

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ATASAN, PELATIHAN, KEMAMPUAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA
PERAWATAN PENDERITA AIDS DI WILAYAH DINAS KESEHATAN KOTA
KUPANG TAHUN 2016**

Rudolof Nino Sellan
STIKES Maranatha Kupang
Email: maranathastikes@gmail.com

ABSTRAK

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam upaya menjaga kualitas kesehatan kesehatan di rumah sakit. Pada standar evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan tim keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi dan terus-menerus melibatkan diri dalam program pengendalian di rumah sakit. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara kepemimpinan atasan, pelatihan, kemampuan dan motivasi perawat terhadap kinerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Tahun 2016. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain cross-sectional (potong lintang). Sampel yang digunakan sebanyak 80 perawat sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) menggunakan SmartPLS 2.0 dan SPSS 20. Hasil pengujian hipotesis dengan Structural Equation Model (SEM) dengan metode smartPLS menghasilkan temuan penelitian yaitu variabel kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang dipengaruhi oleh kepemimpinan atasan (7.7%), pelatihan (7.3%), motivasi kerja (19.9%) dan kemampuan (36.0%). Pengaruh langsung kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang sebesar 71.0%, pengaruh tidak langsung sebesar 1.08% dan pengaruh total langsung dan tidak langsung sebesar 72.0%. Model hasil analisis dapat menjelaskan 90.74% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 9.26% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Saran penelitian sebaiknya perawat diberikan kompetensi knowledge, entrepreneurial, intelektual, sosio emosional, interpersonal sehingga pelaksanaan supervisi dapat lebih efektif dan efisien. Meningkatkan kemampuan diri, keterampilan dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan keperawatan penderita AIDS.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Kepustakaan: 125 (2002 – 2012).

ABSTRACT

Health quality of healthcare in hospitals. In the evaluation standards and quality control services nursing team explained that ensure high-quality nursing care and is constantly involved in control programs in hospitals. The purpose of this study was to determine the direct and indirect influence as well as the magnitude of the supervisor's leadership, training, ability and motivation of nurses to nurses' performance on treatment of AIDS patients in the working area of Kota Kupang Year 2016. The method used in this research is quantitative approach using cross design cross-sectional. Samples used as many as 80 nurses as respondents. The analytical method used is Structural Equation Model (SEM) using SmartPLS 2.0 and SPSS 20.

Results of testing the hypothesis by Structural Equation Model (SEM) method smartPLS produce research findings that the variable performance of nurses in the work area Kota Kupang is affected by the supervisor's leadership (7.7%), training (7.3%), motivation (19.9%) and ability (36.0%). The direct effect of the performance of nurses in the work area Kota Kupang amounted to 71.0%, the indirect influence of 1:08% and total influence directly and indirectly, of 72.0%. Model analysis results can explain 90.74% diversity of data and is able to assess the phenomenon used in the study, while the 9:26% described other components that do not exist in this study. Suggestions research nurses should be given knowledge competency, entrepreneurial, intellectual, socio-emotional, interpersonal so that the implementation of supervision can be more effective and efficient. Improve themselves, their skills and knowledge in providing nursing care of AIDS patients.

Keywords: Leadership, Training, Ability, Work Motivation, Performance References: 125 (2002 - 2012).

PENDAHULUAN

Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kualitas layanan, khususnya dalam perawatan penderita AIDS. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja perawat, termasuk kepemimpinan atasan, pelatihan, kemampuan, serta motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang pada tahun 2016.

Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong perawat untuk bekerja dengan optimal. Pelatihan yang memadai juga menjadi faktor signifikan yang dapat meningkatkan keterampilan serta pengetahuan perawat dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, kemampuan individu perawat yang mencakup keterampilan teknis, pengalaman, serta wawasan profesional turut berkontribusi terhadap kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang tinggi, baik yang berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas layanan keperawatan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti cakupan sampel yang terbatas pada 80 perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang, serta metode pengumpulan data yang bersifat subyektif melalui kuesioner. Keterbatasan lainnya adalah penggunaan metode purposive sampling akibat keterbatasan waktu, yang dapat memengaruhi generalisasi temuan penelitian. Selain itu, pendekatan cross-sectional yang digunakan dalam penelitian ini tidak memungkinkan untuk melihat perubahan perilaku perawat dalam jangka waktu panjang.

Dengan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang. Melalui peningkatan kepemimpinan, pelatihan yang berkelanjutan, pengembangan kemampuan perawat, serta pemberian motivasi yang tepat, diharapkan kinerja perawat dapat terus meningkat demi memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik bagi masyarakat.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan atasan, pelatihan, kemampuan, serta motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada satu titik waktu tertentu.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, dengan kriteria inklusi perawat yang telah bekerja minimal satu tahun di instansi terkait. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 perawat.

3. Variabel Penelitian

Variabel independen: Kepemimpinan atasan, pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja.

Variabel dependen: Kinerja perawat.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner terdiri dari pertanyaan terkait dengan kepemimpinan atasan, pelatihan, kemampuan, motivasi kerja, serta kinerja perawat. Selain itu, dilakukan wawancara untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat.

5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Analisis inferensial dilakukan dengan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

6. Etika Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk meminta persetujuan dari responden melalui informed consent, menjaga kerahasiaan data, serta memastikan bahwa penelitian tidak merugikan partisipan. Penelitian ini juga telah memperoleh izin dari instansi terkait sebelum pelaksanaan pengambilan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Keterbatasan Penelitian

Penelitian tentang kepemimpinan atasan, pelatihan, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Tahun 2016 ini tentu saja memiliki keterbatasan. Dalam penelitian ini pemilihan responden hanya terbatas pada perawat di lingkungan di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang, sehingga tidak mengukur kinerja semua perawat, tetapi hanya terfokus pada 80 orang perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang sehingga sampel penelitian menjadi sangat terbatas dan kurang memadai.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner bersifat subyektif, sehingga kebenaran data sangat tergantung kepada kejujuran responden pada saat menjawab. Pengambilan data responden awalnya menggunakan random sampling, namun mengingat keterbatasan waktu maka, peneliti mengambil data dengan cara purposive sampling, yaitu pengambilan data tergantung pada perawat dengan memenuhi kriteria penelitian. Dalam penelitian ini pula menggunakan instrumen yang memiliki kehandalan validitas dan reliabilitas instrumen yang teruji belum cukup baik, sehingga terdapat item-item pertanyaan dalam instrumen yang tereliminasi.

Penelitian ini dilakukan pada saat tertentu (cross sectional) dan melalui kuesioner yang berdasarkan persepsi dari skore jawaban responden, sehingga sulit melihat perilaku perawat dalam rentang waktu yang panjang serta melihat kebenaran jawaban yang ditulis oleh responden.

2. Analisis Terhadap Hasil Pengujian

- 1) Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 7.7%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja perawat di

wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang melalui kemampuan dan motivasi Perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang sebesar 0.68%. Nilai T-Statistic sebesar 3.170 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variable tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang tahun 2016.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel kepemimpinan atasan, semua indikator mampu menjelaskan variabel kepemimpinan, hal ini membuktikan teori oleh Yulk dalam Hafizurachman (2009) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja atau cara bekerjasama dengan orang lain yang konsisten. Melalui apa yang dikatakannya dan apa yang diperbuatnya, seseorang membantu orang-orang lainnya untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

Wahyuni (2007) tentang hubungan kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat diketahui hasil bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja cukup (54%) dan baik 46% serta tidak ada yang memiliki kinerja jelek. Ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja dengan Pvalue 0.01. Hidayat (2004), bahwa kinerja perawat meningkat karena ada faktor kepemimpinan yang baik. Randhita (2009), kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh, dimana salah satu indikatornya adalah pemimpin memiliki pengambilan keputusan yang baik dan mampu mengarahkan (direction) bawahanya dengan baik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat secara parsial. Kepemimpinan yang makin efektif akan membuat kinerja perawat meningkat. Siagian (2002) kemampuan pimpinan memiliki pengaruh terhadap aktivitas orang lain yang diperoleh melalui komunikasi, baik individual atau kelompok kepada pencapaian suatu tujuan. 3 bentuk Peranan pemimpin yaitu peranan dengan sifat interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Adanya kepemimpinan di rumah sakit mampu

membentuk dan membantu perawat dalam bekerja dan ada antusiasme didalam pencapaian tujuan rumah sakit yang memiliki kaitan yang erat dengan kinerja yang baik.

Kepemimpinan di rumah sakit ini juga mampu membangkitkan semangat pada tim kerja, memberikan pengarahan terhadap semua usaha perawat, memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah sehingga menimbulkan perubahan yang positif yang berdampak pada kinerja perawat. Faktor pendukung hasil penelitian ini dapat dilihat dari karakteristik responden di rumah sakit ini yakni perawat perempuan terbanyak, mayoritas usia produktif dan lama bekerja mayoritas diatas lima (5) tahun. Hal ini sangat membantu pimpinan dalam memimpin dimana perempuan lebih mudah diatur atau menurut apalagi dengan usia yang masih produktif dan lama bekerja masih relatif singkat. Mudah diatur oleh pimpinan dan semangat perawat dalam bekerja saling terkait yang berdampak pada kinerja yang baik. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden atas salah satu pertanyaan yakni mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju dengan pimpinan membuat bawahannya merasa bebas sekalipun tidak setuju dengannya

Indikator penugasan (delegatif) keputusan memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada kepemimpinan atasan, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai harapan perawat untuk meningkatkan dorongannya terhadap kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari kepemimpinan atasan terhadap kinerja Perawat. Sehingga apabila kepemimpinan baik dan sesuai harapan maka dapat meningkatkan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang secara langsung maupun secara tidak langsung melalui motivasi dan kemampuan perawat, begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan tidak baik dapat menurunkan kinerja Perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang secara langsung dan tidak langsung

Penulis menganalisis bahwa peningkatan kinerja tidak lepas dari faktor kepemimpinan atasan, salah satunya adalah pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang baik, menentukan tujuan (visioner), mengarahkan dan memberikan partisipasi atau kerjasama yang baik seperti pemberian penghargaan dan perhatian berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Kompensasi berdasarkan prestasi kerja ini ditentukan melalui sistem penilaian prestasi kerja yang sesuai dengan kinerja perawat.

- 2) Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara pelatihan terhadap kinerja Perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 7.31%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang melalui kemampuan dan motivasi perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang sebesar 1.04%. Nilai T-Statistic sebesar 2.161 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh di atas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung pelatihan lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variabel tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang tahun 2016.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari pelatihan terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang. Sehingga apabila pelatihan perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang dalam secara langsung maupun secara tidak langsung melalui motivasi dan kemampuan, begitupun sebaliknya apabila pelatihan menurun atau tidak diperhatikan dapat menurunkan kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang secara langsung dan tidak langsung.

Variabel pelatihan tidak memiliki indikator, karena variabel ini sudah merupakan bagian dari variabel yang diukur, artinya perawat yang bekerja sebagian besar mengikuti pelatihan keperawatan. tugas-tugas yang dijalankan kemudian di analisa berdasarkan fungsi, adanya tugas tambahan, jumlah pasien yang dirawat, kapasitas kerja yang sesuai dengan pendidikan pada perawat, adanya waktu kerja yang juga sesuai dengan jam kerja, serta kelengkapan pada fasilitasnya. Rivai (2009), adanya faktor yang memiliki pengaruh dalam pelatihan : ada instruktur, terdapat peserta, materi /bahan yang digunakan, metode yang dipakai, adanya keahlian, segenap pengetahuan, bentuk tujuan pelatihan, dan juga lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor pengetahuan, keahlian dan pengembangan sikap

Pada umumnya pelatihan kerja perawat banyak dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kesungguhan bekerja. Perbedaan individu sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, dengan demikian maka kinerja merupakan

suatu proses yang digunakan dalam mencapai hasil kerja seseorang berdasarkan potensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Ramadhan (2009) yang berjudul pengaruh program pelatihan terhadap kinerja bidan pada KUD Trisula di Kota Majalengka. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya kinerja pada KUD Trisula antara lain adalah karena sumber daya yang dimiliki organisasi terbatas / langka maka perlu dialokasikan. suatu kelompok memiliki kemungkinan menerima dari kelompok yang lain pada alokasi sumber daya.

Antara pelatihan dengan hubungannya pada kinerja perawat yakni program pelatihan ini memiliki asal dari dukungan elemen-elemen seperti pelatihan dan sumber daya manusia, dimana pelatihan berarti peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk pencapaian hasil kerja yang optimal sedangkan produktivitas tenaga kerja mengandung arti perbaikan pencapaian produksi melalui sumber daya manusia yang tersedia. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di Wilayah Kota Kupang diharapkan selalu berjalan dengan baik dan dapat terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap perawatnya dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya sehingga kinerja perawat tersebut akan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat Wilayah Kota Kupang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan mendapatkan program pelatihan maka perawat akan dapat meningkatkan kinerjanya.

3) Pengaruh Variabel Kemampuan Terhadap Kinerja Perawat di Wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kemampuan terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 19.9%. sedangkan untuk pengaruh tidak langsung kemampuan terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang sebesar 2.85%. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kemampuan terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang menunjukkan ada pengaruh positif 0,274, dan nilai T-Statistik signifikan sebesar 2.339 pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung kemampuan kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan ada pengaruh yang positif dari kedua variable tersebut. Nilai T-statistik menunjukan, bahwa ada

pengaruh langsung dan tidak langsung antara kemampuan terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang tahun 2016.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari kemampuan terhadap kinerja perawat. Sehingga apabila kemampuan perawat ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja perawat secara langsung maupun secara tidak langsung, begitupun sebaliknya apabila kemampuan rendah dapat menurunkan kinerja perawat secara langsung dan tidak langsung.

Hal ini membuktikan teori oleh Uno (2008) menyatakan bahwa kemampuan dipengaruhi oleh keyakinan, ketrampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian dan isu emosional. Wyatt dalam Rucky (2001), menambahkan bahwa kemampuan sebagai kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku yang dapat diamati dan ditetapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Hasil ini juga membuktikan penelitian Moon (1994) dalam Hafizurachman (2009) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan (kemampuan), sumber daya, kepemimpinan serta motivasi. Teori tersebut didukung oleh Usman (2006) yang dinyatakan dalam buku yang sama bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh motivasi, pengalaman dan kemampuan (kemampuan) juga faktor lingkungan yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja petugas laboratorium. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Sayuni (2012), ditemukan bahwa ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja perawat di rumah sakit Tangerang. Hal yang sama juga dibuktikan oleh penelitian Riduwan (2007), ada kontribusi yang positif variabel kemampuan personal terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Penulis menganalisis bahwa perawat bekerja secara optimal dipengaruhi oleh seberapa mampu perawat tersebut menguasai keterampilan dan pengetahuannya yang membentuk kemampuan yang memadai. Selain itu, faktor pengetahuan juga mempunyai peran penting dalam mendorong perawat untuk mencapai tujuan. Melalui fungsinya, perawat harus mampu menyelaraskan kemampuan, ketrampilan dan sumber daya dengan tujuan rumah sakit. kewenangan pada perawat merupakan kemampuan dalam pelaksanaan tugas atau pengambilan keputusan yang memiliki kesesuaian dengan peranannya didalam organisasi yang ada relevansinya dengan segenap keahlian, suatu pengetahuan, dan adanya kepemilikan pengetahuan dari individu.

4) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja Perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang menunjukkan terdapat pengaruh langsung sebesar 36.0%, kemudian ada pengaruh secara tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang yang dilihat melalui kemampuan perawat sebesar 0.004%. Nilai T-Statistic sebesar 3.965 dan signifikan pada $\alpha=5\%$. Nilai T-Statistic tersebut berada jauh diatas nilai kritis (1,96).

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung motivasi kerja lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dan signifikan memiliki pengaruh positif dari kedua variable tersebut. Nilai T-statistik menunjukkan, bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang tahun 2016.

Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Sehingga apabila motivasi kerja perawat ditingkatkan maka dapat meningkatkan pula kinerja perawat secara langsung maupun secara tidak langsung, begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja rendah dapat menurunkan kinerja perawat secara langsung dan tidak langsung.

Dari ketiga indikator ukur yang dimiliki variabel motivasi kerja perawat, semua indikator mampu menjelaskan variabel motivasi perawat, hal ini membuktikan teori oleh Uno (2008) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik (salah satunya adalah pencapaian) dan faktor ekstrinsik (salah satunya adalah kondisi kerja dan imbalan. Hasil ini juga membuktikan penelitian Mas'ud (2004), pencapaian, kondisi kerja, imbalan, prestasi kerja, pengaruh, aktualisasi diri, vpengendalian, ketergantungan, perluasan dan pengembangan merupakan dimensi pengukuran motivasi yang mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat.

Sihotang (2006), ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat didalam pemberian pelayanan terhadap pasien. prestasi perawat dalam kategori yang baik dan adanya suatu peningkatan jabatan dan pencapaian pada prestasi akan memiliki kecenderungan didalam peningkatan sebuah kinerja dari perawat.

Indikator tanggung jawab memiliki tingkat signifikan yang paling tinggi dibandingkan indikator lainnya pada motivasi perawat, sehingga patut mendapatkan intervensi sesuai harapan perawat untuk meningkatkan dorongannya terhadap kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan. dalam pada pelaksanaan asuhan keperawatan terhadap pasien, tanggung jawab merupakan faktor yang penting dimana Perawat dituntut memberikan suatu pelayanan keperawatan yang memiliki kesesuaian dengan kebutuhan dan batas kemampuannya. Melaksanakan fungsi perawat dengan bertanggungjawab akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Tanggung jawab ini berkaitan dengan hasil kerja, karena perawat secara langsung memberi tindakan (asuhan keperawatan) kepada pasien.

Sehingga penulis menganalisis dalam penelitian ini, membuktikan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Tingginya motivasi kerja perawat dalam perawatan penderita AIDS di wilayah Kota Kupang dipengaruhi oleh adanya penghargaan yang diberikan kepada perawat yang berprestasi. Penghargaan di sini diberikan dalam bentuk pengakuan dari pimpinan atau kepala keperawatan kepada perawat yang memiliki kinerja bagus. Sehingga pengakuan atau pujian dari pimpinan atau kepala keperawatan tersebut memberikan kepuasan batin bagi perawat. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan dirasakan oleh perawat. Hubungan kerja antara teman sejawat dan atasan yang terjalin harmonis dan rasa kekeluargaan yang tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga perawat bekerja tanpa ada gangguan atau masalah. Adanya supervisi yaitu pengawasan atau monitoring yang dilakukan sebulan sekali oleh kepala keperawatan kepada perawat. Adanya supervisi ini perawat berusaha untuk melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan prosedur dan asuhan keperawatan. Adanya promosi pekerjaan bagi perawat yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus, yaitu dalam bentuk kenaikan pangkat atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat, sehingga setiap melakukan tindakan keperawatan mereka benar-benar penuh rasa tanggung jawab. Adanya pengembangan diri yaitu perawat mendapatkan kesempatan untuk kemajuan dalam pekerjaan, seperti mengikuti di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang, seminar-seminar dan menambah ilmu pendidikan dalam bidang keperawatan. Apabila motivasi kerja perawat tinggi, maka perawat dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan selalu berusaha untuk menghasilkan prestasi kerja

KESIMPULAN

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis dengan Structural Equation Model (SEM) dengan metode smartPLS didapat temuan bahwa variabel kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang dipengaruhi oleh kepemimpinan atasan (7.7%), pelatihan (7.3%), kemampuan (19.9%) dan motivasi kerja (36.0%). Pengaruh langsung kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang sebesar 71.0%, pengaruh tidak langsung sebesar 1.08% dan pengaruh total langsung dan tidak langsung sebesar 72.0%. Kesimpulan berdasarkan hipotesis adalah :

1. Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan atasan terhadap kinerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Sebesar 0.113 atau 7.7%, pengaruh tidak langsung 1.10% dan nilai T Statistik 3.170 dan signifikan pada alpha 5%..
2. Terdapat pengaruh langsung antara pelatihan kerja perawat terhadap kinerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Sebesar 0.111 atau 7.3%, pengaruh tidak langsung 1.04% dan nilai T Statistik 2.161 dan signifikan pada alpha 5%.
3. Terdapat pengaruh langsung kemampuan terhadap kinerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Sebesar 0.265 atau 19.9%, pengaruh tidak langsung 2.85% dan nilai T Statistik 2.339 dan signifikan pada alpha 5%.
4. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Sebesar 0.446 atau 36.0%, pengaruh tidak langsung 5.15% dan nilai T Statistik 4.295 dan signifikan pada alpha 5%.
5. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan atasan terhadap motivasi kerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Sebesar 0.373 atau 27.6%, pengaruh tidak langsung 6.91% dan nilai T Statistik 6.747 dan signifikan pada alpha 5%.
6. Terdapat pengaruh langsung antara pelatihan kerja perawat terhadap motivasi kerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Sebesar 0.196 atau 13.2%, pengaruh tidak langsung 3.3% dan nilai T Statistik 4.251 dan signifikan pada alpha 5%.

7. Terdapat pengaruh langsung antara kemampuan kerja perawat terhadap motivasi kerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Sebesar 0.391 atau 29.7%, pengaruh tidak langsung 7.42% dan nilai T Statistik 5.266 dan signifikan pada alpha 5%.
8. Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan atasan terhadap kemampuan kerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Sebesar 0.386 atau 24.6%, pengaruh tidak langsung 6.16% dan nilai T Statistik 5.861 dan signifikan pada alpha 5%.
9. Terdapat pengaruh langsung antara pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Sebesar 0.427 atau 28.1%, pengaruh tidak langsung 7.02% dan nilai T Statistik 7.164 dan signifikan pada alpha 5%.
10. Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan atasan terhadap pelatihan kerja perawat pada perawatan penderita AIDS di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang Sebesar 0.592 atau 35.1%, pengaruh tidak langsung 8.77% dan nilai T Statistik 17.373 dan signifikan pada alpha 5%.

Berdasarkan temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dominan yang sangat mempengaruhi kinerja perawat di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang. Model hasil analisis dapat menjelaskan 90.74% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 9.26% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Faktor lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja dan beban kerja ikut mempengaruhi kinerja perawat. Sedangkan sebagian besar kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka semakin meningkatnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan bagi penderita AIDS. Motivasi kerja yang sudah berjalan di wilayah Dinas Kesehatan Kota Kupang adalah terkait dengan keinginan berprestasi dan tanggung jawab sebagai profesi perawat dalam melayani penderita AIDS. Imbalan menjadi faktor tidak dominan yang memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja, hal ini mengingat pekerjaan merawat penderita AIDS bukanlah pekerjaan biasa, melainkan sebuah pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dan tugas tersebut dilakukan hanya untuk perawat yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, maka saran-saran dalam penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kemampuan perawat, sebaiknya perawat diberikan kompetensi knowledge, entrepreneurial, intelektual, sosio emosional, interpersonal sehingga pelaksanaan supervisi dapat lebih efektif dan efisien. Meningkatkan kemampuan diri, keterampilan dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan keperawatan penderita AIDS
2. Meningkatkan sikap dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan dengan cara melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar yang telah ditetapkan. Diharapkan kepada setiap perawat, agar dapat lebih memperhatikan pendokumentasian keperawatan penderita AIDS dengan prosedur yang tepat sesuai SOP sebagai bentuk tanggung jawab perawat.
3. Perlu meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik para perawatnya dengan memperhatikan beberapa aspek dalam kinerja perawat perlu ditingkatkan lagi agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik dan lancar. perlu juga meningkatkan motivasi kerja perawat dengan cara memberikan insentif/bonus bagi perawat yang melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan perawat yang berprestasi.
4. Memberikan training pada kepala perawat agar dapat lebih memahami gaya kepemimpinan sesuai dengan konteksnya masing masing serta dapat menerapkan gaya kepemimpinan itu dengan benar sehingga dapat dipersepsikan oleh pelaksana dengan benar pula. Hal yang sama juga perlu pemberian mentoring bagi kepala perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala ruangan agar mampu berkolaborasi dengan baik, dan bersama sama melakukan perbaikan komunikasi diantara pemimpin, anggota tim perawat, serta pasien dan keluarga penderita AIDS

Peneliti lain dapat membahas lebih lanjut mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat khususnya dalam hal pendokumentasian keperawatan penderita AIDS misalnya disiplin kerja dan beban kerja perawat merawat penderita AIDS.

DAFTAR PUSTAKA

Aditama. 2003. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

- Alini. 2005. Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis untuk Merancang dan meraih Kinerja Prima). Gramedia Utama:Jakarta
- Anoraga. 1995. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya
- Antoni. 2006. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. Thesis: Pasca Sarja Universitas 17 Agustus. Surabaya
- Arep. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Grasindo
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2000. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Azwar. A. 1996. Pengantar Administrasi Kesehatan. Jakarta: Binarupa
- Budiyanto. 2006. Analisis Hubungan Antara Motivasi dan Kemampuan Kerja Perawat Dengan Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada RSUD Tarakan Jakarta. Thesis:Manajemen IPB
- Buyung, S. 2007. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta : Rajawali Press.
- Campbell. 2006. Organizational Behavior. South Western: Thomson Corporation
- Casio. (2003). Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta : Rajawali Press.
- Departemen Kesehatan RI 2009. Sistem Kesehatan Nasional , Jakarta Departemen Kesehatan RI
- Depkes RI. 2001. Standar Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit. Cetakan ke 1. Jakarta
- Depkes RI. 2009. Situasi dan Respon Pengendalian HIV dan AIDS di Indonesia. Paparan dr. Endang Rahayu Sedyaningsih, MPH, DR.PH Menteri Kesehatan RI pada Rapat Pleno Komisi Penanggulangan AIDS Nasional. Jakarta. Departemen Kesehatan
- Depkes RI. 2009. Undang-undang Kesehatan No.36 Tahun 2009. Cetakan ke 1. Jakarta
- Depkes RI., 2008. Situasi HIV / AIDS di Indonesia. Jakarta
- Dinkes Kota Serang 2012. Profil Kesehatan Kota Serang tahun 2012. Kota Serang
- Ghojali, I. 2008. Structural Equation Modeling Teori Konsep dan Aplikasi dengan program LISREL 8.80, Edisi 2. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Gibson. Ivancevich. Donnely et all. 2006. Organizations: behavior. structure. proceses. Singapore: McGraw Hill International Edition
- Gitosudarmo dan Sudita. 2008. Perilaku Keorganisasian. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Griffin and Ebert. Business : Seventh Edition (New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2004.
- Hafizurrachman, HM. 2009. Manajemen Pendidikan dan Kesehatan. Cetakan I. Jakarta : Sagung Seto
- Hafizurrachman. 2009. Manajemen Pendidikan Dan Kesehatan (Penerapan Konsep dan Variabel-Kinerja. Gaya Kepemimpinan. Lingkungan dan Motivasi Kerja. Jakarta: CV Sagung Seto
- Hall. R. Organizations: Structures Process and Outcomes. New York: Prentice Hall Inc.1991
- Handoko T.Hani.2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE

- Hasibuan. M. 2007. Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama
- Hidayat. S. 2004. Analisis Kepemimpinan Yang Mendorong Iklim Kerja dan Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Se Kota Palu. Thesis: FKM UI. Depok
- Hurber. D. Leadership and Nursing Care Management. Philadelphia: WB Saunders Company
- Ilyas. Yaslis. 2001. Kinerja Teori. Penilaian. dan Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. UI
- James H. Donnelly Jr. James L. Gibson and John M Ivancevich. 1998. Fundamentals of Management. USA: Irwin/McGraw Hill. The McGraw Hill Company.
- James. L. Gibson John M. Ivancevich. and James H. Jr. Donnelly. 1997. Organization: Behavior. Structure and Processes. Chicago: Times Mirror Higher Education Group
- Jurkeiwick (2001), Managing People At Work, John Wiley & Sons Inc., New York, 2001
- Kementrian Kesehatan RI, 2012. Konseling dan Tes HIV atas inisiasi petugas kesehatan. Direktorat Jendral Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan.
- Kerlinger. Fred. 2003. Asas-Asas Penelitian Behavioral. Terjemahan Landung R.Simatupang dan H.J.Koesoemanto. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Kreitner. Robert & Angelo Kinicki. 2004. Organizational Behavior Sixth Edition. New York: McGraw Hill
- Kuswandi. 2004. Cara Mengukur Kepuasan Kerja. Elex Media Komputindo: Jakarta
- Luthans. Fred. 2007. Organizational Behavior. New York:Mc Graw Hill
- Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Michael. Armstrong. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia; Judul Asli: A Handbook of Human Resources Management; terjemahan Sofyan Cikrat dan Haryanto. Jakarta : PT.Elex Media Komputindo
- Moon. 1994. Penilaian Karyawan. Terjemahan Hari Wahyudi. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Muninjaya. 2010. Manajemen Kesehatan. Jakarta: EGC
- Newstrom. Organizational Behavior (McGraw-Hill International Edition. 2007
- Nitisemito. A. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.1986
- Notoadmodjo. S. 2003. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta:
- Notoatmojo. S. 1992. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmojo. Soekidjo. 2007. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmojo. Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurahmah. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta

- Nursalam. 2002. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika
- Pohan. 2007. Jaminan Mutu Layanan Kesehatan. Jakarta: EGC
- Praptiningsih. S. 2006. Pemantauan Mutu Pendidikan Program Khusus DIII Keperawatan Melalui Persepsi Lulusan Pada Lima Ibukota Propinsi Di Indonesia Tahun 2005. Skripsi FKM UI-Depok
- Pribadi. 2009. Hubungan Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan McDonald's. Skripsi: Unisba Bandung
- Purwanto. 2004. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Randhita. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintah Kelurahan. Skripsi: Manajemen IPB
- Ridwan. 2007. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. 1994. Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi. Jakarta: ARCAN.
- Robbins. 1996. Organizational Behaviour. New Jersey: Prentice Hall International. Inc
- Robbins. 1996. Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Robbins. 2007. Organizational Behavior 12 th. Edition Pearson Education. New Jersey: Cornilissen
- Robert L. Mathis and John H. Jackson. Human Resources Management. Jakarta: Salemba Empat. 2006 & Thomson South Western. 2004
- Saragih, 2008, Saat memadukan perawatan TB/HIV pada Skala Nasional.
- Sardiman. 2005. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sarmanu. 2012. SEM disertai Variable Moderating dan Partial Least Square. Surabaya: Universitas Airlangga
- Siagian S. 1998. Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktik. Jakarta: Erlangga
- Snell Bohlander. Human Resources Management. Philadelphia: Thomson South Western. 2007
- Snell. Bohlander. Human Resources Management. Philadelphia: Thomson South Western. 2007
- Struktural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS). Undip. Semarang.
- Sugiyono. 2010. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Kesebelas). Jakarta: Alfabeta
- Suliman, A. 2002. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta
- Thoha. M. 2007. Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka
- United Nations on AIDS (UNAIDS). 2012. Policy Brief HIV and Sex Btween Men. Geneva: UNAIDS.
- Usman.2004. Pengantar Psikologi. Bandung: Angkasa
- Usman.2006. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers

- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi. 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenada Media
- Winardi. 2008. Manajemen Perubahan. Jakarta: Kencana
- Wirawan. 2000. Pengantar Umum Psikologi. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Bulan Bintang
- Wirawan. 2009. Pengantar Umum Psikologi. Edisi Kedelapan. Jakarta: Balai Pustaka
- Wiyono. 1999. Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan: Teori, Strategi dan Aplikasi. Surabaya: Universitas Airlangga
- Yamin, S dan Kurniawan, H 2009 Structural Equation Modelling, Jakarta: Salemba Infotek
- Yenichrist. 1996. Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Yuladiana. 2005. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.