

Original Article\*)

**Hubungan Motivasi Kompensasi Dengan Kinerja Perawat***(The Relationship of Compensation Motivation with Nurse Performance)*Siti Rahayu<sup>1</sup><sup>1</sup>RSUD Leuwiliang Kabupaten Bogor

Email correspondent: yayu\_langit@yahoo.co.id

**ABSTRACT**

**Introduction:** The performance of nurses is an outcome that has been done in order to achieve organizational goals including the performance of each individual and working group that is implemented legally, not unlawfully, and in accordance with the morals and responsibilities imposed on him. This study aims to find out the relationship of compensation motivation to the performance of Leuwiliang Hospital nurses in 2021.

**Methods:** The research used is correlation analysis with cross-sectional approaches and data analysis using chi-square. The population in the study was 248 nurses. The samples were taken with a simple random sampling technique on 150 non-ASN nurses. The instrument used is a questionnaire.

**Results:** Of the 112 nurses who lacked motivation, there were 111 (74.0%) who had poor performance. Of the 38 nurses with good motivation, 8 (5.3%) had a good performance. Of the 141 nurses whose compensation was less, 136 (90.7%) had poor performance. Of the 9 nurses with good compensation, 4 (2.7%) had a good performance. The results of the analysis of the relationship between motivation and nurse performance obtained an OR value of 29.600 with a p-value = 0.000 ( $\alpha = 0.05$ ), then there is a relationship between motivation to nurse performance. From the results of the analysis of the relationship between compensation and nurse performance, the OR value is 21.760 with p-value = 0.001, so there is a relationship between compensation and nurse performance.

**Discussion:** Perceptions of Compensation Motivation have a close relationship with Nurse Performance

**Keywords:** motivation, compensation, nurse performance

**Artikel**

Disubmit (Received) : 10 March 2022

Diterima (Accepted) : 13 May 2022

Diterbitkan (Published) : 14 May 2022

**Copyright:** © 2022 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## Pendahuluan

Menurut Kurniadi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup> Sedangkan menurut Mulati kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien.<sup>2</sup> Menurut Chu & Hsu Front Buruh Taiwan melaporkan SDM perawat sebanyak 47,6% di beberapa Rumah Sakit Umum dikontrak penuh waktu sehingga tingkat turnover untuk perawat kontrak ditemukan sejumlah 5-8 kali dari mereka perawat penuh waktu dimana tingkat turnover yang tinggi maka cenderung berdampak negatif pada stabilitas perawatan yang diberikan, hubungan antara pengaturan pekerjaan keperawatan dan kualitas asuhan keperawatan semakin buruk.<sup>3</sup>

Maimun dalam penelitiannya menjelaskan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru melaporkan kinerja perawat rendah sebesar 53,4%.<sup>4</sup> Menurut Rahmat di Rumah Sakit Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%.<sup>5</sup> Menurut Maulani di RSUD H. Hanafie Muara Bungo Jambi juga memperlihatkan kinerja perawat dalam kategori kurang baik sebesar 47,6%. Bila dilihat dari penelitian diatas kinerja perawat masih rendah hampir mendekati 50%, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien.<sup>6</sup> Menurut Nursalam kepuasan pasien tidak lepas dari kinerja yang dilakukan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.<sup>7</sup> Menurut Kemenkeshal ini disebabkan karena perawat secara kuantitas adalah tenaga terbanyak di Rumah Sakit yaitu berjumlah 60,55%.<sup>8</sup> Menurut Jufizen karena jumlahnya yang sangat besar dan profesi yang paling lama berhubungan dengan pasien, maka kinerja perawat pelaksana mendapat perhatian sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan.<sup>9</sup>

Prayogi dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kinerja perawat yang baik merupakan jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat sehingga kinerja perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak pada pelayanan kesehatan, dan dampak akhir pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat dimana kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas.<sup>10</sup> Tjiptono menjelaskan dampak yang terjadi pada kinerja perawat bila pelanggan tidak puas, maka pelanggan tidak memanfaatkan jasa pelayanan kesehatan dan menjadi pelanggan pihak pesaing, penjualan perusahaan akan menurun, laba Rumah Sakit akan menurun. Menurut Andriani (dalam Septiadinata dkk, 2020) bahwa mutu pelayanan yang baik penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien, sehingga pasien yang puas akan membagi pengalamannya dengan pelanggan lain.<sup>11</sup>

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.<sup>12</sup> Motivasi mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dapat dikatakan kemajuan suatu organisasi berawal dari motivasi yang dimiliki oleh para karyawannya. Banyak perusahaan yang selalu me-refresh motivasi dalam bekerja agar selalu dapat membawa kemajuan, meskipun untuk itu perusahaan terkadang harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit demi pencapaian tujuan perusahaan lewat motivasi itu sendiri.<sup>13</sup>

Menurut Senen, Syamsul Hadidalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata Senen, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah prestasi kerja, penghargaan, sifat dan ruang lingkup, peningkatan, tantangan, tanggung jawab, administrasi dan manajemen, supervisi, hubungan antar perseorangan, kondisi kerja, gaji, status, dan keamanan kerja. Motivasi sedang juga dapat menghasilkan kinerja baik sebesar 88,9% pemberian fasilitas kerja lengkap dapat menghasilkan kinerja baik sebesar 63,6%.<sup>14</sup>

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.<sup>15</sup> Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut. Apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun secara dramatis.<sup>15</sup>

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.<sup>16</sup> Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, biaya hidup, posisi atau jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dan sektor pemerintah.<sup>15</sup>

Berdasarkan data absensi perawat non ASN yang diperoleh dari bagian kepegawaian RSUD Leuwiliang pada bulan Maret 2021 didapat bahwa 28% perawat non ASN memiliki kinerja yang kurang baik, kemudian pada bulan April 2021 terdapat 24% dan bulan Mei 2021 terdapat 17% memiliki kinerja yang kurang baik hal ini dikarenakan rendahnya ketaatan perawat dalam menaati peraturan rumah sakit. Sedangkan untuk indeks kepuasan pasien di RSUD Leuwiliang pada tahun 2021 triwulan II mencapai 79,47%. Menurut Peraturan Kemenkes (2016) standar pelayanan minimal untuk kepuasan pasien terhadap asuhan keperawatan yaitu diatas 95%. Kemudian kurangnya motivasi dari atasan atas kinerja yang dicapai sehingga tidak ada kemajuan dalam bekerja. Dan kompensasi yang diterima perawat sebesar Rp.3.200.000/bulan tidak sesuai apa yang diinginkan perawat karena dibandingkan dengan upah Minimum Kabupaten Bogor (UMK) Rp.4.217.206/bulan maka mengakibatkan menurunnya kinerja perawat. Berdasarkan pada permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menegathui apakah ada hubungan antara motivasi dan kompensasi yang didapatkan terhadap kinerja petugas.

## Metode

Penelitian yang digunakan adalah analisis korelasi dengan pendekatan *cross-sectional* dan analisis data menggunakan chi-square. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berjumlah 248 orang dengan teknik pengambilan sampelnya adalah *simple random sampling* dengan jumlah 150 perawat non ASN yang sudah memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner yang dibuat dan telah dilakukan uji validitas sebelumnya. Setelah data dikumpulkan kemudian data diolah dengan menggunakan SPSS dan di analisis dengan analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi dan katakteristik data setiap variable dan analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antar variable, dimana uji statistic yang digunakan adalah uji *chi-square* dengan menggunakan probabilitas ( $\alpha$ ) 5% atau derajat kesalahan 0,05.

**Hasil****Analisa Univariat**

Analisis bertujuan untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi dan proporsi dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu motivasi, kompensasi dan kinerja perawat. Analisis univariat di persentasikan dengan tabel-tabel sebagai berikut:

**Motivasi****Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Motivasi Responden.

No	Motivasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Baik	38	25,3
2	Kurang	112	74,7
	Total	150	100,0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 150 responden diketahui 112 (74,7%) mengatakan motivasi kurang lebih banyak dibandingkan dengan yang baik yaitu 38 (25,3%).

**Kompensasi****Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Kompensasi Responden.

No	Kompensasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Baik	9	6,0
2	Kurang	141	94,0
	Total	150	100,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 150 responden diketahui 141 (94,0%) mengatakan kompensasi kurang lebih banyak dibandingkan dengan kompensasi baik yaitu 9 (6,0%).

**Kompensasi****Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Kinerja Responden.

No	Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Baik	9	7,7
2	Kurang	141	92,3
	Total	150	100,0

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 150 responden diketahui 141 (92,3%) mengatakan kinerja perawat kurang lebih banyak dibandingkan dengan kinerja perawat yang baik yaitu 9 (7,7%).

**Hasil Bivariat****Tabel 4.** Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat.

Motivasi	Kinerja Perawat				P-Value	OR	
	Baik		Buruk				Total
	N	%	N	%	N	%	
Baik	8	5,3	30	20,0	38	25,3	0,000
Kurang	1	0,7	111	74,0	112	74,7	
Jumlah	9	6,0	141	94,0	150	100,0	29,600(3,561–246,014)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 150 perawat, terdapat 38 perawat yang mempunyai motivasi baik, dimana 8 (5,3%) perawat mempunyai kinerja baik. Dan dari 112 perawat yang mempunyai motivasi yang kurang, terdapat 1 (7%) perawat yang mempunyai kinerja baik. Nilai OR (Odds Ratio) yaitu 29,600 dan nilai p-value = 0,000. dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan tabel tersebut bahwa antara variabel motivasi dengan kinerja perawat terdapat hubungan yang sangat signifikan.

**Tabel 5.** Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat.

Kompensasi	Kinerja Perawat						P-Value	OR
	Baik		Buruk		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Baik	4	2,7	5	3,3	9	6,0	0,001	
Kurang	5	3,3	136	90,7	141	94,0		21,760(4,441–106,608)
Jumlah	9	6,0	141	94,0	150	100,0		

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 150 perawat, terdapat 9 perawat yang kompensasinya baik, dimana 4 (2,7%) perawat mempunyai kinerja baik. Dari 141 perawat yang mempunyai kompensasi kurang terdapat 5 (3,3%) perawat yang mempunyai kinerja baik. Nilai OR (Odds Ratio) yaitu 21,760 dan p-value = 0,001. dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan tabel tersebut bahwa antara variabel kompensasi dengan kinerja perawat terdapat hubungan yang sangat signifikan.

### Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini akan membahas hasil-hasil penelitian yang didapat dan membandingkannya dengan tinjauan pustaka, hasil-hasil penelitian terdahulu serta keterbatasan penelitian. Pada bagian akhir penelitian ini juga menyajikan implikasi penelitian untuk keperawatan. Pembahasan hasil penelitian ini ditujukan pada 2 variabel independen (motivasi dan kompensasi) dalam hubungannya dengan kinerja perawat (variabel dependen).

### Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Pada tabel 5 nilai *OR Odds ratio* yaitu 29,600 (95% CI: 3,561 – 246, 014). Pada data ini berasal dari penelitian Cross-Sectional maka kita dapat menginterpretasikan nilai OR = 29,600 sebagai berikut: perawat yang memiliki motivasi kurang mempunyai peluang 29,600 kali memiliki kinerja buruk dibandingkan perawat yang memiliki motivasi baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Librianty Nany (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di UPTD Kesehatan Tapung Kabupaten Kampar hasil analisis diperoleh nilai OR sebesar 10,50 artinya tingkat motivasi perawat termotivasi beresiko 10,50 kali, berpeluang untuk mempunyai kinerja kurang baik.<sup>16</sup>

Hakim menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.<sup>17</sup> Menurut peneliti motivasi perawat dalam melaksanakan tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya karena motivasi kerja akan mendorong gairah perawat dalam bekerja. Motivasi kerja juga merupakan dorongan dari luar diri perawat dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti tuntunan kerja dari Rumah Sakit dan sebagainya.

### Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat

Pada tabel 5 nilai *OR Odds ratio* yaitu 21,760 (95% CI: 4,441 – 106,608). Pada data ini berasal dari penelitian Cross-Sectional maka kita dapat menginterpretasikan nilai OR = 21,760 sebagai berikut: perawat yang memiliki kompensasi kurang mempunyai peluang 21,760 kali memiliki kinerja buruk dibandingkan perawat yang memiliki kompensasi baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nazilah, Novi menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja perawat ( $p$ -value = 0,028) dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat ( $p$ -value 0,007).<sup>18</sup>

Menurut Simamora 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. 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.<sup>19</sup> Menurut peneliti kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja. Kompensasi yang adil dan berimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dengan kompensasi yang sesuai tersebut karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya dengan pemberian kompensasi ini dapat memberikan penghargaan karyawan dan prestasi kerjanya.

### Makna Singkatan (Abbreviations)

RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Dinas
SDM	: Sumber Daya Manusia
OR	: Odds Ratio

### Persetujuan Etik

Penelitian ini sudah lolos uji etik pada komisi uji etik Stikim dengan nomor: 1750/Sket/Ka-Dept/RE/STIKIM/VIII/2021.

### Konflik Kepentingan

Penelitian ini merupakan penelitian independen, tidak ada konflik kepentingan individu dan organisasi

### Pendanaan

Penelitian ini menggunakan sumber dana pribadi.

### Kontribusi Penulis

Penelitian ini dilakukan oleh Siti Rahayu sebagai author.

### Ucapan Terima Kasih

Terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu penelitian ini.

### References

1. Kurniadi A. Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori, Konsep dan Aplikasi. Jakarta Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. 2013.
2. Kumajas FW., Warouw H., Bawotong J. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow J. Keperawatan. 2014: 2 (2).
3. Chu C-I, Hsu Y-F. Hospital Nurse Job Attitudes and Performance: The impact of Employment Status. J Nurse Res. 2011: 19 (1): 53–60.
4. Maimun N., Yelina A., Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. J Kesehatan

- Komunitas. 2016: 3 (2): 65–8.
5. Hidayat R., Hubungan Faktor Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Premier Surabaya. Skripsi Program Studi Pendidikan Ners Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga 2013.
  6. Maulani M. Hubungan Pendidikan, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat. J Wacana Kesehat. 2016: 1 (2).
  7. Nursalam M. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi ke-4. Jakarta Penerbit Salemba Med. 2015.
  8. Kementerian Kesehatan RI. Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2010 - 2014. Jakarta; 2010.
  9. Jufrizen J. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. J Ris Sains Manajemen 2017: 1 (1): 27–34.
  10. Prayogi AS. Hubungan Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. III 04.06. 03 Dr. Soetarto Yogyakarta. J Ilm Keperawatan Indones [JIKI]. 2018: 1 (2): 9–28.
  11. Khamida K, Mastiah M. Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap. J Heal Sci. 2015:8 (2).
  12. Rivai V. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers: 2009.
  13. Abdullah M. Manajemen Bisnis Syariah. Aswaja Pressindo 2014.
  14. Senen SH. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata. Strategi J Pendidikan Manajemen Bisnis. 2008: 8 (2): 1–15.
  15. Hasibuhan M. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara. 2014.
  16. Librianty N. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. J Ners. 2018: 2 (2).
  17. Hakim A. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. Jrbi 2006.
  18. Nazilah N, Misnaniarti M, Windusari Y. Analisa Hubungan Pemberian Kompensasi dan Motivasi Tenaga Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sungai Lilin. Sriwijaya University 2020.
  19. Simamora H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN, 2004.

\*) Original Article

--- ISJNMS ---