

Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung

(The Effect Of Work Stress And Compensation To Performance Through Motivation Of Nurse In Inpatient Installation Regional Hospital (RSD) Balung)

Gilang Gusti Pamungkas, Diana Sulianti K Tobing, Adi Prasodjo
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Mastrip Blok L17, Jember 68121
E-mail: gilanggusti110194@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi perawat di instalasi rawat inap rumah sakit daerah (RSD) Balung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di instalasi rawat inap rumah sakit daerah (RSD) Balung yang berjumlah 102 perawat. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 82 perawat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi perawat, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Motivasi, Stres Kerja

Abstract

This research has aimed to analyzed the effect of work stress and compensation to performance through motivation of nurse in inpatient installation regional hospital (RSD) balung. Population of this research is all the nurses that have work in inpatient installation of Balung hospital that amounts to 102 nurses. The method that use for taking sample is simple random sampling with 82 nurses as respondents. The results of research shows that work stres has negative impact and significant on the motivation of nurses, compensation has positive impact and significant on the motivation of nurses, work stres has negative impact and significant on the performance of nurses, compensation has positive impact and significant on the performance of nurses, motivation has positive impact and significant on the motivation of nurses.

Keywords: Compensation, Performance, Motivation, Work Stress

Pendahuluan

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Harapan masyarakat yang tinggi akan pelayanan prima dan persaingan yang semakin ketat menuntut rumah sakit untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit terdiri dari beberapa bagian, salah satu bagian terpenting dan memiliki peran yang cukup besar adalah tenaga keperawatan. Perawat merupakan orang yang paling sering berhadapan langsung dengan pasien dan memberikan pelayanan secara terus menerus selama 24 jam setiap hari. Perawat dengan kinerja yang baik, diharapkan dapat menunjang pembangunan kesehatan masyarakat yang mengutamakan keselamatan jiwa pasiennya. Hal tersebut dapat terwujud apabila kenyamanan dan kualitas pelayanan dari rumah sakit itu sendiri dapat memenuhi kebutuhan pasien yang berobat di dalamnya.

Perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuan tergantung dari hasil kinerja yang baik dari karyawan. Untuk itu karyawan memerlukan apresiasi dan perhatian khusus sehingga kinerja karyawan dapat sesuai harapan dalam rangka pencapaian tujuan serta visi dan misi perusahaan. Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai akan standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Persaingan dan tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus di hadapi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu dampak yang merugikan dari adanya gangguan kecemasan atau tekanan yang sering di alami oleh karyawan adalah stres kerja. Handoko (2006:200) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang

untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan berarti mengganggu kinerjanya. Beban kerja yang melebihi batas atau terlalu tinggi dapat menimbulkan stres dan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi yang di terima oleh karyawan harus sesuai dengan apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan, karena ketidaksesuaian kompensasi dapat mempengaruhi psikologis karyawan tersebut. Henry Simamora (2004:155) berpendapat bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mempererat hubungan karyawan dengan perusahaan. Dengan demikian, usaha untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih mudah dilakukan.

Stres dan kompensasi, selain memengaruhi kinerja juga dapat memengaruhi motivasi seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Dongoran (2001:18) motivasi adalah suatu kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap individu memerlukan motivasi dalam bekerja, karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan kebutuhan yang berbeda-beda maka setiap perilaku individu dalam mencapai tujuan akan berbeda pula motivasinya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang dialami masing-masing karyawan dan kompensasi yang diterima setiap individu akan mempengaruhi motivasi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga, motivasi seorang karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja mereka pada suatu perusahaan.

Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung menyediakan banyak instalasi pelayanan kesehatan, salah satu instalasi pelayanan kesehatan yang disediakan adalah instalasi rawat inap. Instalasi rawat inap adalah instalasi yang banyak bersentuhan dengan pasien ketika di dalam rumah sakit. Pasien yang ada di dalam instalasi rawat inap memerlukan pelayanan selama 24 jam, pegawai rumah sakit yang memberikan pelayanan secara konstan merawat pasien adalah perawat. Semakin banyak pasien yang berada di dalam instalasi rawat inap maka semakin besar pula beban kerja yang harus diterima oleh perawat. Belum lagi apabila rumah sakit mengalami *overload* pada saat-saat tertentu, dimana jumlah pasien tidak sebanding dengan jumlah perawat yang tersedia maka akan semakin menambah beban kerja pada perawat yang sedang bertugas dan bukan tidak mungkin akan menimbulkan stres. Apabila hal tersebut terjadi maka akan membahayakan bagi pasien dan perawat itu sendiri. Stres kerja merupakan aspek penting bagi rumah sakit terutama berkaitan dengan kinerja perawat. Kinerja yang baik dari perawat dapat menjaga kalangsungan hidup dan kemajuan rumah sakit itu sendiri, begitu pula sebaliknya apabila kinerja perawat menurun maka dapat merugikan rumah sakit. Perawat di tuntut untuk memberikan pelayanan

yang sebaik mungkin meski dalam kondisi apapun, karena perawat merupakan orang yang secara rutin dan paling sering bertemu dengan pasien untuk melakukan perawatan serta memantau perkembangan pasien. Dari uraian di atas, penelitian ini mengkaji tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012:11). Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan stres dan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja sebagai variabel terikat, dan motivasi sebagai variabel intervening.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung yang berjumlah keseluruhan 102 perawat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah perawat. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, misalkan wawancara dan penilaian responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Data sekunder misalkan dokumen, data, laporan, struktur organisasi, instansi yang terkait serta karakteristik responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam artikel ini adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat Path Analysis adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (network) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini digolongkan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status perkawinan, dan lama bekerja. Berikut pemaparannya.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	26	31,70%
Wanita	56	68,30%
Total	82	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Presentase
21-30 th	8	9,70%
31-40 th	27	32,90%
41-50 th	33	40,40%
51-60 th	14	17,00%
Total	82	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
D3	58	70,70%
S1	24	29,30%
Total	82	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Presentase
Belum Kawin	8	9,80%
Kawin	74	90,20%
Total	82	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-10 th	22	26,80%
11-20 th	36	43,90%
21-30 th	7	8,30%
Total	82	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas data yang telah diperoleh dari penyebaran kuisioner. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi < 5% (Arikunto,2006: 255). Seluruh item pertanyaan dalam kuisioner pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi < 5% sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama karena setiap alat pengukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Umar,

2002:86). Setelah dilakukan uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *chronbach's Alpha* dalam penelitian ini > 0,60, maka kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

Analisis Jalur

Berikut adalah hasil analisis jalur.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Jalur

Jalur	Unstandarized		t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
	B					
X1→ Z	-0,253	-2,998	1,663	0,004	Signifikan	
X2→ Z	0,308	3,933	1,663	0,000	Signifikan	
X1→ Y	-0,240	-2,083	1,663	0,041	Signifikan	
X2→ Y	0,317	3,073	1,663	0,003	Signifikan	
Z → Y	0,590	6,937	1,663	0,000	Signifikan	

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 6. menunjukkan jalur pertama dapat dijelaskan bahwa antara stres kerja dengan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan, hal tersebut dapat diketahui dengan hasil nilai signifikansi yaitu 0,004 dengan nilai koefisien sebesar -0,253. Jalur kedua antara kompensasi dengan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan, hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai koefisien sebesar 0,308. Jalur ketiga antara stres kerja dengan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan, hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0,041 dengan nilai koefisien sebesar -0,240. Jalur keempat antara kompensasi dengan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan, hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0,003 dengan nilai koefisien sebesar 0,317. Jalur kelima antara motivasi dengan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan, hal tersebut dapat diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien sebesar 0,590.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung . Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja yang dialami perawat maka motivasi perawat dalam bekerja akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat maka motivasi perawat dalam bekerja akan semakin menurun. Untuk mencegah stres yang di alami oleh perawat meningkat, hendaknya manajemen Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung melakukan pendekatan secara langsung terhadap perawat dengan cara memberikan keyakinan terhadap perawat agar selalu berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pasien. Jika terjadi permasalahan yang mengganggu perawat dalam bekerja hendaknya segera mencari solusi untuk menyelesaikannya. Melalui komunikasi yang baik antara sesama perawat maupun dengan atasan permasalahan yang ada akan teratasi. Dengan tingkat stres yang rendah maka perawat akan merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas

dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan keinginan Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada perawat maka motivasi perawat dalam bekerja akan semakin meningkat. Kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung sudah sesuai dengan harapan perawat dan memiliki peranan penting untuk memberikan motivasi dalam bekerja pada setiap perawat, sehingga perawat merasa terdorong dan memiliki semangat untuk bekerja lebih baik dalam melayani pasien setiap hari. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat memberikan motivasi perawat dalam bekerja. Kompensasi berupa fasilitas di tempat kerja yang memadai dapat memberikan kenyamanan perawat dalam menjalankan tugasnya melayani pasien, insentif yang diberikan dapat memberikan karyawan lebih semangat dalam bekerja, sehingga secara keseluruhan hal ini dapat meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja yang dialami perawat maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat maka kinerja perawat akan semakin menurun. Perawat yang mengalami stres akan mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya melayani pasien. Manajemen Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung hendaknya memberi pengarahan kepada perawat untuk bisa menyeimbangkan antara urusan rumah tangga atau pribadinya dengan urusan menjalankan tugasnya sebagai perawat untuk melayani pasien, sehingga perawat tidak terganggu aktivitasnya dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan melakukan tugas lain yang diberikan kepadanya. Kebijakan dan peraturan rumah sakit yang dibuat perlu untuk diperhatikan sehingga dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh perawat. Perawat dengan stres rendah akan memberikan pelayanan terhadap pasien dengan sebaik mungkin sesuai dengan keinginan pihak manajemen Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

Hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diterima perawat maka Kinerja Perawat akan semakin meningkat. Pemberian kompensasi yang sesuai di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung dapat memenuhi kebutuhan perawat beserta keluarganya, semakin baik kompensasi yang diberikan akan memberikan daya tarik perawat untuk meningkatkan semangat dalam bekerja melayani pasien, semangat meningkat maka kinerja perawat dalam melakukan tugasnya juga akan meningkat dan tujuan Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung akan mudah untuk dicapai.

Hasil pengujian hipotesis kelima menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di

instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi perawat maka Kinerja Perawat akan semakin meningkat. Manajemen Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung dapat dinilai baik dalam membangun motivasi perawat terhadap pekerjaannya. Untuk itu manajemen Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung perlu mempertahankan dan meningkatkan upaya untuk mendorong perawat agar dapat bekerja dengan tekun. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan penghargaan pada sekecil apapun bentuk keberhasilan yang dicapai oleh perawat, memberikan kesempatan kepada perawat untuk lebih berkembang dan maju dalam berkarir, mengakui bahwa peran perawat dalam melayani pasien sangat penting mengingat pemberian obat dan pengawasan dari perawat menyangkut keselamatan jiwa pasien. sehingga dengan di awasi maupun tanpa di awasi oleh kepala ruang atau atasan, perawat merasa terdorong untuk mengerjakan tugasnya melayani pasien dengan baik dan semaksimal mungkin sesuai yang diharapkan oleh Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Hal ini membuktikan bahwa semakin rendah stres kerja yang dialami perawat maka motivasi perawat dalam bekerja akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat maka motivasi perawat dalam bekerja akan semakin menurun.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada perawat maka motivasi perawat dalam bekerja akan semakin meningkat.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Hal ini membuktikan bahwa semakin rendah stres kerja yang dialami perawat maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat maka kinerja perawat akan semakin menurun.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Kompensasi yang diterima perawat maka Kinerja Perawat akan semakin meningkat.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Motivasi perawat

maka Kinerja Perawat akan semakin meningkat.

T. Hani, Handoko. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.

Keterbatasan

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan sehingga diharapkan pada penelitian yang akan datang dapat dilakukan perbaikan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terbatasnya data-data yang di peroleh peneliti tentang objek penelitian. Selain itu variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini masih terbatas yaitu stres kerja, kompensasi. Banyak faktor-faktor dan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang sesuai dengan kondisi yang terjadi pada objek penelitian. Bagi pihak manajemen Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi stres yang dialami perawat. Dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai, memotivasi perawat, menjalin hubungan yang baik dengan perawat dapat menekan serta meminimalisir stres yang dialami oleh perawat. Yang kedua hendaknya pihak rumah sakit lebih mendorong motivasi perawat dalam bekerja dengan cara sering menjalin komunikasi yang baik dengan para perawat serta membimbing perawat agar bekerja secara optimal, hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melakukan briefing rutin sebelum perawat melanjutkan kembali pekerjaannya melayani pasien dan dilakukan evaluasi rutin untuk mengetahui perkembangan yang sedang terjadi sehingga apa bila ada masalah atau kendala yang dihadapi perawat dapat diatasi dengan cepat. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel independen lainnya seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu untuk kesempurnaan artikel ini, terima kasih kepada para responden yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner, dan terima kasih kepada pihak Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung yang sudah banyak membantu sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:PT.Rineka Cipta.
- Dongoran. Johnson. 2001. *Komitmen Organisasi Dua Sisi Sebuah Koin*. Vol. VII No.1. Dian Ekonomi.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta:CV.Andi Offset.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: PT.Retika Adi Tama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta