

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA DAN
LOYALITAS PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
SURAKARTA**



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

Oleh :

ICHSAN NUR PERMADI

B 100 100 127

PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**“PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA DAN
LOYALITAS PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
SURAKARTA”**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

ICHSAN NUR PERMADI
NIM. B. 100 100 127

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh

Dosen Pembimbing



(Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D)

PENGESAHAN

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA DAN
LOYALITAS PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
SURAKARTA**

Oleh :

ICHSAN NUR PERMADI
NIM. B. 100 100 127

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 16 Desember 2017

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Dosen Penguji

1. Drs. Sri Padmanty, MBA
Ketua Dewan Penguji
2. Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D
Anggota 1 Dewan Penguji
3. Zulfa Irawati, SE., M.Si
Anggota 2 Dewan Penguji

Suladmart
(.....)
Farid Wajdi
(.....)
Zulfa Irawati
(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


(Dr. Syamsudin, MM)

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 akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Januari 2018

Penulis



ICHSAN NUR PERMADI

B 100 100 127

PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah, yang bertujuan untuk membuktikan serta menganalisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja perawat. Serta mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan individu terhadap loyalitas perawat. Sehingga penelitian ini nantinya dapat bermanfaat untuk menambah khazanah keilmuan dan wawasan bagi masyarakat umum, dan juga untuk perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan yang masih mempunyai kepedulian terhadap nasib karyawan. Serta diharapkan penelitian ini mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang ingin dicapai sesuai berdasarkan visi pegawai. Pada penelitian ini mengambil sampel 80 perawat dengan menggunakan pengambilan sampel *judgement sampling* dengan metode *convenience sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode asumsi klasik dan metode pengujian hipotesis yang meliputi analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel kemampuan individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat. Kemudian pada variabel kemampuan individu mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja perawat.

Kata kunci : *Kemampuan Individu, Kinerja, Loyalitas kerja*

ABSTRACT

This research was conducted at PKU Muhammadiyah Hospital, which aims to prove and analyze to know whether there is influence of individual ability to nurse performance. And know whether there is influence of individual ability to nurse loyalty. So that this research will be useful to increase the treasury of science and insight for the general public, and also for companies that are interested in the problems that still have concern for the fate of employees. And expected this research can improve the performance of employees so that the work done and goals to be achieved according to the vision of employees. In this study take sample of 80 nurses by using sampling sampling sampling with convenience sampling method. Data analysis method used is classical assumption method and hypothesis testing method that includes multiple linear regression analysis, t test, and coefficient of determination. The results of this study prove that the variable ability of the individual has an influence on the performance of nurses. Then on variable of individual ability have influence to nurses work loyalty.

Keywords: Individual Ability, Performance, Job Loyalty.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta merupakan salah satu rumah sakit ternama di kota Surakarta. Dengan fasilitas yang dimiliki rumah sakit ini, tentu mampu memenuhi apa yang dibutuhkan masyarakat kota Surakarta dalam dunia medis. Seiring dengan perkembangan jaman, rumah sakit ini selalu mengalami pembaharuan dan penambahan alat medis. Dalam peningkatan fasilitas ini, tentu bukan hanya alat medis saja yang ditingkatkan saja. Pemberdayaan sumber daya manusia juga perlu ditingkatkan, guna meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Dalam pemberdayaan sumber daya manusia di dalam rumah sakit PKU Muhammadiyah, tentu akan banyak muncul beberapa kendala. Bagian pengelola sumber daya manusia yang berada di rumah sakit PKU Muhammadiyah harus melakukan pelatihan agar kualitas dari karyawan dan perawatnya meningkat serta mampu memberikan pelayanan terhadap masyarakat lebih optimal.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah di Surakarta?

Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap loyalitas perawat RS PKU Muhammadiyah di Surakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja perawat.

- b. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan individu terhadap loyalitas perawat.

1.4. Tinjauan Pustaka

1.4.1. Kemampuan Individu

Kemampuan (ability) merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global.

1.4.2. Kinerja

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar dalam periode waktu tertentu. Jadi kinerja dalam konsep ini adalah jumlah pekerjaan, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

1.4.3. Loyalitas Kerja

Steers & Porter dalam Nitisemito (2002:177) berpendapat bahwa: pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Sumber Data Dan Metode Pengambilan Data

2.1.1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

2.1.2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara tidak langsung namun bersifat menunjang.

2.2. Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondenya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2010:202).

2.3. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010:199).

2.4. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

2.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta yang terdiri dari Kepala Perawat, perawat pelaksana, dan perawat tetap.

2.4.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah Perawat yang bertugas di ruang Umar Bin Khattab, Utsman Bin Affan, Ruang PICCU, dan Ruang Operasi Bedah. Untuk memudahkan penulis dalam menganalisis data maka besarnya sampel yang akan diambil berjumlah 80 sampel Perawat.

2.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Judgement sampling merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dimana elemen populasi dipilih berdasarkan pertimbangan penulis dan jumlah sampel yang sudah ditentukan” (Kartika dan Kaihatu, 2010:106). Sedangkan metode *convenience sampling*, merupakan

pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya.

2.5. Instrumen Penelitian

2.5.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:45) menjelaskan "Uji validitas merupakan alat pengukur penelitian sejauh mana yang akan diukur telah tepat untuk mengukur objek yang diteliti".

$$r_h = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana r = Korelasi antara masing-masing item pertanyaan

r_t = Koefisien korelasi tabel dengan $\alpha = 5\%$

r_h = Koefisien korelasi hitung

n = Jumlah responden

x = Nilai pertanyaan

y = Nilai total pertanyaan

2.5.2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:46) menjelaskan "Pengujian dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang tetap apabila diujikan berkali-kali". Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Alpha Cronsbach* yaitu dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan :

α = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau pernyataan

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir

s_1^2 = Varians total

Kategori nilai alpha yang digunakan adalah berdasarkan pendapat Ghozali (2005:34), nilai alpha antara 0,6 — 0,79 dapat dinyatakan reliabilitas dapat diterima.

2.6. Metode Analisis Data

2.6.1. Metode Asumsi Klasik

2.6.1.1. Uji Normalitas

Pengujian terhadap asumsi klasik normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linier memiliki distribusi normal atau tidak.

2.6.1.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap asumsi klasik multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen dalam model regresi.

2.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap asumsi klasik Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda atau tetap.

2.7. Metode Pengujian Hipotesis

2.7.1. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear digunakan untuk mempengaruhi ada tidaknya pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja dan Loyalitas Kerja. Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisa regresi linier dengan rumus sebagai berikut :

$$Y_1 = a + bX + e \quad (1)$$

$$Y_2 = a + bX + e \quad (2)$$

2.7.2. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

2.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

Tabel 1
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kemampuan Individu

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kemampuan Individu	1	0,711	0,220	Valid
	2	0,676	0,220	Valid
	3	0,661	0,220	Valid
	4	0,813	0,220	Valid
	5	0,816	0,220	Valid

Keterangan : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pernyataan yang digunakan dalam kemampuan individu adalah valid.

Tabel 2
Rangkuman Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,683	0,220	Valid
	2	0,577	0,220	Valid
	3	0,633	0,220	Valid
	4	0,719	0,220	Valid
	5	0,762	0,220	Valid

Keterangan : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pernyataan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pernyataan yang digunakan dalam kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 3

Rangkuman Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Loyalitas Kerja	1	0,743	0,220	Valid
	2	0,604	0,220	Valid
	3	0,603	0,220	Valid
	4	0,559	0,220	Valid
	5	0,543	0,220	Valid

Keterangan : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji r-hitung pada setiap item pernyataan lebih besar daripada r-tabel. Dengan demikian, semua item pernyataan yang digunakan dalam loyalitas kerja adalah valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Critical Value	Keterangan
Kemampuan Individu	0,886	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,839	0,7	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,817	0,7	Reliabel

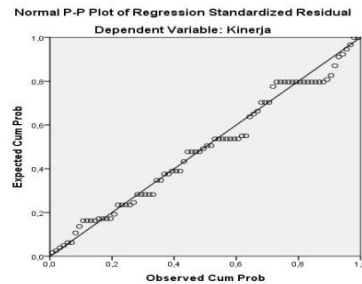
Keterangan : Data primer yang diolah, 2017

Pada perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0, hasil perhitungan terhadap variabel Kemampuan Individu sebesar 0,886 , variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,839 , dan variabel Loyalitas Kerja sebesar 0,817. Dari hasil tersebut terlihat bahwa reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan angka yang

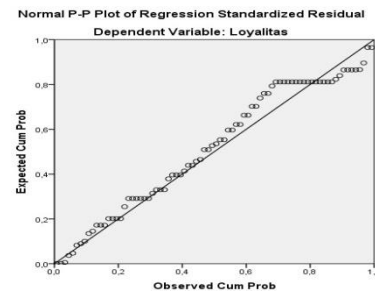
lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2012:48) maka kuesioner dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas



Gambar 1



Gambar 2

Berdasarkan hasil analisis terhadap asumsi normalitas dapat dilihat pada tampilan grafik P.Plot menunjukkan distribusi normal dan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).

3.3.2. Uji Multikolonearitas

Tabel 5

Hasil Uji Multikolonearitas Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X	1,000	1,000	Bebas Multikolineritas

Sumber : Data primer diolah, 2017

Tabel 6

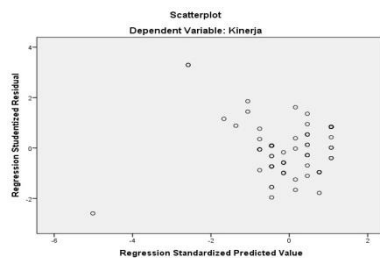
Hasil Uji Multikolonearitas Kemampuan Individu Terhadap Loyalitas Kerja

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X	1,000	1,000	Bebas Multikolineritas

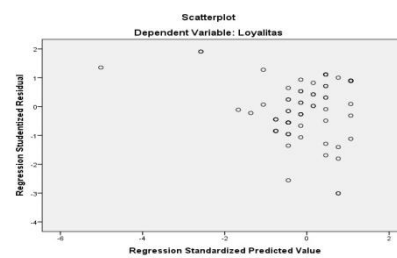
Sumber : Data primer diolah, 2017

Dengan melihat hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 5 dan tabel 6 maka dapat diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel independen dibawah nilai 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

3.3.3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3



Gambar 4

Dari gambar grafik *scatterplots* hasil pengujian heteroskedastisitas di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3.4. Pengujian Hipotesis

3.4.1. Analisis Regresi Linear

Tabel 7

Rangkuman Hasil Regresi Linear Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koef. Regresi	Std.error	t-hitung	P value
Konstanta	7,019	1,827	3,843	0,000
Kemampuan Individu	0,638	0,084	7,590	0,000
R-Squared	0,425			
Adjusted R Square	0,417			

F-Hitung	57,603
Probabilitas F	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2017

Hasil pengolahan data untuk regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0 dapat dilihat pada tabel 7 di atas. Berdasarkan tabel 4.12 dapat disusun persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y_1 = 7,019 + 0,638X$$

Tabel 8

Rangkuman Hasil Regresi Linear Kemampuan Individu Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Variabel	Koef. Regresi	Std.Error	t-hitung	P value
Konstanta	15,817	1,873	8,445	0,000
Kemampuan Individu	0,278	0,086	3,232	0,002
R-Squared	0,118			
Adjusted R Square	0,107			
F-Hitung	10,443			
Probabilitas F	0,000			

Sumber : Data primer diolah, 2017

Hasil pengolahan data untuk regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0 dapat dilihat pada tabel 8 di atas. Berdasarkan tabel 4.13 dapat disusun persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y_2 = 15,817 + 0,278X$$

3.4.2. Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,590. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t tabel ($7,590 > 1,993$) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel kemampuan individu mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil pengolahan data

untuk Variabel Kemampuan individu terhadap loyalitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,232. Oleh karena hasil uji t statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t tabel ($3,232 > 1,993$) atau probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05 ($0,002 < 0,05$). Artinya bahwa variabel kemampuan individu mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 dengan bantuan program SPSS 20, dalam analisis regresi diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 variabel kinerja karyawan sebesar 0,425. Hal ini berarti 42,5% variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi perubahan kemampuan individu. Sementara sisanya sebesar 57,5% dari variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor perubahan lainnya.

Sedangkan hasil analisis regresi linier diperoleh R^2 variabel loyalitas kerja sebesar 0,118. Hal ini berarti 11,8% variasi perubahan loyalitas kerja dipengaruhi oleh variasi perubahan kemampuan individu. sementara 88,2% dari variasi loyalitas karyawan diterangkan oleh faktor lain diluar kedua variabel di atas yang tidak ikut terobservasi.

3.5. Pembahasan

Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. (Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge, 2009: 57). Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan bahwa

semakin baik kemampuan individu yang dilakukan oleh perawat dapat meningkatkan kinerja perawat itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2009:95), “Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan individu yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan loyalitas kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

- a. Variabel kemampuan individu berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hal ini dapat dinyatakan oleh nilai probabilitas t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Diduga kemampuan individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat terbukti”.
- b. Variabel kemampuan individu berpengaruh secara signifikansi terhadap rasa loyalitas perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hal ini dapat dinyatakan oleh nilai probabilitas t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Diduga kemampuan individu mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas perawat terbukti”. Artinya bahwa

variabel kemampuan individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah.

4.2. Saran

- a. Untuk Rumah Sakit PKU Muhammadiyah untuk lebih memberikan perhatian, bimbingan, serta pelatihan kepada para karyawannya terutama perawat untuk meningkatkan kemampuan SDM nya dalam hal memberikan pelayanan terbaiknya terhadap pasien. Serta untuk pihak HRD lebih terbuka memberikan informasi yang cukup kepada penulis.
- b. Dalam penelitian yang selanjutnya nanti untuk lebih mengambil sampel yang banyak sehingga nantinya dapat lebih mayoritas tersebar sebagai bahan kajian bersama para perusahaan serta manfaat penelitian dapat dirasakan. Variabel-variabel penelitian selanjutnya lebih dikembangkan sehingga dapat lebih kompleks sehingga dapat memberikan kesimpulan yang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S.Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia* Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbanan, Jakarta.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (Ed. 4). 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John M. dan Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Kabul Wahyu Utomo, 2002. “Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Cityzenship (OCB), Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasional (Penelitian Empiris pada PEMDA KOTA Kebumen)”. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol 2.
- Kuncoro, Mudrajad.2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Kurniawan, Luthfi J. Mokhamad Najih.2008. *Paradigma Kebijakan Pelayanan Publik*. Malang : Trans Publishing
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Prawirosentono.S, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta
- Rahman, Abdul. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2, April 2013
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, P. Stephen. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*.
- Suad, Husnan, 1996, *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang)*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.