

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X DENPASAR

Silvia Ni Nyoman Sintari^{1(a)}, Putu Gede Subhaktiyasa^{2(b)}

¹Program Studi Keperawatan, STIKES Wira Medika Bali

²Teknologi Laboratorium Medis, STIKES Wira Medika Bali

^{a)}silviasintari78@gmail.com, ^{b)}pgs@stikeswiramedika.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

31-10-2024

Diterbitkan Online:

31-12-2024

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Motivasi,
Kinerja

Keywords:

Job Satisfaction, Motivation,
Performance

Corresponding Author:

silviasintari78@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pencapaian dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dimiliki, motivasi kerja menjadi stimulus untuk melaksanakan pekerjaan, kinerja adalah pencapaian dari hasil kerja. Ketiga hal ini saling berkaitan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Metode penelitian non-eksperimen studi korelasional dengan pendekatan crosssectional. Lokasi penelitian di rumah sakit X Denpasar. Populasi seluruh perawat di rumah sakit X Denpasar sejumlah 61 Orang, dengan total sampling, sehingga jumlah sampel 61 Orang. Menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Perawat. Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin terbanyak perempuan sejumlah 70%, terbanyak berpendidikan Ners sejumlah 75%. Kepuasan Kerja Perawat terbanyak dengan kategori sangat tinggi 75,4%. Motivasi Perawat terbanyak pada kategori sangat tinggi 96,7%. Kinerja Perawat 100% sangat tinggi. Hasil analisis dengan rank spearment menunjukkan Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat (p value: 0,034) dan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja (p value: 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa rumah sakit x telah menjaga kepuasan kerja perawat, sehingga perawat memiliki motivasi yang baik untuk mencapai kinerja yang baik. Disarankan untuk mendapatkan kinerja yang baik agar menjaga kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

Job satisfaction is an attitude of achievement and love for one's work, work motivation is a stimulus for carrying out work, performance is the achievement of work results. These three things are interrelated, this research aims to determine the relationship between job satisfaction and motivation on performance. Non-experimental research method, correlational study with a cross-sectional approach. The research location is Hospital X Denpasar. The population of all nurses at Hospital X Denpasar is 61 people, with total sampling, so the total sample is 61 people. Using the Job Satisfaction Questionnaire, Nurse Motivation and Performance. The research results based on gender, the majority were women, 70%, the majority were educated as nurses, 75%. Nurse Job Satisfaction is highest with a very high category of 75.4%. Most nurses' motivation is in the very high category, 96.7%. Nurse performance is 100% very high. The results of the analysis using rank spearment show that there is a relationship between motivation and nurse performance (p value: 0.034) and there is a relationship between job satisfaction and performance (p value: 0.000). These results indicate that hospital x has maintained nurses' job satisfaction, so that nurses have good motivation to achieve good performance. It is recommended to get good performance in order to maintain employee job satisfaction.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v6i4.895>



PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan layanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dengan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (Kemenkes RI, 2020). Di era globalisasi saat ini rumah sakit dituntut untuk dapat terus mengembangkan diri memberikan pelayanan terbaik sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Semakin tingginya tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan kesehatan, maka fungsi pelayanan harus ditingkatkan pula agar dapat memberikan kepuasan kepada klien. Pelayanan kesehatan yang diberikan bertujuan agar dapat terciptanya derajat kesehatan yang memuaskan harapan serta derajat kebutuhan masyarakat dengan cara memberikan pelayanan yang efektif (Lumbanbatu, 2022).

Perawat sebagai salah satu pemberi jasa pelayanan kesehatan di rumah sakit dituntut agar mampu memberikan pelayanan yang profesional dan sesuai dengan harapan pasien. Menurut (Nursalam, 2015), pelayanan keperawatan sering dijadikan tolok ukur citra sebuah rumah sakit dimata masyarakat, sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat pelaksana maupun asuhan keperawatan kepada pasien. Sedangkan menurut (Meithiana Indrasari, 2017), manajemen pelayanan keperawatan merupakan suatu proses perubahan dan transformasi dari sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan pelayanan keperawatan melalui pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, staffing directing, pengendalian dan evaluasi. Yang pada intinya dapat memberikan kepuasan pada pasien dan keluarga dalam pelayanan keperawatan.

Kinerja karyawan merupakan aset yang paling penting bagi organisasi/instansi. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus terus memiliki kinerja yang lebih baik. Pengelolaan sumber daya perusahaan yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan. Belum optimalnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, sampai saat ini masih menjadi suatu permasalahan terbesar yang harus dihadapi, serta menjadi tugas utama bagi para manajer atau pimpinan perusahaan untuk bisa menggali segala skills, knowledge, ability terbaik yang dimiliki karyawannya, sehingga karyawan mampu menjabarkan visi dan misi yang telah

disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Sunarta, 2019).

Semangat kerja pada karyawan muncul ketika kecintaan terhadap pekerjaannya tinggi, dan hal tersebut terbentuk karena adanya motivasi dan kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi mereka akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi (Agustina et al., 2021). Kepuasan kerja muncul dari perasaan seorang karyawan yang merasa telah memperoleh apa yang diharapkan dari segala tugas yang dilaksanakannya (Widyaputra & Dewi, 2018).

Dalam berbagai penelitian, temuan hasil studi mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat banyak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2015) menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tobing et al., 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil penelitian peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa mutu pelayanan pada kategori cukup dengan kepuasan pasien cukup puas sejumlah 39 orang dari 100 sampel (39%).RS sebagai pelayan Kesehatan seharusnya mampu memberikan kepuasan pada pelayanan kepada pelanggan apalagi sebagai RS Swasta yang berkompetisi dengan rumah sakit lainnya.

Berdasarkan tinjauan hasil penelitian sebelumnya, peneliti merumuskan permasalahan penelitian yaitu bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit X Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *non-eksperimen studi korelasional*, dengan desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. Penelitian dilakukan di rumah sakit X Denpasar. Populasi seluruh perawat di rumah sakit X Denpasar sejumlah 61 Orang, Metode pengambilan sampel yaitu dengan total sampling dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Total sampel dalam penelitian ini adalah 61 Orang, alat ukur yang digunakan adalah Kuesioner Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Perawat dari. Uji validitas instrument menggunakan rumus korelasi product moment dan reliabilitas dilakukan menggunakan rumus alpha cronbach. Pengumpulan data dilakukan

dari bulan April – Juni tahun 2023 dengan cara responden mendatangi informed consent (persetujuan) sebagai subjek penelitian, setelah sampel ditetapkan kemudian akan diberikan kuesioner dengan waktu yang sama setiap responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi karakteristik dan variabel penelitian

Variabel		Frekuensi (n)	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	18	29,5
	Perempuan	43	70,5
Pendidikan	D3	11	18,0
	Keperawatan S1	4	6,6
	Keperawatan Ners	46	75,4
Kepuasan Kerja Perawat	Tinggi	15	24,6
	Sangat tinggi	46	75,4
Motivasi Perawat	Tinggi	2	3,3
	Sangat tinggi	59	96,7
Kinerja Perawat	Sangat Tinggi	61	100
	total	61	100

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa jenis kelamin terbanyak perempuan 70,5% dan pendidikan terbanyak Ners sejumlah 75,4%. Sejumlah 75,4% perawat memiliki kepuasan kerja sangat tinggi, sejumlah 96,7% perawat memiliki motivasi sangat tinggi dan 100% perawat memiliki kinerja sangat tinggi.

Table 2. tabulasi silang

Variabel		Kinerja Perawat Sangat tinggi		Total		p Value
		n	%	n	%	
Kepuasan Kerja	Tinggi	15	24,6	15	24,6	0,034
	Sangat tinggi	46	75,4	46	75,4	
Total		61	100	61	100	
Motivasi	Tinggi	2	3,3	2	3,3	0,000
	Sangat tinggi	59	96,7	59	96,7	
Total		61	100	61	100	

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan data terbanyak sejumlah 75,4 % perawat yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi dengan kinerja sangat tinggi dan 96,7% perawat motivasi sangat tinggi dengan kinerja sangat tinggi. Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat dan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbanyak dengan kategori sangat tinggi sejumlah 46 orang (75,4%). Kepuasan kerja merupakan sikap positif

individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, bagaimana penilaian yang dirasakan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh lingkungannya baik internal maupun eksternal (Sunarta, 2019). Penelitian lain menunjukkan bahwa dari 275 responden sejumlah 75% mengatakan kepuasan kerja sedang, 12,7% kepuasan kerja tinggi dan hanya 12,35% mengatakan kepuasan kerja rendah (Adriani, 2021). Suatu hasil literatur review menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting yang diperhatikan oleh atasannya. Adanya ketidakpuasan kerja seharusnya menjadi hal yang dihindari, keterikatan status pada pekerjaan, nominal salary yang diperoleh akan menjadi suatu hal yang mempengaruhi kepuasan (Imananda & Hendriani, 2020). Perbedaan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan karakteristik berupa tanggung jawab dan beban terhadap pekerjaan, serta hasil pendapatan yang diperoleh.

Motivasi kerja terbanyak dengan dengan kategori sangat tinggi 59 orang (96,7%). Hasil penelitian lain mengenai motivasi kerja pada karyawan lembaga kemahasiswaan menunjukkan dari 250 pengurus lembaga sejumlah 76% berada pada kategori sedang (Mahfudzan et al., 2022). Peneliti berpendapat perbedaan hasil penelitian ini karena adanya perbedaan karakteristik dimana pengurus lembaga ini merupakan mahasiswa yang berperan aktif dalam lembaga kemahasiswaan yang tentunya memiliki motivasi kerja yang berbeda dan penilaian yang berbeda terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berbeda pada hasil penelitian ini yang menunjukkan karakteristik pekerja adalah karyawan pada suatu perusahaan dimana mendapat hasil berupa upah dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga memiliki motivasi yang berbeda pula. Sejalan dengan penelitian lain bahwa sejumlah 88,1% memiliki motivasi yang baik pada pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa adanya motivasi kerja yang baik atau tinggi akan menyebabkan terpenuhinya tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. (Luas et al., 2023). Hal ini membuktikan secara teori bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong dan menimbulkan semangat dalam bekerja (Pandji, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan 61 orang (100%) perawat memiliki kinerja sangat tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian lainnya pada 167 karyawan yang bekerja pada beberapa

instansi mengatakan terbanyak kinerjanya pada kategori tinggi sejumlah 55,7% dan sejumlah 44,3% memiliki kinerja rendah (Nur'Aini, 2019). Sama halnya dengan penelitian lain mengenai kinerja karyawan di suatu RSUD kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas kerja karyawan tinggi dan hanya beberapa saja yang rendah (Hidayah & Adi, 2023). Peneliti berpendapat tingginya kualitas kerja pada karyawan menunjukkan bahwa baiknya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dari karyawan, maka perlu dilakukan upaya-upaya yang lebih lanjut lagi mempertahankan dan meningkatkan kinerja suatu perusahaan oleh manajemen dalam suatu perusahaan atau lembaga. Kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diperoleh pada perusahaan, motivasi yang diberikan pimpinan, kepuasan karyawan dalam bekerja (Asir et al., 2022). Hal ini telah dibuktikan oleh peneliti dimana terdapat terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat dengan perolehan p value: 0,000 ($p < 0,05$) dengan Hasil tabulasi silang yang menunjukkan bahwa Sejumlah 96,7% perawat motivasi sangat tinggi dengan kinerja sangat tinggi. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh sebuah artikel dengan literatur review yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi (Mardhiyah et al., 2021). Didukung juga oleh penelitian lain yang membuktikan terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pada 30 orang responden dimana perawat yang memiliki motivasi tinggi dengan kinerja baik sejumlah 77,8% (Librianty, 2018). Hasil penelitian ini membuktikan teori yang menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu energi dalam melaksanakan suatu kegiatan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik (Sedarmayanthi, 2011). Peneliti berpendapat pentingnya menjaga motivasi kerja karyawan dalam suatu lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu berbagai upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari lingkungan, semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diperoleh.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja (p value = 0,035), dimana sejumlah 75,4 % perawat yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi dengan kinerja sangat tinggi. Kepuasan kerja merupakan tingkatan dimana seseorang

menyukai pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keseimbangan, perbedaan, pemenuhan, pandangan kelompok, teori dua faktor dan teori penghargaan (Prawira, 2020). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai dimensi yaitu dimensi iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan (Indrasari, 2017). Sejalan dengan penelitian lainnya yang membuktikan bahwa adanya kepuasan kerja menunjukkan peningkatan kinerja (Susanti, 2017). Hasil penelitian oleh (Paparang et al., 2021) menunjukkan arah hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 0,145 bahwa semakin baik kepuasan kerja seseorang maka kinerjanya akan semakin baik pula. Menurut Yazicioglu 2010, juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Peneliti berpendapat perlunya menjaga kinerja karyawan dengan menilai tingkat kepuasan karyawan. Mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan karyawan akan menjadi awal perusahaan untuk mencari upaya-upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja juga akan meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan responden dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 70%, terbanyak berpendidikan Ners sejumlah 75%. Kepuasan Kerja Perawat terbanyak dengan kategori sangat tinggi 75,4%. Motivasi Perawat terbanyak pada kategori sangat tinggi 96,7%. Kinerja Perawat 100% sangat tinggi. Ada Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit X (p value= 0,035) Ada Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di rumah sakit X (p value= 0,000). Disarankan kepada pihak rumah sakit agar mempertahankan kondisi dan memperhatikan motivasi dan kepuasan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang sangat tinggi. Kepada peneliti selanjutnya agar menganalisis kinerja terkait dimensi lainnya seperti, iklim organisasi, kreativitas individu dan karakteristik pekerjaan dan melakukan analisis multivariat

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami ucapkan kepada STIKES Wira Medika Bali yang telah mensupport penelitian ini sehingga dapat berjalan dengan lancar. Terima kasih juga kami sampaikan kepada PPPM STIKES Wira Medika Bali telah

memberikan kesempatan dalam hibah penelitian internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, N. (2021). *Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos (Persero) Di Kota Makassar I Diajukan*. 3(2), 6.
- Agustina, P., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 29. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9465>
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Evitalyn Luas.Adisti A.Rumayar, F. R. R. M. (2023). *Gambaran motivasi kerja dan kinerja pegawai di puskesmas tuminting kota manado*. 7(April), 1510–1515.
- Hidayah, M., & Adi, S. (2023). *Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan Di Rsud Mohammad Natsir Solok Tahun 2022*. 5, 226–231.
- Imananda, A. N., & Hendriani, W. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer di Indonesia : Literature Review. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(2), 1–12. <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/>
- Kemendes RI. (2020). Permenkes No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. *Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*, 3, 1–80. <http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/files/ap/eraturan/119.pdf>
- Librianty, N. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. *Jurnal Ners*, 2(2), 59–70. <https://doi.org/10.31004/jn.v2i2.227>
- Lumbanbatu, A. M. R. (2022). Pengaruh Pelayanan Prima Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di RS X Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*, 5(2), 157–167. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jik/index>
- Mahfudzan, S., Daud, M., & Hamid, A. N. (2022). Gambaran Motivasi Kerja Pengurus Lembaga Kemahasiswaan. *Jurnal Talenta Mahasiswa*, 2(1). <https://ojs.unm.ac.id/jtm/article/view/37-49>
- Mardhiyah, A., Wijaya, A., & Roni, F. (2021). Literature review: hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu. *Jurnal Keperawatan*, 19(1), 37–46. <https://doi.org/10.35874/jkp.v19i1.842>
- Meithiana Indrasari. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. Indomedia Pustaka. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Nur'Aini, S. (2019). Gambaran Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Kabupaten Jember). *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 15(1), 137. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i1.1961>
- Nursalam. (2015). *Metodologi ilmu keperawatan, edisi 4*. Salemba Medika.
- Pandji, A. (2015). Psikologi Kerja. In *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.

Prawira Indra. (2020). Indikator Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.

Sedarmayanthi. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerj*. Mandar Maju.

Sintari, S. N. N., Subhaktiyasa, P. G., & Andriana, K. R. F. (2022). Mutu Pelayanan Keperawatan Berhubungan dengan Kepuasan Pasien. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 81–88. <https://doi.org/10.22225/pi.7.2.2022.81-88>

Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>

Susanti, M. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Email : *Jurnal Psikomen*, 12(1), 1–7.

Tobing, R. A., Zuhrotun, Z., & Ruserlistyani, R. (2019). Pengaruh Kinerja Keuangan, Ukuran Perusahaan, dan Good Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Sustainability Report pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 102–123. <https://doi.org/10.18196/rab.030139>

Widyaputra, K.A., & Dewi, S. K. (2018). *Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi . Menurut Voon et al . (2011) su. 7(1), 85–104.*

Wijaya, N. (2015). Deteksi Perubahan Penggunaan Lahan Dengan Citra Landsat Dan Sistem Informasi Geografis: Studi Kasus Di Wilayah Metropolitan Bandung, Indonesia. *Geoplanning: Journal of Geomatics and Planning*, 2(2), 82–92. <https://doi.org/10.14710/geoplanning.2.2.82-92>