

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD AW SJHRANIE

Hilda¹⁾, Arsyawina²⁾

^{1,2)}Jurusan Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Kaltim

hildahilda71@gmail.com

ABSTRACT

Nurse performance is a measure of success in achieving the goal of nursing service and a reflection of the quality of services provided. As the spearhead of nursing services in hospitals, nurse performance is a shared value within the framework of a quality culture system. The purpose of this study is to analyze the relationship of organizational culture with the performance of nurse executor in RSUD AW Sjahranie Samarinda.

This was an observational analytical study with cross sectional study design. The 110 nurses who worked as sample in this study. The sample in each room is determined proportionally and taken by simple random sampling. Organizational culture and 7 dimensions of culture are independent variables while the dependent variable is the performance of nurses. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using chi square test and multiple logistic regression.

The results showed that organizational culture had a significant effect on the optimum performance of nurses. The organizational culture dimension that has the most influence on the performance of the nurses of the executor is the attention of the details about every job and orientation towards human. Hospital management is expected to socialize the approach of organizational culture element in every application of nursing activity in its working environment.

Keywords: Organization culture, Performance – Hospital

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan dan cerminan mutu pelayanan yang diberikan. Sebagai ujung tombak pelayanan keperawatan di rumah sakit, kinerja perawat merupakan nilai bersama dalam kerangka sistem budaya mutu. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD AW Sjahranie Samarinda.

Penelitian ini adalah analitik observasional dengan desain *cross sectional study*. Perawat pelaksana yang berjumlah 110 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel di setiap ruangan ditentukan secara proporsional dan diambil secara *simple random sampling*. Budaya organisasi dan 7 dimensi pendukungnya merupakan variabel bebas sedangkan variabel terikat adalah kinerja perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan uji *chi square* dan regresi logistik berganda.

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara bermakna dengan kategori kuat terhadap optimalisasi kinerja perawat pelaksana. Dimensi budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana

adalah perhatian hal hal yang detail setiap melakukan pekerjaan dan orientasi terhadap manusia. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat mensosialisasikan pendekatan unsur budaya organisasi dalam setiap penerapan kegiatan keperawatan di lingkungan kerjanya.

Kata kunci : Budaya organisasi, Kinerja – Rumah Sakit

Pendahuluan

Kinerja yang baik merupakan cerminan mutu pelayanan yang diberikan. Kinerja perawat pelaksana merupakan serangkaian kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang merupakan suatu proses atau kegiatan praktik keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan sehingga didapatkan mutu pelayanan keperawatan yang baik. Oleh karena itu seorang perawat perlu melakukan berbagai langkah yang terstruktur dan sistematis berdasarkan proses keperawatan. Proses keperawatan inilah yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja perawat (Riyadi, 2007).

Salah satu proses keperawatan adalah memberikan asuhan keperawatan dalam pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Kebersihan diri dan lingkungan merupakan bagian dari kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi yang meliputi menyiapkan tempat tidur tertutup dan terbuka, merawat kulit pada daerah yang tertekan, merawat rambut, merawat gigi dan mulut, merawat kuku, higiene vulva dan memandikan pasien. Terpenuhinya kebutuhan

kebersihan diri dan lingkungan dapat membangkitkan motivasi klien untuk bekerjasama dalam program keperawatan (Hidayat A; Uliyah M, 2012).

Pemeliharaan *hygiene* perorangan diperlukan untuk kenyamanan individu, keamanan dan kesehatan. Orang sakit atau orang dengan tantangan fisik memerlukan bantuan perawat untuk melakukan praktik kesehatan yang rutin sedangkan orang sehat mampu memenuhi kebutuhan kesehatannya sendiri (Potter and Perry 2005).

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang memiliki nilai-nilai tertentu, dalam mencapai tujuan rumah sakit memberikan pelayanan yang berkualitas salah satunya ditentukan oleh kinerja perawat (Andriani 2012). Menurut Robbins (2010), nilai-nilai, prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak disebut sebagai budaya organisasi. RSUD AW Sjahranie yang merupakan rumah sakit rujukan tertinggi di provinsi Kalimantan timur dalam profilnya dituliskan bahwa salah satu budaya kerja RSUD AW Sjahranie adalah kepentingan pasien adalah yang utama. Namun dalam melakukan asuhan keperawatan terutama dalam pemenuhan kebutuhan dasar kebersihan diri

pasien dan lingkungan masih belum optimal. Terbentuknya kinerja perawat yang baik dapat dipengaruhi oleh sistem nilai bersama yang ada pada budaya rumah sakit yang diterima.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat telah banyak dilakukan antara lain penelitian Tsai (2011), Andriani (2012) dan Jacobs et al. (2013) menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian Lina (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga penelitian (Henry Syauta, Afnan Troena, and Setiawan 2012) yang menyatakan "*organizational culture does not influence employee performance*".

Menurut Robbins (2010) ada tujuh dimensi yang menjabarkan budaya sebuah organisasi. Masing – masing dari ketujuh dimensi tersebut memiliki kisaran mulai dari rendah hingga tinggi, yang artinya sebagai "hal yang sangat tidak lumrah dalam organisasi" (rendah) atau "hal yang sangat lumrah dalam organisasi" (tinggi). Menjabarkan sebuah organisasi dengan menggunakan ketujuh dimensi ini dapat menampilkan gambaran komposit menyangkut budaya organisasi dalam organisasi tersebut. Adapun tujuh dimensi tersebut adalah sebagai berikut : 1) Inovasi dan pengambilan risiko adalah seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. 2) Perhatian pada detail adalah seberapa dalam ketelitian, analisis dan perhatian pada detail yang dituntut

oleh organisasi dari para karyawannya. 3) Orientasi hasil adalah seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada cara mencapai sasaran (proses). 4) Orientasi manusia adalah seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) didalam pengambilan keputusan manajemen. 5) Orientasi tim adalah seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas. 6) Agresivitas adalah seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, ketimbang saling bekerjasama. 7) Stabilitas adalah seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD AW Sjahranie Samarinda.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan desain *cross sectional study* yang bertujuan untuk mencari hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD AW Sjahranie Samarinda. Responden berjumlah 110 perawat pelaksana yang ditentukan secara proporsional kemudian diambil secara *simple random sampling* Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis univariat, bivariat menggunakan uji *chi square*

sedangkan analisis multivariat dengan regresi logistik berganda. Variabel bebas adalah budaya organisasi

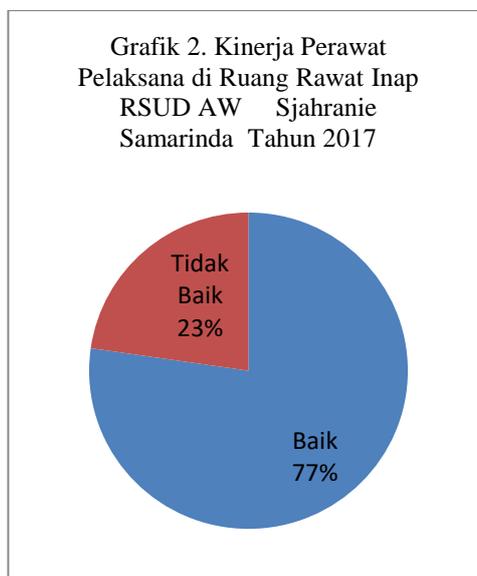
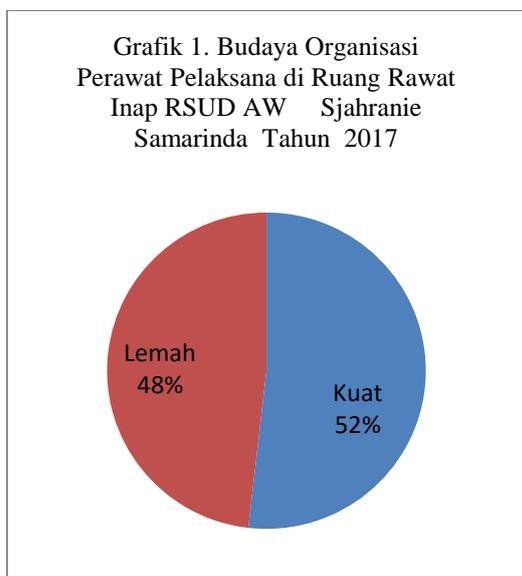
sedangkan variabel terikat adalah kinerja perawat pelaksana.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (N=110)	Persentase	Sig
Jenis Kelamin			
Laki-Laki	19	17	0.848
Perempuan	91	83	
Umur			
20-30	49	45	0.402
31-40	49	45	
41-50	12	10	
Status			
Kepegawaian			
PNS	44	40	0.588
Non PNS	66	60	
Tingkat Pendidikan			
Vokasi	97	88	0.152
Akademis	13	12	
Lama Bekerja			
3 - 10 thn	82	75	0.166
11 -20 thn	22	20	
21 - 31 thn	6	5	

Dari tabel 1 terlihat sebagian besar responden adalah perempuan berlatar belakang pendidikan vokasi (D3) dengan lama bekerja kurang dari 10 tahun. Grafik 1 menunjukkan kualitas penerapan budaya organisasi pada perawat pelaksana. Sebanyak 52% perawat pelaksana dinilai kuat dalam menerapkan budaya organisasi dalam setiap tindakan keperawatan.



Sedangkan grafik 2 menunjukkan sebagian besar perawat pelaksana (77%) mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan kegiatan keperawatan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Sub Variabel Budaya Organisasi di Ruang Rawat Inap RSUD AW Sjahranie Samarinda Tahun 2017

SUBVARIABEL	Frekuensi (N=110)	Persentase
Inovasi		
Baik	88	80
Kurang	22	20
Perhatian pada detail		
Baik	97	88,2
Kurang	13	11,8
Orientasi hasil		
Baik	100	90,9
Kurang	10	9,1
Orientasi manusia		
Baik	75	68,2
Kurang	35	31,8
Orientasi tim		
Baik	59	53,6
Kurang	51	46,4
Agresivitas		
Baik	79	71,8
Kurang	31	28,2
Stabilitas		
Baik	73	66,4
Kurang	37	33,6

Tabel 2 diatas menunjukkan analisa subvariabel (dimensi) budaya organisasi. Penilaian subvariabel budaya organisasi yang baik yang dibawah 80% adalah dimensi agresivitas, orientasi manusia, stabilitas dan orientasi tim.

Tabel 3. Hasil Analisis hubungan dimensi-dimensi budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana

Variabel		Kinerja (N=110)				P Value	OR
		Baik		Kurang baik			
		N	%	N	%		
Budaya organisasi	Baik	51	89	6	11	0,003	4,750
	Kurang	34	64	19	36		
Sub Variabel							
Inovasi	Baik	72	82	16	18	0,030	3,115
	Kurang	13	59	9	41		
Perhatian pada detail	Baik	80	82	17	18	0,001	7,529
	Kurang	5	38	8	62		
Orientasi hasil	Baik	77	77	23	23	0,827	0,837
	Kurang	8	80	2	20		
Orientasi manusia	Baik	65	87	10	13	0,001	4,875
	Kurang	20	57	15	43		
Orientasi tim	Baik	49	83	10	17	0,120	2,042
	Kurang	36	71	15	29		
Agresivitas	Baik	66	84	13	16	0,015	3,206
	Kurang	19	61	12	39		
Stabilitas	Baik	57	78	16	22	0,777	1,145
	Kurang	28	76	9	24		

Tabel 3 menunjukkan secara keseluruhan budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana dengan OR = 4,750. Tetapi jika dianalisa per dimensi budaya organisasi terdapat 3 dimensi budaya organisasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi yaitu orientasi hasil (p=0,827), orientasi tim (p=0,120) dan stabilitas (p=0,777).

Analisis multivariate dilakukan untuk mengetahui model dimensi budaya organisasi dalam

mempengaruhi kinerja organisasi. Dari tabel 3 diperoleh bahwa dimensi orientasi tim memiliki nilai *p value* lebih kecil dari 0,25 berarti dimensi orientasi tim meskipun tidak berpengaruh masih dapat diikuti dalam tahap analisis multivariat, sedangkan dimensi orientasi hasil dan stabilitas lebih besar 0,25 maka kedua variabel tersebut tidak dimasukkan tahap analisis multivariat.

Tabel 4. Hasil analisis multivariat regresi logistik

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I EXP(B)	
							Lower	Upper
Tahap Inovasi	0,132	0,667	0,039	1	0,843	1,141	0,309	4,221
1 Perhatian pada detail	1,819	0,716	6,449	1	0,011	6,164	1,514	25,089
Orientasi Manusia	1,182	0,563	4,405	1	0,036	3,261	1,081	9,833
Agresivitas	0,858	0,540	2,530	1	0,112	2,360	0,819	6,796
Orientasi Tim	0,277	0,535	0,268	1	0,605	1,319	0,462	3,762
Tahap Perhatian pada detail	1,857	0,689	7,262	1	0,007	6,402	1,659	24,702
2 Orientasi Manusia	1,216	0,535	5,166	1	0,023	3,375	1,182	9,632
Agresivitas	0,857	0,539	2,524	1	0,112	2,355	0,819	6,777
Orientasi Tim	0,295	0,527	0,314	1	0,575	1,343	0,479	3,770
Tahap Perhatian pada detail	1,881	0,685	7,545	1	0,006	6,558	1,714	25,093
3 Orientasi Manusia	1,279	0,524	5,948	1	0,015	3,591	1,285	10,034
Agresivitas	0,862	0,539	2,556	1	0,110	2,368	0,823	6,816
Tahap Perhatian pada detail	1,858	0,668	7,739	1	0,005	6,413	1,732	23,750
4 Oreintasi Manusia	1,471	0,506	8,442	1	0,004	4,355	1,614	11,751

Dari tabel 5 step 4 terlihat bahwa pemodelan akhir multivariat dengan syarat $p < 0,05$ dan $OR \neq 1$ berarti dimensi perhatian pada detail dan orientasi manusia berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja perawat pelaksana. Berdasarkan nilai OR perawat pelaksana yang mempunyai perhatian yang kuat pada detail mempunyai kinerja yang baik

adalah 6,413 kali dibandingkan dengan perawat pelaksana dengan perhatian pada detail yang lemah. Sedangkan perawat pelaksana orientasi manusia yang kuat mempunyai kinerja yang baik adalah 4,355 kali dibandingkan dengan perawat pelaksana dengan orientasi manusia yang lemah. Selanjutnya interpretasi pada model dengan

membuat persamaan regresi logistik yaitu: $y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ sehingga persamaan menjadi $y = -2.121 + 1.858$ perhatian pada detail + 1.471 orientasi manusia.

Pembahasan

Budaya memiliki beberapa fungsi di dalam sebuah organisasi antara lain: mempunyai batas pendefinisian peran, sebagai identitas dari anggota organisasi, memfasilitasi penyampaian komitmen ke sesuatu yang lebih besar dari apa yang menarik bagi seorang individu, menambah stabilitas sistem sosial, membantu organisasi menyediakan standar bagi para pekerjanya dan sebagai mekanisme kontrol yang mengarahkan dan membentuk perilaku dan sikap pekerja (Robbins and Coulter 2007).

Hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi di RSUD AW Sjahranie Samarinda berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dan berada pada kategori kuat yaitu 51,8%. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsai (2011), Andriani (2012), Jacobs et al. (2013) dan Syauta, dkk (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para karyawan (Robbins, 2010).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 77% perawat pelaksana di RSUD AW Sjahranie mempunyai

kinerja yang baik. Menurut Gibson *et al.*, 2012, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Diantara faktor di atas yang terkait dengan budaya organisasi adalah faktor organisasi. Faktor organisasi digunakan untuk menambah stabilitas sistem sosial, membantu manajemen rumah sakit dalam menyediakan standar bagi para pekerja dan sebagai mekanisme kontrol yang mengarahkan dan membentuk perilaku dan sikap pekerja guna mencapai tujuan organisasi yaitu memuaskan pelanggan, dan berprinsip untuk memberikan produk dan servis yang terbaik.

Dari tujuh subvariabel atau dimensi budaya organisasi yang diteliti dimensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana adalah perhatian pada detail dan orientasi manusia. Sedangkan dimensi budaya yang lain seperti inovasi, orientasi hasil, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian sebagian memperkuat hasil penelitian (Iqbal *et al.* 2017) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana.

Dimensi perhatian pada detail (perincian) dimaknai sebagai sejauh mana perawat pelaksana ketika melaksanakan pekerjaan yang menjadi kompetensinya dapat melaksanakan tugas tersebut dengan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail. Manajemen RSUD AW Sjahranie menggunakan SOP, ISO dan KARS dan peraturan internal RS sebagai alat kontrol segala aktivitas yang terjadi di dalam pelayanan RS.

SOP berperan sebagai pedoman tertulis atau tata cara atau tahapan yang dibakukan dan yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu. ISO yang dimiliki oleh RS AW Syhramie adalah ISO 9001:2008. ISO berperan dalam mengukur performa perusahaan dalam 5 parameter yaitu survey kepuasan pelanggan, keluhan pelanggan, audit internal, pengendalian pelayanan tidak sesuai, dan pencapaian sasaran mutu. Peraturan internal RS terdiri atas peraturan tertulis dan tidak tertulis. Peraturan tertulis adalah peraturan yang dibuat mengacu pada peraturan aparatur sipil negara seperti larangan atau himbuan, jam masuk dan pulang kerja, absen, cuti dan peraturan-peraturan umum lainnya. Sedangkan peraturan tidak tertulis adalah peraturan yang biasanya hanya dikomunikasikan secara verbal oleh para pihak dari level manajemen yang lebih tinggi ke para pihak dari level manajemen yang lebih rendah dan untuk urusan yang lebih kecil. Peraturan manajemen RS memiliki fungsi untuk mengatur batasan-batasan mengenai hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi sehingga memperjelas mengenai ruang lingkup dan wewenang kerja bagi setiap individu di dalam melakukan setiap tindakan. Melalui ketiga instrumen tersebut, perawat dituntut untuk selalu bekerja secara cermat dan terperinci. Penerapan dari karakteristik ini dapat dilihat melalui hasil evaluasi kinerja perawat.

Dimensi orientasi manusia yakni sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada

dalam organisasi; Karakteristik budaya organisasi yang berorientasi pada sumberdaya manusia di rumah sakit AW Syhramie dimulai ketika seleksi penerimaan perawat oleh manajemen RS melalui komite keperawatan. Komite keperawatan melakukan seperti pembekalan kemampuan dan pengetahuan bagi perawat, pemagangan serta beberapa hal yang telah dilakukan manajemen RS untuk meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja karyawan. Manajemen RS memberikan masa percobaan dan pelatihan untuk setiap perawat baru.

Menurut Robbins (2010), dimensi orientasi manusia sebagai bagian dari budaya organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip keadilan diantara sesama dan terhadap setiap orang didalam organisasi, kebebasan dalam mendorong dan membantu serta memberi jalan bagi rekan lain untuk maju dalam hal pengetahuan, keahlian dan tanggungjawab. Disamping itu kemampuan untuk berkomitmen serta menepati komitmen dan musyawarah dengan rekan lain sebelum mengambil tindakan. Bila nilai-nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas, para karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan apa yang diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka dapat bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan.

Dimensi orientasi manusia menunjukkan ciri – ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi yang dimilikinya. Budaya organisasi merupakan kombinasi dari nilai, keyakinan, pemahaman, dan

norma perilaku yang dipahami dan dipraktikkan secara bersama-sama oleh karyawan. Umumnya budaya organisasi umumnya tidak dinyatakan secara tertulis tetapi keberadaannya di dalam organisasi tidak dapat disangsikan dan kadang-kadang muncul/dinyatakan dalam bentuk slogan, upacara-upacara yang dilakukan oleh organisasi, sejarah organisasi, cara berpakaian karyawan/pegawai atau tata ruang perkantoran. organisasi tidak bebas nilai berarti pula bahwa organisasi yang satu boleh jadi berbeda dengan organisasi lainnya meski keduanya bergerak dalam bidang yang sama, karena masing-masing organisasi memiliki budaya dan nilai-nilai tersendiri.

Keterbatasan Penelitian

- 1) Sebagian responden terkesan terburu dalam mengisi kuesioner kemungkinan disebabkan karena keterbatasan waktu dari responden.
- 2) Deskripsi karakteristik responden tidak signifikan terhadap hasil penelitian, kemungkinan ikut memiliki peran terhadap variabel yang diuji.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perawat pelaksana di RS AW Syahrani. Dari tujuh subvariabel atau dimensi budaya organisasi yang diteliti dimensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana adalah perhatian pada detail dan orientasi manusia.

Saran

- 1) Penelitian dapat mempertimbangkan pengumpulan data dengan menggabungkan instrumen lainnya
- 2) Perlu dikaji lebih kuat dan mendalam seberapa besar faktor karakteristik mempengaruhi kinerja karyawan

KEPUSTAKAAN

Andriani, Marlina. 2012. "Hubungan Budaya Organisasi Dan Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi." *Document Repository Universitas Andalas* 68: 375–82..

Gibson, James L, John M Ivancevich, James H Donnelly, and Robert Konopaske. 2012. XXXIII *Uma ética para quantos? Organizations Behavior, Structure, Processes.*

Hidayat A, Uliyah M. 2012. " *Kebutuhan Dasar Manusia*", buku saku praktikum, edisi revisi, EGC, halaman 19-20

Henry Syauta, Jack, Eka Afnan Troena, and Margono Setiawan. 2012. "The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)." *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online 1(1):

2319–8028.

- Iqbal, Muhammad et al. 2017. "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap Rs Pmc." *Jurnal Endurance* 2(3): 285–93.
<http://doi.org/10.22216/jen.v2i3.1355>.
- Jacobs, Rowena et al. 2013. "The Relationship between Organizational Culture and Performance in Acute Hospitals." *Social Science and Medicine* 76(1): 115–25.
- Lina, Dewi. 2014. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14(1): 77–97.
- Potter, Patricia A, and Anne Griffin Perry. 2005. "Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, Dan Praktik." *Jakarta: EGC*: 1376.
- Riyadi S. 2007. "Kinerja Perawat Di Rsd Dr. H.Moh Anwar Sumenep Madura Ditinjau Dari Motivasi Kerja." : 32–34
- Robbins, Stephen P., and Marry Coulter. 2007. "Manajemen." In *Management*.
- Robbins S, Coulter M. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh, Jilid I. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Tsai, Yafang. 2011. "Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction." *BMC Health Services Research* 11.