control*.

Menurut Robbins (2008) dengan *locus of control* internal, individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, dikatakan memiliki *locus of control* internal. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat di kontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya, termasuk dalam menerapkan hasil pelatihan yang diperoleh ke dalam pekerjaannya karena individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka ada kecenderungan mempunyai keyakinan yang tinggi bahwa mereka mampu dalam menyerap isi program pelatihan sehingga selanjutnya dapat menerapkan hasil pelatihan tersebut ke dalam pekerjaan.

Faktor internal individu yang di dalamnya mencakup kemampuan kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan bekerja, kepercayaan diri, dan kegagalan kerja individu bukan disebabkan karena hubungan dengan mitra kerja. Dengan *locus of control* eksternal, individu yang berkeyakinan bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan, dikatakan sebagai individu yang memiliki *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* eksternal tinggi cenderung akan pasrah terhadap apa yang menimpa dirinya tanpa usaha untuk melakukan perubahan, sehingga cenderung untuk menyukai perilaku penyesuaian diri terhadap lingkungan agar tetap bertahan dalam situasi yang ada. Faktor eksternal individu yang di dalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan kerja. Jadi, semakin baik *locus of control*, maka semakin baik pula kepuasan kerja.

4. Hipotesis 4

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja sesuai dengan Kristianto, dkk (2011), apabila seseorang telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Luthans, 2006) yang menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji atau bayaran, kesempatan mendapatkan promosi, atasan, dan rekan kerja dapat terpenuhi maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasi. Jadi, semakin baik komitmen organisasi, maka semakin baik pula kepuasan kerja.

5. Hipotesis 5

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja artinya kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja sesuai dengan Kristianto, dkk (2011), kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan kerja yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitiannya menjelaskan tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap sikap manajemen terhadap strategi perusahaan yang tercermin melalui kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi hasil pelayanan pada pasien. Semua penyedia pelayanan menunjukkan pelayanan yang lebih baik ketika mereka puas dengan pekerjaannya dan merasa berkomitmen dengan organisasinya.

Kinerja karyawan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan baik dari segi kepuasan meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, kesempatan promosi, dan kondisi kerja. Hal tersebut senada dengan Robbins (2008) bahwa ketika kita pindah dari tingkat individual ke tingkat organisasi, kita akan menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan dan kinerja. Produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dalam organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Jadi, diperlukan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

6. Hipotesis 6

Locus of control mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja artinya *locus of control* tidak memiliki keterkaitan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan Abdulloh (2006), faktor *locus of control* sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator *internal locus of control* memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan *external locus of control*. Berdasarkan temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *Internal locus of control* meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan sendiri dan tidak tergantung pada orang lain. Disamping itu, karyawan dengan *external locus of control*, pimpinan dapat melakukan tindakan melalui upaya untuk selalu mengingatkan kepada karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu dan bertanggung jawab. Jadi, secara tidak langsung semakin baik *locus of control*, maka semakin baik pula kinerja secara langsung, tidak melalui kepuasan kerja.

7. Hipotesis 7

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja artinya komitmen organisasi memiliki keterkaitan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sesuai dengan Setiyarti dan Mulyanto (2013) menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya komitmen organisasi yang disebabkan terutama oleh rasa kebanggaan yang dimiliki karyawan, kepedulian terhadap nilai-nilai yang dimiliki karyawan sama dengan nilai-nilai menyebabkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, dapat berdampak pada kinerja karyawan terutama rasa kebanggaan yang dimiliki karyawan menjadi bagian staff tersebut. Jadi, secara tidak langsung semakin baik komitmen organisasi, maka semakin baik pula kinerja melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) *Locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) *Locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

(4) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (6) Hubungan *locus of control* dengan kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan tidak signifikan pada alfa 5% serta positif dan signifikan pada alfa 10% dalam menjembatani *locus of control* terhadap kinerja. (7) Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam menjembatani komitmen organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

Bagi Petugas Rumah Sakit: (1) Diharapkan mempertimbangan masukan yang diberikan kepada tenaga kesehatan dan non kesehatan yaitu dalam sikap atau perilaku saat memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien, yang sudah menjadi kode etik, kewajiban, dan ketetapan dalam suatu organisasi. (2) Memberikan pelayanan paripurna terhadap pasien sehingga dapat meningkatkan kualitas Rumah Sakit yang dilandasi dengan *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. (3) Memberikan pelayanan sesuai dengan misi sosial dan kode etik profesi dengan tidak membedakan kelas atau strata khusus pasien.

Bagi Institusi: Sebagai rekomendasi kebijakan pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan kelangsungan program pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan harapan pasien yang dilakukan oleh tenaga kesehatan dan non kesehatan di Rumah Sakit. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan variabel penelitian lain yang nantinya berdampak baik terhadap perkembangan ilmu yang semakin meningkat tiap tahunnya.

Implikasi dari hasil penelitian mencakup 2 hal yaitu implikasi teoritis dan praktis. (1) Implikasi teori yaitu mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan pasien diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, *servant leadership*, stres kerja dll yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. (2) Implikasi praktis yaitu mengajarkan petugas RS untuk memiliki *locus of control*, komitmen organisasi yang tinggi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ayudiati, Soraya. 2011. *Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank Jateng Semarang*. Tesis, Tidak dipublikasikan.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.

- Furnham, Adrian. 2005. *The Psychology of Behavioral Work the Individual in the Organization*. USA: Psychology Press.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modelling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hellriegel, D. dan Slocum, J. W. 2011. *Organizational Behaviour*. Mason, South Western: Cengage Learning.
- Khan, Aamna Saleem. 2011. *Effects of School Systems on Locus of Control*. Jurnal Penelitian, Volume 11, 9 September 2011, ISSN 1930-2940.
- Kristianto, Dian dkk. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang)*. Studi Kasus, Program Sarjana, Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nugrahaningsih, Ratri dkk. 2013. *Pengaruh Locus of Control Internal dan Eksternal terhadap Komitmen Dokter di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda*. Jurnal, Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Nurmawilis, N. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Rokan Provinsi Riau*. Tesis, <http://repository.usu.ac.id>. diakses Juli 2017.
- Paramita, A.R. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Kontrak (Studi pada Pegawai Kontrak di Universitas Diponegoro Semarang)*. <http://eprints.undip.ac.id>. diakses Juli 2017.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Setiyarti, Mini dan Mulyanto. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Artikel, Program Sarjana, STIE AUB, Surakarta.
- Slamet, Giarti. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*. Jurnal Review, Dosen STIA ASMI Surakarta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wuryaningsih dan Kuswati, Rini. 2013. *Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan*. Proceeding Seminar Nasional dan Call for Papers Sancall 2013 Surakarta, 23 Maret 2013 (Online). <http://download.portalgaruda.org/article.php>. diakses Agustus 2017.