

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI  
KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

oleh :

**YESI RAHAYU**  
**B100130390**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARA**

**2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI  
KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Oleh:

**YESI RAHAYU**

**B 100 130 390**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



**(Drs. M. Nasir, MM)**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI  
KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA

OLEH

YESI RAHAYU

B 100 130 390

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 05 Agustus 2017  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

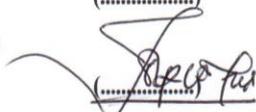
1. Nur Ahmad, SE,MSi  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. M. Nasir, MM  
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Imronudin, SE, MSi, Ph.D  
(Anggota Dewan Penguji)



(.....)



(.....)



(.....)

Mengatahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syamsudin, M.M.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Agustus 2017

Penulis



**YESI RAHAYU**  
**NIM. B100130390**

# **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta secara simultan dan juga parsial. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95 perawat dari RS PKU Muhammadiyah Surakarta melalui kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji F, uji t dan Uji koefisien determinasi. Hasil analisis uji t menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap Prestasi kerja perawat, dan komitmen terhadap Prestasi Kerja Perawat. Sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi, dan komitmen terhadap Prestasi Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen, Prestasi Kerja, Rumah Sakit

## **ABSTRACT**

*This study aims to and utilize the impact of motivation and commitment to the work performance of Nurses of PKU Muhammadiyah Surakarta simultaneously and also partially. The sample used in this research is 95 nurses from RS PKU Muhammadiyah Surakarta through questionnaires with random sampling technique. Data analysis techniques used are multiple regression analysis, F test, t test and test of determination. The result of t test analysis shows the relation between work achievement of nurse, and commitment to work achievement of Nurse. While the F test data indicate the influence of motivation, and commitment to the Performance of Nurses RS PKU Muhammadiyah Surakarta.*

*Keywords: Motivation, Commitment, Job Performance, Hospital*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang berkualitas sudah merupakan faktor utama dalam suatu perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2010) sumberdaya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi. Dalam menghadapi

persaingan yang semakin ketat, peran sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat membantu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui rangsangan atau keinginan untuk dapat memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan, harapan dan rangsangan dari dalam diri karyawan sehingga menimbulkan persepsi terhadap segala sesuatu yang dihadapinya, persepsi positif dan negative inilah yang mendorong seseorang untuk bertindak positif atau negatif (Strauss dan Leonard R. Sayless, 2001). Motivasi yang baik dan sesuai penerapannya dapat menghasilkan sebuah komitmen terhadap organisasi. Komitmen anggota organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasinya, Rashid et.al.,(2003) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang menandai hubungan antara karyawan dengan organisasinya. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa untuk mencapai tujuan bersama diperlukan kerjasama yang baik antar individu dalam sebuah organisasi dan keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari keberhasilan pula individu yang bernaung dibawahnya, keberhasilan ini dapat juga disebut sebagai prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Grives,Jim, 2003).

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta adalah suatu Amal Usaha Nir Laba milik Persyarikatan Muhammadiyah, sebagai perwujudan dari Iman dan Amal Sholeh kepada Allah SWT serta menjadikan sebagai sarana ibadah. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta selalu ada didalam koridor-koridor yang ada di dalam muhammadiyah tapi pada saat itu Rumah Sakit berkeinginan dari pimpinan untuk membuat rumah sakit ini menjadi lebih besar dan lebih go internasional. Memberikan layanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif yang berkualitas, nyaman, aman, tenteram dalam perawatan, cepat, akurat, serta sempurna, ramah dalam

layanan yang Islami. Untuk itu pentingnya motivasi dan komitmen bagi perawat agar dapat menjadi perawat yang berprestasi dengan hasil yang baik pula. Penelitian ini dirasa penting dan menarik karena dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh Motivasi dan Komitmen secara simultan dan secara parsial terhadap Prestasi Kerja.

## **1.3 Prestasi Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang. Secara etimologi, prestasi kerja berasal dari kata *performance*. Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Edy Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja dip perusahaan.

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan kariernya di masa datang. Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011). Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan.

#### **1.4 Motivasi**

Pengertian motivasi ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing, namun hakekatnya terdapat persamaan prinsip. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2006) mengatakan bahwa *“Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achivement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives”* (suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai). Mangkunegara (2005) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

#### **1.5 Komitmen**

Sebagai suatu kesatuan dari beberapa anggota, organisasi juga memerlukan perekat dan juga pelumas bagi jalannya roda berkehidupan organisasi. Berjalannya roda kehidupan berorganisasi ini demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, yaitu mensejahterakan kehidupan para anggotanya. Salah satu perekatnya adalah komitmen, sebagai keluaran hasil proses berorganisasi.

Menurut Luthan (2005) yang mengatakan bahwa “Komitmen Organisasional adalah sebuah sikap mengenai kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung dimana para peserta organisasinya mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus menerus”. Selanjutnya menurut Alwi (2001) mengatakan bahwa “Komitmen organisasional merupakan sebuah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan”. Sedangkan

menurut Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan “*Organizational Comitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Pendekatan kualitatif yang dilakukan yaitu dengan mengambil data sekunder dari pihak rumah sakit.

### **2.2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 125 perawat. Sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 95 responden.

### **2.3. Teknik Pengumpulan Data**

Metode sampel random sampling dan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

### **2.4. Metode Analisis Data**

#### **2.4.1. Uji Instrumen**

Uji instrumen digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **2.4.2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, multikoloniaritas, dan heteroskedastisitas.

### 2.4.3. Uji Hipotesis

Uji yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji signifikansi parameter individual (Uji t), uji signifikansi simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Analisis Linear Berganda

Regresi Linear Berganda menurut Sugiyono (2015) adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor di manipulasi (dinaik turunkan nilainya)..

Persamaan regresi berganda secara umum ditulis :

$$Y = 6,695 + 0,442 X_1 + 0,123 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 6,695, menyatakan bahwa jika variabel Motivasi (X<sub>1</sub>), variabel Komitmen (X<sub>2</sub>) dianggap konstan maka Prestasi Kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta sebesar 6,695.

b<sub>1</sub> = 0,442, koefisien regresi Motivasi (X<sub>1</sub>) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta berpengaruh terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,442.

b<sub>2</sub> = 0,123, koefisien regresi Komitmen (X<sub>2</sub>) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta berpengaruh terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,123.

### 3.2. Uji F

Pengaruh dari variabel-variabel yang sudah diuji selanjutnya dibuktikan dengan pengujian secara bersama-sama dengan uji F sebagai berikut:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174,185	2	87,092	30,769	,000 <sup>b</sup>
Residual	260,405	92	2,830		
Total	434,589	94			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant) , Motivasi, Komitmen

Hasil pengujian uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 30,769 dengan signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh bersama-sama atau simultan pada variabel tersebut.

### 3.3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi ada tidaknya pengaruh variable independen terhadap variable dependen secara individual (parsial).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,695	1,914		3,498	,001
Motivasi	,442	,077	,483	5,719	,000
Komitmen	,123	,036	,291	3,445	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

#### 3.3.1. Variabel Motivasi

Hasil pengujian variabel motivasi untuk uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,719 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi tersebut

lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

### 3.3.2. Variabel Komitmen

Hasil pengujian variabel harga untuk uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,445 dengan signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

### 3.4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2011).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 <sup>a</sup>	,401	,388	1,682

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen

Hasil pengolahan data melalui program SPSS dapat diperoleh angka koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,496. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa keputusan pembelian dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan komitmen sebesar 40,1%, sedangkan 59,9% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

### 3.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 6,695 + 0,442 X_1 + 0,123 X_2 + e$ . Koefisien regresi motivasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai positif

sebesar 0,442. Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan nilai koefisien motivasi sebesar satu satuan maka prestasi kerja perawat akan dapat mengalami peningkatan dan sebaliknya, dengan anggapan komitmen bernilai konstan sebesar 6,695. Koefisien regresi komitmen ( $X_2$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,123 nilai tersebut sama besar dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi. Hal ini mengindikasikan jika terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar satu satuan maka prestasi kerja perawat mengalami kenaikan dan sebaliknya, dengan anggapan motivasi dan komitmen memiliki nilai yang konstan sebesar 6,695.

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hasil t hitung  $>$  t table ( $5,719 > 1,986$ ) dan nilai signifikansi  $<$  batas signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Variabel komitmen mempunyai hasil t hitung  $>$  t table ( $3,445 > 1,986$ ) dan nilai signifikansi  $<$  batas signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Hasil analisis uji F diketahui secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hal ini diketahui dari hasil uji F, F hitung  $>$  F table ( $30,769 > 3,095$ ) dan nilai signifikansi  $<$  batas signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ).

Hasil pengolahan data dapat diperoleh angka koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,401. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi dan komitmen sebesar 40,1%, sedangkan 59,9% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

Berdasarkan analisis tersebut di atas diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

## **4. PENUTUP**

### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya peneliti dapat memberikan hasil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Dari hasil ini membuktikan hipotesis yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta” terbukti kebenarannya.
- b. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan Komitmen berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Dari hasil ini membuktikan hipotesis yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta” terbukti kebenarannya.
- c. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Dari hasil ini membuktikan hipotesis yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta” terbukti kebenarannya.

### **4.2. Keterbatasan Penelitian**

- a. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuisioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban tersebut. Kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu masing-masing responden.
- b. Faktor pengaruh Prestasi Kerja terbatas pada Motivasi dan Komitmen, bagian sehingga cakupannya kurang luas untuk

dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumberdaya manusia.

- c. Lingkup penelitian terbatas pada satu tempat saja yaitu Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat dibandingkan dengan instansi lainnya yang sejenis dan hasil penelitian kurang maksimal.

#### **4.3. Saran**

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

- a. Penulis diharapkan mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban atau dengan membacakannya, sehingga jawaban dari responden dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
- b. Peneliti yang akan datang, diharapkan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang, sehingga akan menyempurnakan kekurangan-kekurangan atau kelemahan dalam hasil penelitian yang berhubungan dengan Prestasi Kerja dengan menambah-menambah variabel-variabel untuk melengkapinya, misalnya lokasi, promosi dan lain-lain.
- c. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah obyek penelitian dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali obyek penelitian dalam penelitian ini.
- d. Diharapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan Prestasi Kerja dengan memperhatikan Motivasi dengan meningkatkan Motivasi dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi.
- e. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dalam usaha meningkatkan prestasi kerja dengan memperhatikan motivasi dengan

meningkatkan motivasi dengan memberikan penghargaan baik berupa promosi jabatan.

- f. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dalam usaha meningkatkan Prestasi Kerja, maka perusahaan seyogyanya harus memperhatikan komitmen dengan membuat peraturan yang mengikat karyawan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iriyani, Yayuk Budi. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Bina Kerja Cemerlang*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisna dwipayana. Vol. 3. No. 3 September 2015.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Lamba, Shruti dan Nirmala Choudhary .2013. *Impact of HRM Practices on Organizational Commitment of Employee*. *International Journal of Advancements in Research & Technology, Volume 2, Issue4, April-2013* ISSN 2278-7763.
- Lhutan, Fred. 2005. *Organizational behavior*. Singapore: Mc.Graw-Hill bool Co.
- Loana, Sylvia Indra, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 7 No. 1 Januari 2014.
- Mathis Robert L and Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Salaemba Empat (PT. Salemba Emban Patria).
- Murgianto, Siti Sulasmi dan Suhermin. 2016. *The Effect of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java*. *International Journal of Advanced Research* (2016), Volume 3, Issue -378-396

- Notoatmodjo, Soekidjo.2003.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rikiawan, Irfan Nanda.2013.*Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu*.*JurnalAdministrasiBisnis (JAB)*.Vol. 6 No. 2 Desember 2013.
- Setiawati, Ninuk, dkk.2014.*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya dan Tata kota Samarinda*.*eJournal Administrative Reform*, 2014.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Manajemen Stratejik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono.2015.*Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Supiatni, Ni Nyoman dan AAA.Mirah Kencanawati.*Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Non Material Incentive dan Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis Rumah Sakit Umum Wangaya*.*SOSHUM JURNAL SOSIAL DAN HUMANIORA*, VOL. 3, No.1, Maret 2013.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah. B.2009.*Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Widianto, Agung Budi.2013.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Dan Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Anak Dan Bersalin Muhammadiyah Tuban*.*Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2013.Vol. 9 No.2.hal. 154 – 183.
- Wibowo, Aditia Ari.2017.*Komitmen dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja di PT Somit Karsa Trinergi Jakarta*.*JurnalEkonomidanBisnis*.Vol. 1, No. 1, Maret 2017.