

Jurnal kajian Kesehatan Masyarakat	Vol. 2 No. 1	Edition: November 2020 – April 2021
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JK2M	
Received: 19 September 2020	Revised: 8 Oktober 2020	Accepted: 28 Oktober 2020

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM SEMBIRING DELI TUA TAHUN

Rawalven Purba, Sentosa Barus
 Institut Kesehatan Deli Husada
 e-mail: rawalvenpurba789@gmail.com

Abstract

Loyalty of employees at a firm commitment shown by the employees within the company, organizational commitment can be formed due to several factors, namerly of from yourself and the organization the research aims to owing loyalty employees at RSU Sembiring Deli Tua. This study used a sample of the entire population of the amount taken as many 95 people as respondents. Research aim to to know Factor - factor influencing Loyalitas Nurse at RSU Sembiring Delitua. Type research of survey have the character of observasional with device of Cross Sectional. Technique intake of sampel with Simple sampling random. This research is executed by month of februari up to May . Population is entire/all nurse which have been lifted to become jobholder that is amounting to 125 people, amounting to 95 People. Research result show there is influence among Salary, Ladder Career, Facility and Medium and also Environmental Environment to nurse loyalitas that is pursuant to Factor Salary (value $p = 0,044$), Career ladder factor (value $p = 0,022$), Facility factor and Medium (value $p = 0,069$), and environmental factor (value $p = 0,061$). Data obtained by using kuesioner, analysed with test of Chi Square at examination = 0,05. Research result conclude that which was factor having an effect on to loyalitas in RSU Senbiring Deli Tua that is Factor Employ and leader career. Is expected to researcher here in after to be to improve the quality of service especially for human resource to through training related to his him. Is suggested to management of RSU Sembiring Deli Tua to strive the make up of officer management quality.

Keyword : Mount Loyalitas Nurse, Salary, Ladder Career, Facility, Environmental

1. PENDAHULUAN

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya (Fahmi, Akhmad, 2017). Andini (2016) Menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman

yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi di luar perusahaan terdapat nya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan.

Undang - undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa "pekerja atau buruh yang

mengundurkan diri atas kemauan sendiri, tidak akan menerima uang pesangon dan penghargaan masa kerja". Kompensasi merupakan aspek penting dalam menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. Faktor penting yang mendorong karyawan loyal pada perusahaan adalah kompensasi maupun pengupahan.

Pimpinan rumah sakit harus menyadari loyalitas merupakan faktor yang menentukan dalam usaha peningkatan kinerja dan produktivitas SDM di rumah sakit, sehingga pimpinan merasa perlu memberikan dorongan motivasi yang tepat, guna memperbaiki manajemen mutu rumah sakit dan segera mencari tahu tentang berbagai kebutuhan dan harapan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta dapat memotivasi mereka untuk bekerja maksimal mencapai tujuan dari suatu rumah sakit. Salah satu sumber daya manusia tersebut adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan merupakan tenaga yang menempati urutan jumlah terbanyak di rumah sakit, tenaga keperawatan merupakan faktor yang sangat dominan dalam pelayanan kesehatan rumah sakit. Untuk itu perlu memperhatikan kebutuhan dan harapan perawat agar lebih memotivasi mereka dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada pasien (Srnita, 2019) "dimana kompensasi mencakup pembayaran uang secara langsung atau direct financial payment dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi dan bonus sedangkan indirect payment dalam bentuk tunjangan" (Budairi, S, 2012).

Loyalitas seorang karyawan tidak hanya diukur dari kesetiiaannya

terhadap perusahaan. Yang lebih penting, karyawan dapat memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan. Salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya ini dirasakan semakin penting karena pengendali dan pengelola perusahaan adalah manusia. Tanpa faktor manusia seluruh sumber daya perusahaan tidak dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik. Pekerja merupakan aset perusahaan yang selalu dimonitor kebutuhan dan keinginannya sehingga diharapkan mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik dan akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Hal ini penting karena berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan dan kerjasama antara pemimpin dan karyawannya.

Loyalitas timbul dari dalam diri sendiri, hal ini berasal dari kesadaran bahwa dirinya dan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan (Lestari, D, D, 2012). Sumber daya manusia yang loyal terhadap organisasi atau perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan ini maju atau mundur (Notoadmodjo, 2013). Secara tidak langsung loyalitas juga dapat diukur dengan adanya turn over yang meningkat (Suwarno, 2012).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suwarno pada tahun 2012 diketahui bahwa hasil analisis statistik hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, kompensasi,

manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja terbukti. Hasil analisis secara parsial adalah sebagai berikut : (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (2) terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (3) Terdapat pengaruh manajemen karir terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (4) Tidak terdapat pengaruh daya saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya tekanan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ranupandjo, H, 2018) bahwa Kepuasan kerja pada perawat rollstat RSUD Dr. Soebandi Jember yaitu sebagian besar responden puas terhadap gaji yang diterima, puas terhadap insentif, puas terhadap kondisi kerja, puas terhadap keamanan kerja dan puas terhadap hubungan interpersonal yang dirasakan, sedangkan kepuasan kerja pada perawat honorer RSUD Dr. Soebandi yaitu sebagian besar responden tidak puas terhadap gaji yang diterima, puas terhadap insentif, puas terhadap kondisi kerja, tidak puas terhadap keamanan kerja yang dirasakan dan puas terhadap hubungan interpersonal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budairi, S, 2012 diketahui bahwa berdasarkan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh loyalitas dan

kepuasan terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : Rekapitulasi terhadap pendokumentasian dan Observasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kinerja : Dalam pendokumentasian asuhan keperawatan pengkajian, rencana keperawatan, evaluasi keperawatan, catatan keperawatan pencapaian 90% sesuai target rumah sakit, tetapi rumusan diagnosa keperawatan pada format banyak yang kosong dan kurang sesuai unsur PES dan pendokumentasian tindakan keperawatan tidak sesuai dengan rencana, dan hasil observasi terhadap 5 tindakan keperawatan diantaranya mengukur tekanan darah, memberikan suntikan, dan merawat luka, belum mencapai target 90%, tetapi di atas 75%, dan memasang infus serta memasang kateterisasi urine pencapaian kurang dari 75%.
- b. Ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien rawat inap Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
- c. Tidak ada pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien rawat inap di Rumah Sakit.

RSU Sembiring Delitua adalah sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu unit kerja yang berpusat di Delitua. Rumah Sakit ini terletak di Jl. Besar Delitua No. 77 Delitua. Pada tanggal 7 Mei 2009 melalui SK Nomor : 334/MENKES/SK/V/2009, Kementerian Kesehatan RI menetapkan RSU Delitua sebagai rumah sakit swasta kelas C. Pada perkembangan selanjutnya, yakni pada tanggal 28 Juli 2012, Kementerian Kesehatan RI melalui SK Nomor: HK.03.05/I/2010/11 menetapkan RSU Delitua sebagai rumah sakit swasta kelas B.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di RSU Sembiring Delitua terhadap tenaga perawat di peroleh data terjadinya turn over yang meningkat dalam kurun waktu dua tahun terakhir yaitu sebesar 80 orang. Secara tidak langsung tingkat perpindahan karyawan (turn over) menggambarkan tingkat loyalitas karyawan yang bersangkutan pada suatu organisasi. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena rendahnya loyalitas akan menurunkan motivasi dan produktivitas kerja perawat dan jika terjadi dalam skala besar maka kesinambungan kinerja organisasi akan terganggu dan pada akhirnya organisasi juga yang akan dirugikan.

2. METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian observasional yaitu tidak melakukan perlakuan pada subyek penelitian dalam rangka memberikan gambaran secara lebih jelas tentang masalah pada subyek. Jenis penelitian

ini adalah Jenis Survei dengan disain cross sectional atau dimana proses pengambilan data dilakukan dalam waktu yang bersamaan antara variable bebas yaitu Faktor Gaji, Faktor Jenjang Karir, Faktor Fasilitas dan Sarana, Faktor Lingkungan dan variabel terikat yaitu loyalitas perawat pada subyek penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas perawat di RSU Sembiring Delitua Tahun

Penelitian dilakukan di ruangan perawatan yaitu Ruang Hibrida, Ruang Edelweis, Ruang Flamboyan, Ruang Jasmine, Ruang Ivi, Ruang Dahlia, Ruang Cempaka, Ruang Gardenia, Unit IGD, Ruang Bougenvile, Ruang Nicu Rumah Sakit Umum Sembiring Delitua yang beralamat di jalan besar delitua No. 77.

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari sampai dengan Mei dengan dilakukan survai pendahuluan dilanjutkan dengan pelaksanaan penelitian di bulan April sampai dengan Mei.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Sembiring Delitua yang berstatus pegawai tetap dan memiliki criteria sebanyak 125 orang (Data Personalia: 2017).

Dalam menghitung besarnya untuk mengukur proporsi dengan derajat akurasi pada tingkatan statistic yang bermakna dengan menggunakan formula yang sederhana, karena populasi lebih kecil dari 10.000, dapat

menggunakan formula sebagai berikut (Notoatmodjo, 2010).

Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 Orang.

a. Kriteria Inklusi :

Kriteria Inklusi merupakan criteria subjek peneliti mewakili sampel penelitian sebagai sampel atau persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh subjek agar dilakukan dalam penelitian. Criteria inklusi dalam penelitian ini adalah :

1. Perawat pelaksana berpendidikan D III Keperawatan
2. Status kepegawaian perawat sebagai pegawai tetap
3. Lama kerja minimal 3 bulan
4. Perawat yang bekerja di ruang rawat inap

b. Kriteria Eksklusi :

Kriteria eksklusi adalah criteria dimana subjek penelitian tidak dapat mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Adapun yang termasuk kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah :

1. Perawat dengan pendidikan SPK dan Sarjana
2. Perawat yang sedang cuti
3. Tidak bersedia menjadi responden

Analisa Data

Data yang diperoleh kemudian dianalisa secara dengan cara sebagai berikut:

1. Untuk data hasil wawancara mendalam dengan perawat di

RSU Sembiring Delitua kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas perawat di RSU Sembiring Delitua.

2. Untuk data hasil kuesioner kemudian dianalisis bivariat dan multivariat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisa Univariat

Tabel 4.1 Distribusi Kategori Gaji di RSU Sembiring Deli Tua Tahun 2017

No	Gaji	Frekuensi	Persentase %
	UMR	28	29%
	Tidak UMR	67	71%
	Jumlah	95	100%

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari 95 Responden, diketahui bahwa responden yang menjawab UMR berjumlah 28 orang (29%) , yang menjawab Tidak UMR berjumlah 67 orang (71%).

Tabel 4.2 Distribusi Kategori Jenjang Karir di RSU Sembiring Deli Tua Tahun 2017

No	P_JK	Frekuensi	Persentase
1	Promosi	23	24%
2	Tidak Mendapat Promosi	72	76%
	Jumlah	95	100%

Berdasarkan tabel diatas data yang diperoleh dari 95 responden diketahui bahwa responden yang menjawab Baik berjumlah 23

orang (24%) , yang menjawab Tidak Baik berjumlah 72 orang (76%).

Tabel 4.3 Distribusi Kategori Fasilitas dan Sarana di RSUD Sembiring Deli Tua Tahun 2017

No	P_Fa&Sa	Frekuensi	Persentase
1	Lengkap	51	54%
2	Tidak lengkap	44	46%
Jumlah		95	100%

Berdasarkan tabel diatas data yang diperoleh dari 95 responden, diketahui bahwa responden yang menjawab Baik berjumlah 51 orang (54%) , yang menjawab Tidak Baik berjumlah 44 orang (46%).

Tabel 4.4 Distribusi Kategori Lingkungan di RSUD Sembiring Delitua Tahun 2017

No	P_Li	Frekuensi	Persentase
1	Baik	26	27%
2	Tidak Baik	69	73%
Jumlah		95	100%

Berdasarkan tabel diatas data yang diperoleh dari 95 responden diketahui bahwa responden yang menjawab Baik berjumlah 26 orang (27%) , yang menjawab Tidak Baik berjumlah 69 orang (73%).

Tabel 4.5 Distribusi Kategori Loyalitas di RSUD Sembiring Delitua Tahun 2017

No	P_Lo	Frekuensi	Persentase
1	Baik	30	32%
2	Tidak Baik	65	68%
Jumlah		95	100%

Berdasarkan tabel diatas data yang diperoleh dari 95 responden diketahui bahwa responden yang menjawab Baik berjumlah 30 orang

(32%) , yang menjawab Tidak Baik berjumlah 65 orang (68%).

Analisa Bivariat

Tabel 4.6 Hubungan Kategori Gaji Dengan Loyalitas di RSUD Sembiring Delitua Tahun 2017

Gaji	UMR		Tidak UMR		Total		PValue
	n	%	n	%	n	%	
Loyal	13	43.3%	17	56.7%	30	100%	0,044
Tidak Loyal	15	23.1%	50	76.9%	65	100%	
Jumlah	28	29.5%	67	70.5%	95	100%	

Berdasarkan data kategori Gaji diketahui bahwa 43.7% responden yang menyatakan Loyal dan UMR sedangkan yang menyatakan loyal dan tidak UMR ada sebanyak 56,7%. dan diperoleh dari hasil uji statistic Chi Square diperoleh nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,044$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara gaji dan loyalitas

Tabel 4.7 Distribusi Kategori Jenjang Karir Dengan Pengaruh Loyalitas di RSUD Sembiring Deli Tua Tahun 2017.

Jenjang Karir	Dapat Promosi		Tidak Dapat Promosi		Total		P-Value
	n	%	n	%	n	%	
Loyal	3	10%	27	90%	30	100%	0,22
Tidak Loyal	20	30.8%	45	69.2%	65	100%	
Jumlah	23	24.2%	72	75.8%	95	100%	

Berdasarkan data jenjang Karir 10% responden yang menyatakan loyal dan mendapatkan promosi, dan responden yang loyal tetapi tidak mendapat promosi ada sebanyak 90.0%. Hasil uji statistik Chi-square diperoleh nilai $p = 0.022 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara jenjang karir dengan loyalitas perawat.

Tabel 4.8 Distribusi Kategori Fasilitas & Sarana Dengan Pengaruh Loyalitas di RSU Sembiring Deli Tua Tahun 2017

Fasilitas & Sarana	Lengkap		Tidak Lengkap		Total		P Value
	n	%	n	%	n	%	
Loyal	12	40%	18	60%	30	100%	0,069
Tidak Loyal	39	60%	26	40%	65	100%	
Jumlah	51	53.7%	44	46.3%	95	100%	

Berdasarkan data Fasilitas dan Sarana diketahui bahwa 40% Perawat yang menyatakan loyal dan mengatakan bahwa fasilitas dan sarana di RSU Sembiring Deli Tua lengkap, dan perawat yang menyatakan Tidak loyal karena fasilitas tidak dan sarana lengkap ada sebanyak 60 %. Hasil uji statistik Chi-square diperoleh nilai $p=0.069$, yaitu > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Fasilitas dan Sarana dengan Loyalitas perawat di RSU Sembiring Deli Tua.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan dengan Pengaruh Loyalitas di RSU Sembiring Deli Tua Tahun 2017

Lingkungan	Baik		Tidak Baik		Total		P Value
	n	%	n	%	n	%	
Loyal	12	40%	18	60%	30	100%	0,061
Tidak Loyal	14	21.5%	51	78.5%	65	100%	
Jumlah	26	27.4%	66	72.6%	95	100%	

Berdasarkan data Lingkungan diketahui bahwa 40% Perawat yang menyatakan loyal dan mengatakan bahwa Lingkungan di RSU Sembiring Deli Tua baik, dan perawat yang menyatakan Tidak loyal karena Lingkungan tidak baik ada sebanyak 60 %. Hasil uji statistik Chi-square diperoleh nilai $p=0.061$, yaitu > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan dengan Loyalitas perawat di RSU Sembiring Deli Tua.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi Loyalitas perawat di wilayah kerja RSU Sembiring Delitua, diperoleh hasil yang dilakukan pada 95 responden dapat di tarik kesimpulan bahwa dari 4 variabel yang dihubungkan dengan Loyalitas Perawat terdapat :

Adanya pengaruh antara faktor gaji dengan loyalitas perawat. Hal ini disimpulkan berdasarkan Distribusi Frekuensi yang dilakukan melalui pengolahan perangkat lunak komputer dengan hasil P Value = 0,024.

Tidak ada pengaruh antara faktor Jenjang Karir dengan loyalitas perawat. Hal ini disimpulkan berdasarkan Distribusi Frekuensi yang dilakukan melalui pengolahan perangkat lunak komputer dengan hasil P Value = 0,080.

Tidak ada pengaruh antara faktor Fasilitas dan Sarana dengan loyalitas perawat. Hal ini disimpulkan berdasarkan Distribusi Frekuensi yang dilakukan melalui pengolahan perangkat lunak komputer dengan hasil P Value = 0,067.

Adanya pengaruh antara faktor Lingkungan dengan loyalitas perawat. Hal ini disimpulkan berdasarkan Distribusi Frekuensi yang dilakukan melalui pengolahan perangkat lunak komputer dengan hasil P Value = 0,023.

Saran

Dalam rangka meningkatkan Loyalitas Perawat, maka disarankan kepada manajemen RSUD Sembiring Deli Tua.

1. Mengupayakan peningkatan kualitas system administrasi dalam hal penggajian perawat karena system ini akan mempengaruhi tingkat loyalitas perawat dalam bekerja, sehingga perawat tidak berminat untuk mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan dan hal ini juga sangat mempengaruhi kualitas Rumah sakit. Contohnya ; bagi

perawat yang berprestasi agar diberikan penghargaan ataupun bagi perawat yang masa kerjanya sudah cukup lama, sebaiknya diberikan gaji ataupun tunjangan yang sepantasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Mengupayakan peningkatanpromosi tentang jenjang karir kepada perawat dengan cara melihat kinerja perawat, pendidikan terakhir perawat, serta pengalaman bekerja perawat dengan tujuan agar perawat dapat merasa diperhatikan dan dihargai oleh pimpinan. Contohnya ; bagi perawat yang memiliki kinerja yang bagus, dapat diperhatikan melalui rotasi ataupun memberikan tanggung jawab atas suatu pekerjaan. Walaupun berdasarkan penelitian yang dilakukan mengatakan bahwa jenjang karir tidak berpengaruh.
3. Mengupayakan untuk mempertahankan tentang Fasilitas dan Sarana yang diberikan kepada perawat, walaupun menurut penelitian ini Fasilitas dan Sarana sudah tidak mempengaruhi loyalitas perawat, tetapi lebih bagus lagi apabila dipertahankan untuk mutu rumah sakit yang berkualitas.
4. Mengupayakan peningkatan dalam hal kenyamanan seperti membentuk lingkungan antar perawat itu jerjalin harmonis,

dengan tujuan untuk meningkatkan loyalitas perawat di RSUD Sembiring Delitua, hal ini dapat dibentuk dengan membangun cara komunikasi yang aktif antara pimpinan dengan perawat dan antara perawat dengan perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fahmi. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Bagian Pengemudi PT. Citra Perdana Ken Dedes Malang". *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang*. 3(2) : h:112
- Andini, Rita. " Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang Tahun 2016", Tesis Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto, Suharsini. 2019. *Prosedur penelitian*. Bina Aksara
- Arnita Rishanty. 2019. Analisis keterkaitan Loyalitas pelanggan dan loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi ITS Keputih Sukolilon Surabaya*. 2(3) : h :56.
- Budairi, S. 2012. Hubungan Upah Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Farmasi Pada PT Pharmindo Rimpang Kokoh Jember. Skripsi. Jember. Universitas Jember.
- Eka, "Analisis Faktor – faktor yang berhubungan dengan tingkat loyalitas tenaga perawat rollstat dan honorer RSUD Dr. Soebandi Jember Tahun 2016", Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
- Lestari, G. D., 2012. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan KepuasanKerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RS Haji Surabaya. Skripsi. Surabaya: Universitas Airlangga. (Skripsi yang tidak dipublikasikan)
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Ranupandojo, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Karunika Jakarta.
- Rodjudi, A. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Perawat Kontrak Pada RSUD Dr. Soebandi Jember). Tesis. Jember. Universitas Jember (Tesis yang tidak dipublikasikan).
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.