



Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat Non ASN Instalasi Gawat Darurat

Eggie Dwinuarisha¹, Catur Setiawan Gunarto², Abdul Aziz³

¹⁻³Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju
Jln. Harapan Nomor 50, Lenteng Agung, Jakarta Selatan 12610

Email: eggied@yahoo.com¹, uima.penjaminmutu@gmail.com², az.mandiri@yahoo.com³

Abstrak

Komitmen perawat pada organisasi adalah loyalitas perawat terhadap organisasi melalui pencapaian sasaran-sasaran. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah kebijakan, supervisi, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, umur jenis kelamin, status kerja, pendidikan, masa kerja. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Desain penelitian menggunakan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat RSUP Fatmawati yang bekerja di Instalasi gawat darurat, sebanyak 88 perawat non Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Metode analisis menggunakan menggunakan *smartPLS* dan SPSS 20. Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *smartPLS* didapat temuan bahwa variabel terhadap komitmen organisasi perawat non ASN instalasi gawat darurat RSUP Fatmawati Jakarta tahun 2019 dipengaruhi oleh kompensasi (26,71%), motivasi (21,35%) dan kepuasan kerja (36,09%). Komitmen organisasi perawat non ASN instalasi gawat darurat sebesar 84,15%, dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 6,04%. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi perawat non ASN instalasi gawat darurat adalah variabel kepuasan kerja. Saran dalam penelitian ini, memberikan penguatan agar perawat itu meningkatkan kepuasan kerja agar lebih menyenangkan dan menyukai pekerjaannya sebagai perawat sehingga menguatkan rasa keterikatan dan rasa memiliki komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kompensasi, motivasi, kepuasan, komitmen, perawat

Abstract

Nurse's commitment to the organization is the nurse's loyalty to the organization through the achievement of goals. These factors are policy, supervision, compensation, motivation, job satisfaction, age of sex, work status, education, work experience. This research aimed to know the indirect effects of compensation, work motivation and job satisfaction on organizational commitment. The study design was *cross sectional*. The study population was all nurses in Fatmawati General Hospital who worked in the emergency department, as many as 88 non ASN (State Civil Apparatus) servant nurses with a working period of more than 1 year. The analytical method uses *smartPLS* and SPSS 20. The results of hypothesis testing with *Structural Equation Model* (SEM) with *smartPLS* method found that the variables of organizational commitment of non ASN nurses in the emergency department of Fatmawati Hospital in 2019 were influenced by compensation (26.71%), motivation (21.35%) and satisfaction employment (36.09%). Organizational commitment of non ASN nurses for emergency departments is 84.15%, and the indirect effect is 6.04%. The conclusion of this study stated that the most dominant variable influencing organizational commitment of non ASN nurses in emergency departments was job satisfaction variable. Suggestions in this study, give reinforcement to nurses to increase job satisfaction so that they like and enjoy their work more as nurses so as to strengthen their sense of attachment and sense of organizational commitment

Keywords: Compensation, Motivation, Satisfaction, Commitment, Nurse

Pendahuluan

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.¹ Masalah perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit. Ketika perawat tersebut memutuskan untuk pindah, akan sulit mencari pengganti perawat yang keluar tersebut.² Tingginya tingkat *turnover* pada perawat merupakan tantangan yang besar bagi para manajer keperawatan dalam rangka pengembangan staf.³

Pada tahun 2018 Indonesia dengan persentase sebesar 25,8% menempati peringkat ke-3 negara dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi dibanding negara Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%). Diperlukan perhatian yang lebih karena *turnover* dapat merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun efektifitas keperawatan itu sendiri.⁴ Komitmen organisasi perawat pada rumah sakit menyangkut bagaimana perilaku perawat dan hubungan perawat dengan organisasi dan dengan berbagai komponen dalam organisasi bagaimana hubungan antar perawat selalu stabil dan bagaimana peningkatan perilaku perawat agar lebih baik sehingga dapat memberikan kontribusi bagi efektifitas organisasi.⁵

Masalah komitmen organisasi perawat menjadi penting, hal ini dapat dilihat dari kecenderungan adanya perawat yang pindah kerja, mencari kerja di tempat lain yang lebih baik, sering kali tidak masuk kerja, datang terlambat, pelanggaran disiplin yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang cukup tinggi dalam organisasi dan menurunkan kinerja perawat, serta berdampak pada menurunnya komitmen organisasi perawat (6). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, kompensasi

memegang peranan penting dalam mendorong komitmen organisasi pegawai dapat terpelihara dan ditingkatkan untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan pegawai disatu sisi perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten dibidangnya dan karyawan membutuhkan imbalan berupa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (7).

Hasil penelitian Suparyadi, dkk menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.⁷ Selain itu, dalam penelitian Silaban dan Johanes, dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi perawat karena perawat sangat membutuhkan dorongan dan semangat.⁶ Hasil lainnya dalam analisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru), dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat.⁶

Data rumah sakit Fatmawati menunjukkan angka *turnover* perawat RSUP Fatmawati cukup tinggi, dimana tahun 2017-2019 terdapat peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebesar 18 perawat, pada tahun 2019 sampai bulan agustus 2019 jumlah perawat yang mengundurkan diri sebanyak 126 orang belum genap 1 tahun. Angka tersebut mengindikasikan lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki perawat. Berdasarkan latar belakang pada uraian yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besaran kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*, dimana penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu yang bersamaan untuk mengetahui

pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi penelitian ini merupakan keseluruhan subyek perawat RSUP Fatmawati yang bekerja di Instalasi gawat darurat, sebanyak 88 perawat non ASN dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.⁸ Jumlah sampel tersebut diambil sesuai dengan kaidah jumlah sampel pada pedoman (PLS) kelipatan dari jumlah 12 indikator yang akan diteliti. Sehingga dalam penelitian ini besaran sampel yang diambil masih berada dalam kisaran 60-120. Berdasarkan hal tersebut maka ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 65 responden. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana RSUP Fatmawati Jakarta status non ASN yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, bersedia menjawab kuisisioner, perawat dalam kondisi sadar dan dapat melakukan komunikasi dengan baik. Kriteria eksklusinya adalah perawat pelaksana RSUP Fatmawati status ASN dan perawat yang tidak bersedia menjawab kuisisioner.

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan pendekatan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) dan menggunakan *software smartPLS*. Diagram jalur SEM berfungsi untuk menunjukkan pola hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam SEM pola hubungan antar variabel akan diisi dengan variabel yang diobservasi, variabel laten dan indikator.⁹ Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 65 perawat serta harus memenuhi kriteria untuk menjawab pertanyaan. Penyajian hasil penelitian disusun berdasarkan sistematika yang dimulai dari gambaran analisis univariat yang bertujuan untuk melihat distribusi frekuensi variabel dependen dan independen. Teknik analisa yang digunakan program SmartPLS dan nilai

signifikansi 0,05. Kemudian diakhir penelitian ini diberikan gambaran analisis SEM untuk menjelaskan hubungan yang kompleks dari beberapa variabel yang diuji dalam penelitian ini.

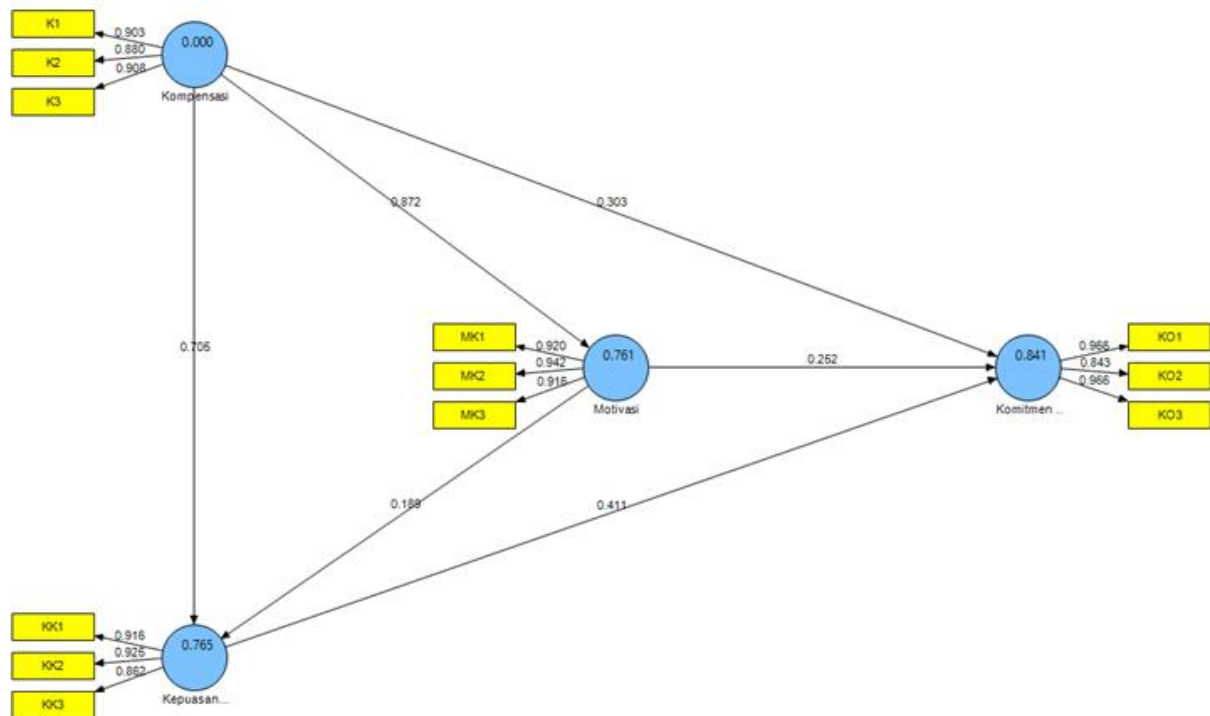
Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan (1) *Inner Model* yang spesifikasinya hubungan antara variabel laten (*structural model*), diukur dengan menggunakan *Q-square predictive relevance* dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_p^2)$. (2) *Outer Model* yang menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya atau variabel manifestnya (*measurement model*), diukur dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dengan nilai loading 0,5 dianggap cukup, untuk jumlah indikator dari variabel laten berkisar 3 sampai 7, sedangkan *discriminant validity* direkomendasikan nilai AVE lebih besar dari 0,5 dan juga dengan melihat nilai *cronbach's alpha* sebagian besar memiliki nilai lebih besar dari 0,7.⁹

Data penelitian disajikan dalam bentuk penyajian komposisi dan frekuensi dari sampel. Data yang disajikan pada awal hasil analisa adalah berupa gambaran atau deskripsi mengenai sampel, dimana penjelasan disertai ringkasan dari deskripsi yang utama. Hal ini dilakukan untuk membantu pembaca lebih mengenal karakteristik dari responden dimana data penelitian tersebut diperoleh.

Hasil

Dari 65 responden yang diteliti paling banyak berusia 25-35 tahun, yakni sebanyak 41 (63,1%) responden. Berdasarkan lama bekerja memperlihatkan bahwa sebagian besar responden telah lama bekerja pada rentang 1-3 tahun sebanyak 37 (56,9%) responden.

Gambar 1 menerangkan bahwa semua variabel bersifat reflektif, dimana indikator merupakan representasi dari masing-masing variabel hal ini terlihat dari arah panah yang terbentuk.



Keterangan : KO=Komitmen Organisasi; K=Kompensasi; MK=Motivasi Kerja; KK=Kepuasan Kerja

Gambar 1. Output PLS (Loading Factors)

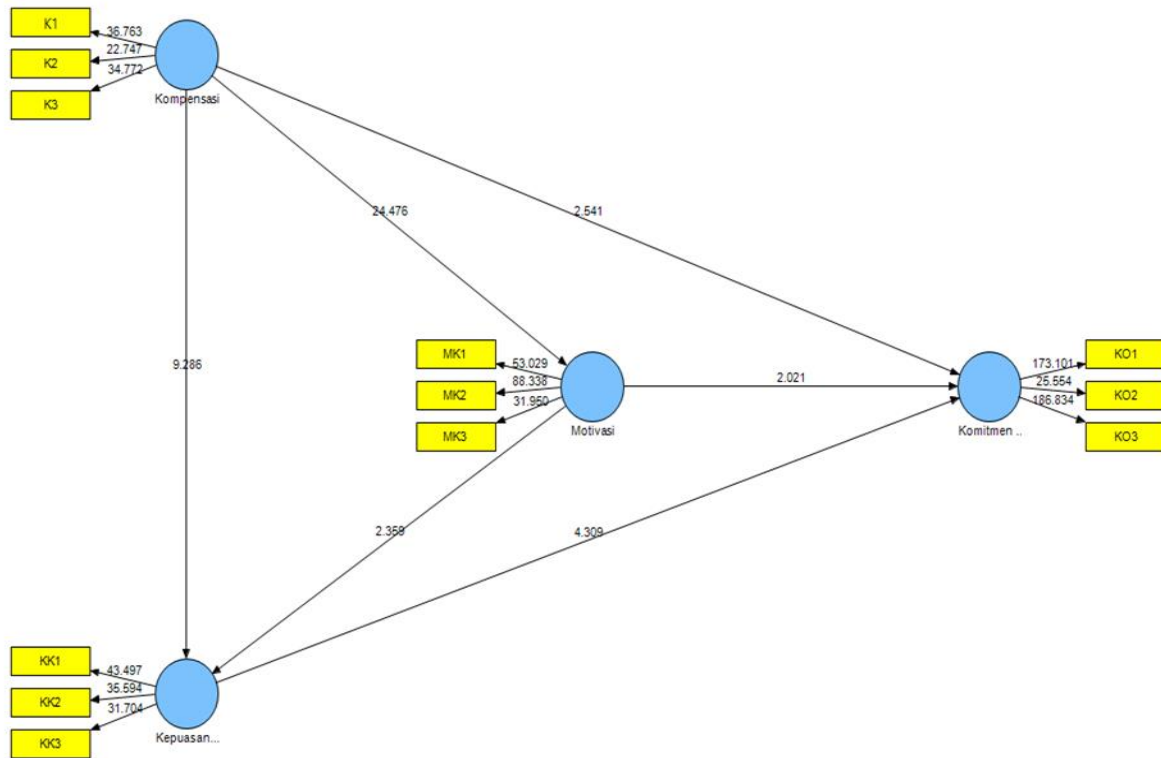
Indikator variabel kompensasi adalah upah, bonus, tunjangan. Indikator dari variabel motivasi adalah motif, harapan, insentif. Variabel kepuasan kerja indikatornya adalah pekerjaan itu sendiri, supervisi, rekan kerja. Variabel komitmen indikatornya adalah tujuan organisasi, kesediaan atas organisasi, mempertahankan organisasi. Semua indikator memiliki *loading factor* > 0,5, artinya semua indikator merupakan indikator yang valid untuk mengukur konstraknya, dengan demikian semua indikator atas variabel laten lolos uji validitas.

Reliabel adalah nilai, *Composite Reliability* harus diatas uji > 0,7. Terlihat bahwa *composite reliability* masing-masing konstruk > 0,70, artinya semua konstruk penelitian sudah reliabel. Untuk nilai AVE (*average variance extracted*) semua kontrak harus lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa

evaluasi pengukuran model memiliki *diskriminan validity* yang baik.

Nilai *Cronbach's Alpha* sebagian besar memiliki nilai > 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk > 0,70, artinya semua konstruk penelitian sudah reliabel. Untuk nilai AVE semua konstruk harus >0,5 sehingga dapat disimpulkan menunjukkan nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai *square root of average variance extracted* AVE setiap konstruk, sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Nilai *Cronbach's Alpha* sebagian besar memiliki nilai >0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Nilai *LV Correlation* pada variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah 0,881, variabel motivasi terhadap komitmen organisasi adalah 0,847, variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 0,862.



Gambar 2. Output PLS (T-Statistik)

Dari gambar 2 dapat dilihat nilai T-Statistik semua jalur sudah memenuhi angka signifikan pada CI 95% > (1,96), apabila nilai t statistik lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ (1,96), maka konstruk laten tersebut signifikan terhadap konstraknya. *Inner Model* merupakan model struktural yang dapat dievaluasi dengan melihat Nilai R Square, Uji Hipotesis T-Statistik, Pengaruh variabel langsung dan tidak langsung dan *Predictive Relavance (Nilai Q Square)*. Berdasarkan output *smartPLS* nilai R square dari komitmen organisasi sebesar 0,841, artinya bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen orgaisasi sebesar 84,15%.

Hasil evaluasi inner model menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0,30, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,54. motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0,25, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,02. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi sebesar 0,411, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 4,30.

Nilai dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten dan independen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan nilai *R-Square* atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar $(26,71\% + 21,35\% + 36,09\%) = 84,15\%$. Sedangkan total pengaruh tidak langsung variabel kompensasi dan motivasi $(5,59\% + 0,46\%) = 6,04\%$ serta total pengaruh langsung dan tidak langsung seluruh variabel $(84,15\% + 6,04\%) = 90,19\%$.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen organisasi perawat non ASN instalasi gawat darurat RSUP Fatmawati. Karyawan yang diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen

organisasional yang baik terhadap organisasinya. Suparyadi dkk, menemukan bahwa hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial seperti gaji, bonus dan uang muka terhadap komitmen organisasional.⁷

Kaitan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional berpengaruh positif karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan maka karyawan akan merasa nyaman dalam suatu pekerjaan seperti tunjangan kesejahteraan yang telah diberikan rumah sakit. Pemberian Kompensasi diperlukan dalam meningkatkan komitmen organisasi perawat IGD non ASN sehingga timbul rasa nyaman dan senang serta merasa diperhatikan timbul rasa keterikatan komitmen pada organisasi sebagai langkah untuk mengatasi permasalahan mengendalikan angka *turnover* yang tinggi.

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif motivasi terhadap komitmen organisasi perawat non ASN instalasi gawat darurat RSUP Fatmawati. Hal ini sejalan dengan penelitian Silaban dan Johannes, yang menyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi perawat karena perawat sangat membutuhkan dorongan dan semangat.⁶ Pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan komitmen organisasi. seperti rumah sakit Fatmawati, perawat non ASN yang bekerja di IGD jika ingin meningkatkan komitmen perawatnya harus ada upaya pemberian motivasi kerja sehingga mendorong peningkatan komitmen organisasi Perawat IGD non ASN sebagai langkah dalam mengatasi permasalahan untuk mengendalikan tingginya angka *turnover*.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi perawat non ASN instalasi gawat darurat RSUP Fatmawati. Penelitian ini diperkuat oleh Fatimah yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kesesuaian antara persepsi

karyawan dengan imbalan yang diberikan. Harapan-harapan tersebut yang telah terpenuhi akan mengarahkan pada suatu bentuk komitmen individu dengan organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi juga tingkat komitmen yang dimiliki karyawan dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka tingkat komitmen karyawan akan menurun.¹⁰ Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Silaban, yang menyebutkan adanya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat.⁶

Kepuasan kerja perawat IGD non ASN perlu diperhatikan seperti memberikan supervisi untuk bimbingan dalam melaksanakan asuhan keperawatan, dan ditingkatkan sehingga timbul rasa nya memberikan arahan petunjuk SOP dan rasa senang. Peningkatan kepuasan kerja berkontribusi terhadap meningkatnya komitmen organisasi. Hal ini sebagai langkah untuk mengatasi permasalahan tingginya angka *turnover*.

Hasil analisis pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi perawat non ASN instalasi gawat darurat RSUP Fatmawati menunjukkan pengaruh positif. Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dipengaruhi juga oleh kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja.¹¹ Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan Iqbal dimana hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.¹² Pemberian kompensasi diperlukan untuk memotivasi perawat IGD non ASN agar tumbuh rasa keterikatan pada organisasi serta semangat

untuk mengatasi permasalahan tingginya angka pindah kerja perawat non ASN ketempat lain.

Hasil analisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat non ASN instalasi gawat darurat RSUP Fatmawati menunjukkan pengaruh positif. Penelitian ini diperkuat oleh Heryenzus, yang menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.¹³ Hal ini juga didukung oleh penelitian Suci yang menunjukkan hasil analisis regresi linear bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Secara parsial berdasarkan analisis regresi linear menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hasil analisis parsial menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.¹⁴ Pemberian kompensasi diperlukan untuk terciptanya kepuasan kerja perawat IGD non ASN agar tumbuh rasa keterikatan pada organisasi untuk mengatasi permasalahan tingginya angka pindah kerja perawat non ASN ketempat lain.

Hasil analisis pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja perawat non ASN instalasi gawat darurat RSUP Fatmawati menunjukkan pengaruh positif. Hal ini sejalan dengan penelitian Mus A, tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perusahaan tersebut, dan sebaliknya. Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja yang erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja.

Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi.¹⁵

Hasil penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian Suparyadi dkk, dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.⁷ Pemberian kompensasi diperlukan untuk terciptanya dan meningkatkan kepuasan kerja perawat IGD non ASN agar tumbuh rasa keterikatan pada organisasi untuk mengatasi permasalahan tingginya angka pindah kerja perawat non ASN ketempat lain.

Kesimpulan

Pengaruh kepuasan kerja merupakan pengaruh terbesar yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat non ASN instalasi gawat darurat. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah merasakan kepuasan dalam bekerja, cenderung akan bertahan didalam organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi juga tingkat komitmen yang dimiliki karyawan dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka tingkat komitmen karyawan akan menurun.

Disarankan adanya hasil dari penelitian ini, memberikan penguatan agar perawat dapat meningkatkan kepuasan kerja agar lebih menyenangkan dan menyukai pekerjaannya sebagai perawat sehingga menguatkan rasa keterikatan dan rasa memiliki komitmen organisasi perawat IGD non ASN meningkatkan sebagai bentuk untuk mengatasi permasalahan *turnover* dapat dikendalikan. Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat selain dari variabel yang diteliti dari penelitian ini, diantaranya: lingkungan kerja dan konflik peran ganda.

Daftar Pustaka

1. Kemenkes. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta; 2009.
2. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2012.

3. Alwi S. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE; 2012.
4. Indonesia HG. Retention Study in India Press Release [Internet]. 2019. Available from: [http://www.haygroup.com/downloads/in/Retention study India press release Final.pdf](http://www.haygroup.com/downloads/in/Retention%20study%20india%20press%20release%20Final.pdf)
5. Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju; 2010.
6. Silaban, Johannes E. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat. Universitas Riau; 2018.
7. Suparyadi, Bhatii, Mutiara R, Adair. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT. Jenggala Keramik Bali. E-Jurnal Manaj Unud. 2018;7(3):1539–65.
8. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta; 2016.
9. Ghozali I. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2014.
10. Fatimah W. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petrochina INT'L Jabung Ltd. J Ilm Univ Batanghari Jambi. 2013;
11. Gibson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga; 2014.
12. Iqbal Z. Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis. Universitas Riau; 2016.
13. Heryenzus. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Batam. J Manaj JIM UPB. 2018;6(2).
14. Suci. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS Pasar Rebo. Universitas Respati Indonesia; 2018.
15. Mus A. Pengaruh Motivasi Kerja Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. Universitas Khatolik Widya Mandala Surabaya; 2017.