

***Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru***

**By:**

***Tedy Novianto Chairizal  
Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA  
Dra. Nuryanti, M.Si***

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
e-mail: dytex13417@gmail.com*

**Influences of Stress and Job Satisfaction on Performance on Performance of Nurses Ibu dan Anak Hospital in Pekanbaru**

**ABSTRACT**

*The research was conducted on Ibu dan Anak Hospital in Pekanbaru that aims to determine the influences of Sress and Work Satisfaction either simultaneously or partially on Performance of Nurses in Ibu dan Anak Hospital in Pekanbaru.*

*The methodology in this study is: Stress and job satisfaction significant influence on Nurses performance in Ibu dan Anak Hospital in Pekanbaru and the dominant factor affecting the performance of Nurses is Job Satisfaction. While the population in this study is the Nurses on Ibu dan Anak Hospital which amounted to 69 people, with a total sample of 96 respondents. Multiple Linear Regression Analysis method by using SPSS version 17.*

*Simultaneous regression (F test) showed that the independent variables studied (Sress and Job Satisfaction) together (simultaneously) have a significant influence on the dependent variable (Nurse performance). The magnitude of the effect that (R<sup>2</sup>) by the two independent variables together against the dependent variable, while the remaining is influenced by other variables not examined in this study. The results of the testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that each of the independent variables studied (Stress and Job Satisfaction) has a significant effect on Ibu dan Anak Hospital the dependent variable (Nurse performance). Dominant variables affecting nurse performance in ibu dan anak Hospital in Pekanbaru is Sress where the value of t-counted highest compared with other independent variables.*

**Keywords:** *Stress, Job Satisfaction and Nurse Performance*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Didalam era globalisasi dan perkembangan ilmu teknologi kesehatan menuntut perawat sebagai suatu profesi dalam memberikan pelayanan keperawatannya kepada pasien bukan saja mengenai masalah fisik pasien tetapi juga mencakup

masalah psikologi pasien. Perawat dapat memberikan pelayanan kejiwaan dalam bentuk keramah tamahan, dukungan moril dan bersikap baik kepada pasien sehingga berdampak terhadap mental si pasien. Peranan perawat sangat

penting, karena sebagai ujung tombak setiap rumah sakit, perawat merupakan tenaga paling lama berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien.

Sumber daya yang handal sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada pasien. Dapat dikatakan tugas dan tanggung jawab perawat bukanlah hal yang ringan untuk dipikul. Disatu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administrative, dan instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan, dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang sakit kritis, disisi lain ia harus dituntut untuk selalu tampil profesional saat ia mengatasi pasiennya.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru merupakan salah satu institusi yang menawarkan jasa kesehatan. Rumah Sakit tentunya juga memiliki tujuan-tujuan dari pendiri rumah sakit bersangkutan yaitu misi dalam pelayanan sosial dan bisnis. Misi pelayanan sosial tentunya memberikan pelayanan medis bisnis rumah sakit adalah pencapaian keuntungan dalam batas kewajaran sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup rumah sakit dan juga dalam rangka ekspansi kegiatan rumah sakit.

Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang perawat. Seorang perawat dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti : Kemampuan Individual, tingkat usaha yang dicurahkan, dan

dukungan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, peran serta tenaga perawat sangatlah penting untuk memerlukan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan.

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh **Handoko (2008:193)** ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak produktif tergantung motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilakunya.

Stres adalah perasaan yang menekan atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat memberikan dampak yang berlawanan, apabila tingkat stres yang dialami perawat rendah atau masih dalam batas kewajaran, maka stres dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mengoptimalkan kinerja. Namun sebaliknya, apabila stres yang dialami perawat berada pada tingkat yang terlalu tinggi atau sudah melampaui batas kewajaran, maka stres akan cenderung menjadi masalah sehingga dapat menurunkan kinerja (**Mangkunegara, 2011:157**).

Selain stres, seperti yang dikemukakan oleh **Handoko (2008:193)** bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal dalam menyangkut faktor fisik dan psikologis (**Sutrisno, 2010:74**).

**Luthans (2006:246)** mengatakan bahwa kepuasan lebih

mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu ketika kepuasan kerja tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya apabila kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, maka kepuasan kerja rendah akan menurunkan kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah Stres secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru?
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru?
3. Apakah Stres dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres terhadap Kinerja Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis pengaruh Stres dan

Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Stres secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
2. Diduga Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
3. Diduga Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja**

#### **Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Hasibuan (2007:94), mengenai kinerja atau prestasi kerja, yang menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut **Rivai & Sagala (2011:548)**, pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari penjelasan beberapa ahli diatas, ada beberapa hal yang sangat mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak produktif tergantung motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilakunya (**Handoko, 2008:193**).

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut **Mangkunegara (2007:67)**, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2007:67), yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \\ &+ \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \\ &+ \text{Skill} \end{aligned}$$

#### a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality. Artinya seorang perawat yang memiliki tingkat IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan

lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### b) Faktor Motivation

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan kata lain, apabila seorang perawat memiliki kemampuan yang baik dan didorong oleh keinginan berprestasi yang kuat, maka akan menimbulkan suatu hasil yang baik yakni kinerja individu perawat yang diharapkan oleh rumah sakit.

Penting bagi sebuah rumah sakit yang mengharapkan perawatnya memiliki kinerja yang baik agar senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut agar kinerja perawat sesuai dengan yang diharapkan oleh semua pihak.

### **Indikator-indikator Kinerja**

Menurut **Mathis & Jackson (2006:113)**, indikator kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu :

1. Kemampuan Individual untuk melakukan pekerjaan

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

## 2. Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

## 3. Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

## Stres

### Pengertian Stres

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh perawat sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Stres adalah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres dalam bekerja, yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan (**Handoko, 2008:201**).

Menurut **Rivai & Sagala (2011:516)** berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Lebih lanjut stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (**Mangkunegara, 2011:157**).

Pendapat lain dikemukakan oleh **Siagian (2012:45)** stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya perawat yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya.

Sedangkan **Hasibuan (2007:204)** berpendapat bahwa Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

### Faktor-faktor Penyebab Stres

Menurut **Hasibuan (2007:204)** faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

3. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
4. Balas jasa yang terlalu rendah
5. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

### **Indikator-indikator Stres**

Indikator stres kerja menurut *Cooper (Rivai & Mulyadi, 2009:314)* yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan, yaitu Jadwal bekarja.
2. Stres karena peran, yaitu ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal, yaitu kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
4. Perkembangan karier, yaitu keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi, yaitu ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
6. Tampilan rumah-pekerjaan, yaitu Stres karena memiliki dua pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja**

#### **Pengertian Kepuasan Kerja**

**Handoko (2008:193)**

berpendapat bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Pendapat lain dikemukakan oleh **Hasibuan (2007:202)** bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap

ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut **Mangkunegara (2011:117)** bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Faktor-faktor inilah yang akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja perlu kiranya mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut **Hasibuan (2007:203)**, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak  
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini karena kepuasan kerja yang tinggi banyak dipengaruhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Karyawan yang ditempatkan pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya (*the right man on the right job*) akan

lebih merasa puas dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

### 3. Berat ringannya pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh pada tingkat kepuasan. Penilaian berat ringannya suatu pekerjaan oleh karyawan akan berpengaruh pada perilaku mereka, jika suatu pekerjaan dinilai berat sehingga sulit dikerjakan tentu akan mengurangi tingkat kepuasan, sehingga perusahaan harus mampu memberikan pekerjaan yang tepat bagi karyawannya.

### 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin menyenangkan kondisi lingkungan kerja biasanya semakin tinggi tingkat kepuasan seorang karyawan, begitu juga sebaliknya.

### 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Dengan fasilitas peralatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjalankan tugas akan lebih memuaskan dan karyawan akan semakin optimal dalam menjalankan tugasnya dibandingkan bila karyawan harus menyediakan sendiri peralatan yang dibutuhkan.

### 6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya

Gaya memimpin dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan cenderung tidak memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan masukan akan menimbulkan rasa tidak puas karena karyawan akan merasa ide dan kemampuan yang dimiliki terhambat.

### 7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Pekerjaan yang monoton akan menimbulkan kebosanan, bila ini terjadi maka suasana kerja yang sudah tercipta dalam perusahaan akan terganggu. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

**Luthans (2006:243)**

mengatakan, selama bertahun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif. Kelima dimensi tersebut yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja. Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

## C. METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Lo Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru yang terletak di Jalan K.H Ahmad Dahlan No. 163 Sukajadi-Pekanbaru.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru pada tahun 2013 berjumlah 69 orang. Sampel yang di ambil adalah 69 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Studi Kepustakaan ( *Library Research* )

Yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

#### 2. Riset Lapangan

Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan observasi dan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisisioner kepada pegawai.

### Teknik Analisis Data

Tehnik analisis penelitian ini menggunakan *software SPSS* dengan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada

jawaban responden yang berjumlah 69 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat

**Tabel 1: Descriptive Statistics**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres	69	2.00	4.83	3.3748	.71842
Kepuasan Kerja	69	2.00	4.67	3.2735	.79814
Kinerja Perawat	69	1.67	4.67	3.1355	.71231
Valid N (listwise)	69				

dijelaskan dalam Tabel 1 berikut ini:

*Sumber : data primer diolah*

Dari *output SPSS 17* pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 69 responden, disimpulkan Variabel Kinerja Perawat (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,13 dan memiliki standar deviasi sebesar 0,712 Untuk Variabel Stres (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,37 dan standar deviasi 0,718. Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,27 dengan standar deviasi 0,798.

### Uji Kualitas Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari Stres dan Kepuasan Kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu Kinerja Perawat.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang

telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 17 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*.

- a. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai  $r$  tabel diperoleh dengan persamaan  $N-2 = 69-2 = 67$  (lihat tabel  $r$  dengan  $df 30$ ) = 0,237. Nilai  $r$  hitung dalam uji ini adalah pada kolom **Item –Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Dan diketahuin nilai  $r$  hitung  $\geq 0,237$ . Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r$  hitung)  $> r$  tabel/ $r$  kritis (0,237). Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 17 pada tabel *item total statistics pada kolom corrected item-total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2: Hasil Uji Validitas Stres, Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat**

Variabel	Item	Corrected Item - Total Correlation	r - table
Stres (X1)	1	0,704	0,237
	2	0,714	0,237
	3	0,621	0,237
	4	0,646	0,237
	5	0,639	0,237
	6	0,517	0,237
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,670	0,237
	2	0,636	0,237
	3	0,638	0,237
	4	0,704	0,237
	5	0,653	0,237
	6	0,701	0,237
Kinerja Perawat (Y)	1	0,420	0,237
	2	0,504	0,237
	3	0,344	0,237

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 6 butir item pernyataan untuk variabel stres semuanya dinyatakan valid, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 6 butir pernyataan juga dinyatakan valid. Kemudian untuk kinerja perawat yang terdiri dari 3 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,237 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dari hasil perhitungan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa perolehan nilai  $r$  hitung pada kolom *Corrected Item – Total Correlation* semuanya lebih dari nilai  $r$  tabel. Artinya semua item

variabel yang digunakan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut **Sekaran dalam Sarjo (2011:35)** adalah mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya yang bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item pernyataan di dalam kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka nilai reliabilitas kurang baik. **(Sarjono dan Julianita, 2011:35)**. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*. Adapun hasil data dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 3: Hasil uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Ket
Stres (X1)	0,853	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,868	0,60	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,616	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan Tabel 3, nilai alpha cronbach's untuk stres adalah 0,853, disiplin kerja 0,868, dan kinerja pegawai 0,616. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas setiap variabel lebih besar dari ketentuan yaitu > 0,60. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan reliabel atau dapat dipercaya untuk stres, kepuasan kerja dan kinerja perawat.

### Pembuktian Hipotesis

Untuk mendapatkan kesimpulan yang valid, maka perlu dilakukan serangkaian pengujian terhadap

hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda.

#### • Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (Stres dan Kepuasan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Perawat). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya.

**Tabel 4: Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.627	.42343

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,798. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

#### • Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil koefisien determinasi nilai R<sup>2</sup> merupakan nilai R Square dalam tabel 5.14 sebesar 0,637. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Stres dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Perawat) adalah sebesar 63,7 %, sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

• **Pengaruh Secara Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat secara bersama-sama (Simultan). Uji F ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

**Tabel 5 : Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>d</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.810	2	10.405	58.033	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11.833	66	.179		
	Total	32.643	68			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

F hitung sebesar 58,033 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{tabel} = 69 - 2 - 1 ; 2$$

$$F_{tabel} = 66 ; 2$$

$$F_{tabel} = 3,136$$

Keterangan : n = jumlah sampel  
k = jumlah variabel bebas  
1 = konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (58,033) > F tabel (3,136)

dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

• **Pengaruh Secara Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel stres dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja perawat . Uji t ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (stres dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja perawat).
- b. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (stres dan kepuasan kerja ) dengan variabel terikat (Kinerja Perawat).

**Tabel 6 : Uji Simultan (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.819	.446		8.564	.000
	Stres	-.527	.081	-.525	6.531	.000
	Kepuasan Kerja	.388	.072	.431	5.362	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
&= 69 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\
&= 66 : 0,025 \\
&= -1,997 / 1,997
\end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah  
k : jumlah variabel bebas  
1 : konstan

1. **Stres.** Diketahui t hitung (6,531) < t tabel (-1,997) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel stres berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.
2. **Kepuasan Kerja.** Diketahui t hitung (5,362) > t tabel (1,997) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

#### • Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 17.00 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja} = 3,819 - 0,527$$

$$\text{Stres} + 0,388 \text{ Kepuasan kerja} + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

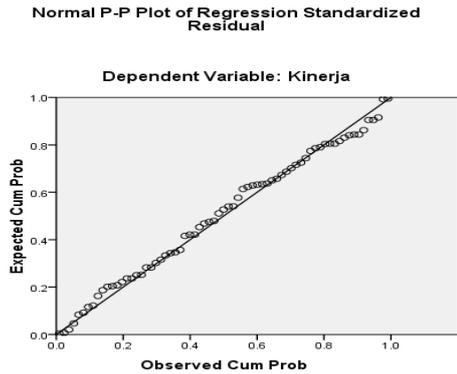
- Nilai konstanta (a) sebesar 3,819. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 0,665.
- Nilai koefisien regresi variabel stres sebesar -0,527. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan stres sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar

0,527 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,388. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,388 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

#### - Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai P > 0,05 berarti data berdistribusi normal. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pencaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada Gambar 1 :



Pada gambar *Normal PP Plot of Rgression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**- Asumsi Klasik**

Data kuesiner penulis menganggap data ordinal sehingga perlu dilakukan peningkatan skala data dari skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval (MSI)*, sebuah menu tambahan pada *Microsoft Excel*. Data yang telah ditrasformasikan tersebut, maka baru bisa dilakukan pengujian asumsi klasik.

**- Multikolinearitas**

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metric korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi,

nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Berdasarkan aturan *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 7: Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres	.849	1.177
	Kepuasan Kerja	.849	1.177

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

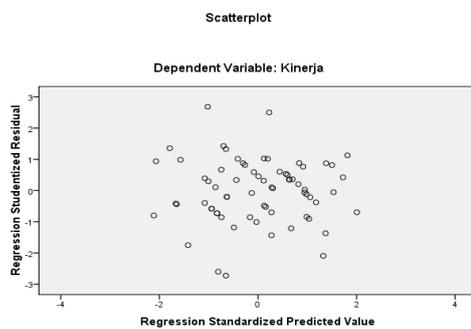
Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF sebesar 1,177 dan tolerance 0,849. Karena nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

**- Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada Gambar 2 berikut:



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Secara Simultan stres dan kepuasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

2. Secara parsial stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
4. Korelasi / hubungan antara stres dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru adalah sangat kuat sebesar ( $R = 0,798$ ) dan Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,637 hal ini berarti 63,7% dari variasi variable dependent kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru yang dapat dijelaskan oleh variabel independent stres dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 37,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang ada.

### Saran

Untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru terhadap kinerja perawatnya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan kebijakan promosi yang ditentukan oleh profesionalisme atau tuntutan pekerjaan perawat.

2. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan, mengantisipasi dan mengelola stres yang dialami perawat dan memberdayakan bawahannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
3. Disarankan kepada atasan untuk selalu memberikan peluang untuk berprestasi bagi perawatnya sesuai dengan kemampuan dan profesionalisme, memfasilitasi perawat untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi perawatnya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada perawatnya agar perawat lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi rumah sakit.
4. Untuk penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Baharuddin, Latief. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*

*Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 1. Nomor 2. Agustus 2012

Ferdinand, A.T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Undip.

Fitra, Dodi Ananda. 2007. *Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di IGD RS Kusta Sitanala Tangerang*. Skripsi. Universitas Indonusa Esa Unggul.

Funmilola, Oyebamiji Florence. dkk. 2013. *Impact Of Job Satisfaction Dimensions On Job Performance In A Small And Medium Enterprise In Ibadan, South Wastern, Nigeria*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* Volume 4 Number 11, 2013.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Manusia (edisi 2). Yogyakarta: BPFEE.

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

HM. Sonny Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Widyaningrum, Ida Ayu. dkk. 2012. *Pengaruh Konflik Ganda dan Stres Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda*. Jurnal.
- Kazmi, Rubina, Shehla Amjad, Delawar Khan. 2008. *Occupational Stress and its effect on job performance A Case Study Of Medical House Officers Of District. Department of Management Science, COMSATS Institute of Information Technology, Abbottabad. Jurnal Ayub Medical Collage Abbottabad.*
- Kristianto, Dian. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang. Jurnal. Universitas Diponegoro.*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Mulyanto dan Sutapa Hardaya. 2009. *Pengaruh Motivasi. Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Excellent Vol. 1 No. 2 September 2009 STIE AUB Surakarta
- Peraturan Menteri Kesehatan. 262/VII/1979. *Standarisasi Ketenagaan Rumah Sakit*. Jakarta
- Prawira, Rizky Evianti. 2010. *Pengaruh Stress dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pamatang Siantar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala. Ella Jauvani, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salam, Arifianto. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Supir Taxi Pada PT. Bosowa Corporation Di Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Santoso, Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 12*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sari, Rahmilla dkk. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Jurnal Pengayoman F A No. 12 Makassar.

- Sasmita, Jumiati. Suki, Norazah Bte Mohd. 2012. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru : UR Press.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi PT. Pataya Raya Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Suwatno, J. Donni, Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tim Departemen Kesehatan RI. 2002. *Prosedur Perawatan Dasar*. Persatuan perawat Nasional Indonesia : Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar .
- Walgito. 2010. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Widodo. 2012. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta : MAGNAScript Publishing.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group.