

PENGARUH BEBAN KERJA, *FAMILY-WORK CONFLICT* DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KINERJAPEGAWAI PUSKESMAS KEBUMEN III

Tri Saraswati

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, *family-work conflict*, dan keadilan prosedural terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen III. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kebumen III yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel *family work conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, variabel keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen III.

Kata kunci: beban kerja, *family work conflict*, keadilan prosedural, kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengemabangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Menjadi pegawai puskesmas mempunyai tanggung jawab yang besar, sebagai pegawai yang mengutamakan pelayanan terhadap konsumen harus mengedepankan kualitas pelayanan yang baik. Kurang cakupnya dalam bekerja dikarenakan adanya sebagian pegawai yang kurang mengetahui tentang pekerjaan yang diberikan organisasi sehingga membutuhkan waktu untuk memahami dan mempelajari tugas yang diberikan.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah unsur terpenting dalam Puskesmas, jika mutu sumber daya manusia rendah akan memberikan dampak pada mutu pelayanan yang rendah. Diperlukan dukungan sumber daya manusia yang mampu mengemban tugas dan terus mengadakan perubahan. Manuaba dalam Satria (2013) menyatakan bahwa beban kerja dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mengangkut, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong terjadinya *work family conflict*. Ketidakseimbangan peran yang dialami pegawai sangat mempengaruhi kinerja individu yang diberikan kepada organisasi, hal ini dapat diketahui dari sikap dan perilaku

pegawai yang tidak fokus ketika bekerja di kantor dan emosi yang tidak stabil, ini tentunya akan menjadi masalah yang serius untuk pencapaian organisasi.

Pandangan tradisional mengenai keadilan dalam organisasi seperti teori ekuitas (Adams, 1965 dalam Greenberg, 1986) terfokus pada hubungan rasio keluaran yang dihasilkan karyawan terhadap masukan dengan membandingkan standar-standar sebagai dasar menilai keadilan dalam suatu hubungan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005:178).

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan-catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 1998).

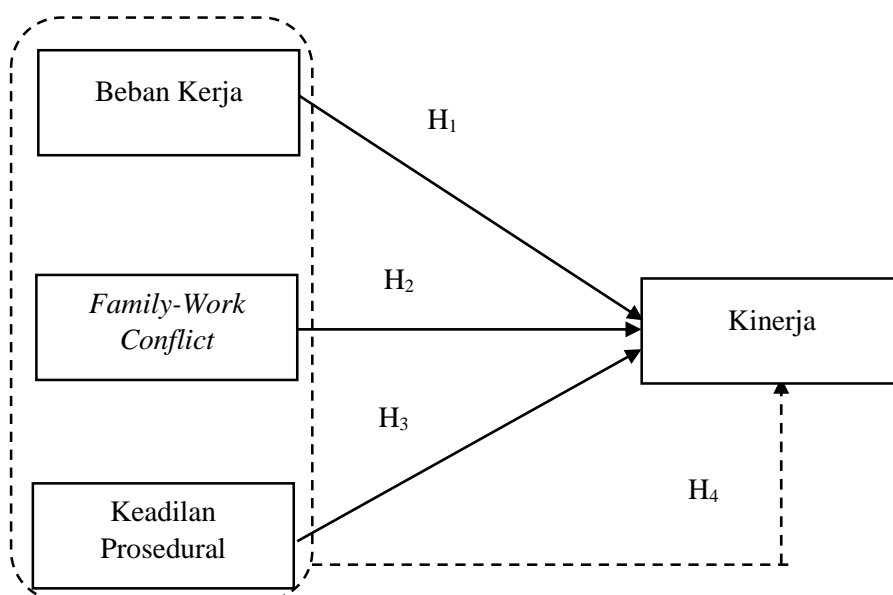
Family-Work Conflict

Family-Work Conflict adalah bentuk konflik peran antar, dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell (1985:77).

Keadilan Prosedural

Folger & Greenberg dalam Moorman (1991) menjelaskan bahwa keadilan prosedural adalah keadilan pada prosedur dan implementasi aturan pembagian.

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Puskesmas Kebumen III. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Puskesmas Kebumen III yang berjumlah 33 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistika

Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka *r table product moment pearson correlation*.

Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

Uji Asumsi Klasik

Analisa data dalam hubungannya dengan pengujian suatu hipotesis tidak dapat dipisahkan dari bentuk jenis data yang diperoleh serta dapat terpenuhi tidaknya hasil uji asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas data, uji heterokedastisitas serta uji normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi

antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Uji Heterokedastisitas

Jika *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplot* heterokedastisitas (Ghozali, 2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Rumusnya adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi (R^2). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Beban Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3009	0.863	Valid
2	0.3009	0.736	Valid
3	0.3009	0.906	Valid
4	0.3009	0.781	Valid
5	0.3009	0.822	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel beban kerja dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas *Family-Work Conflict*

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3009	0.919	Valid
2	0.3009	0.906	Valid
3	0.3009	0.816	Valid
4	0.3009	0.889	Valid
5	0.3009	0.899	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *family work conflict* dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Keadilan Prosedural

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3009	0.488	Valid
2	0.3009	0.661	Valid
3	0.3009	0.661	Valid
4	0.3009	0.705	Valid
5	0.3009	0.584	Valid

6	0.3009	0.726	Valid
7	0.3009	0.804	Valid
8	0.3009	0.579	Valid
9	0.3009	0.683	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel keadilan prosedural dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.3009	0.730	Valid
2	0.3009	0.634	Valid
3	0.3009	0.610	Valid
4	0.3009	0.592	Valid
5	0.3009	0.429	Valid
6	0.3009	0.600	Valid
7	0.3009	0.733	Valid
8	0.3009	0.701	Valid
9	0.3009	0.656	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Beban Kerja	0.880	0.6	Reliabel
<i>Family Work Conflict</i>	0.932	0.6	Reliabel
Keadilan Prosedural	0.828	0.6	Reliabel
Kinerja	0.802	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

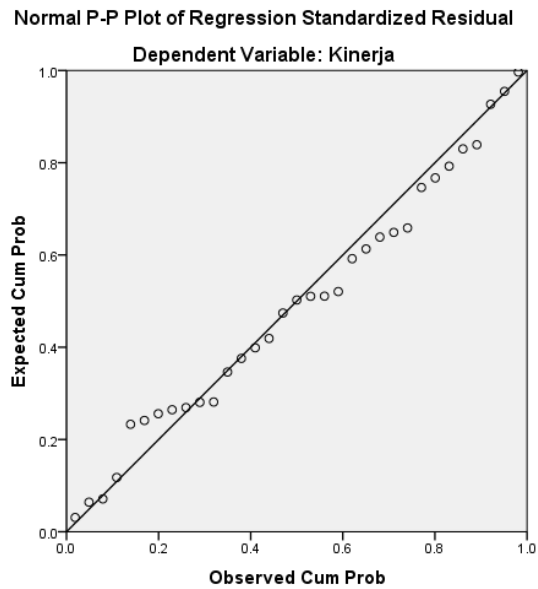
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.623	1.604
FWC	.610	1.638
Keadilan Prosedural	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja

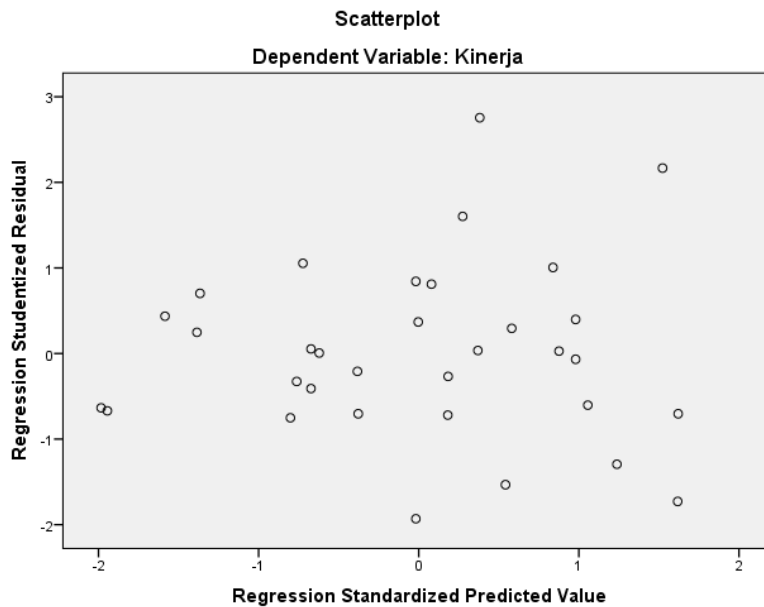
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit)

dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.404	4.774		1.970	.058
Beban Kerja	-.355	.233	-.263	-1.522	.139
FWC	.394	.156	.439	2.516	.018
Keadilan Prosedural	.646	.140	.637	4.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 9,404 - 0,355 + 0,394 + 0,646$$

a (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel beban kerja, *family work conflict*, dan keadilan prosedural maka kinerja bernilai sebesar 9,404.

koefisien regresi untuk X_1 sebesar -0,355, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel beban kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar -0,355 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,394, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan pada variabel *family work conflict* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,394 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,036, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan pada variabel keadilan prosedural akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,646 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Beban Kerja	-1,571	1,699913	H ₁ ditolak
<i>Family Work Conflict</i>	2,516	1,699913	H ₁ diterima
Keadilan Prosedural	4,601	1,699913	H ₁ diterima

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124.495	3	41.498	8.299	.000 ^b
Residual	145.020	29	5.001		
Total	269.515	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Beban Kerja, FWC

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 8,299 > F_{tabel} sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan beban kerja, *family work conflict*, dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen III.

Koesifisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.680 ^a	.462	.406	2.23622	.462	8.299	3	29	.000

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Beban Kerja, FWC

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,462 artinya 46,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, *family work conflict*, dan keadilan prosedural sedangkan sisanya sebesar 53,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi berganda variabel beban kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan, yang berarti beban kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen III.
2. Hasil analisis regresi linier berganda variabel *family work conflict* menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti *family work conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen III.
3. Hasil analisis regresi linier berganda variabel keadilan procedural menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen III.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja, *family work conflict*, dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen III.

5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Kebumen III dipengaruhi oleh beban kerja, *family work conflict*, dan keadilan procedural.

Saran

1. Organisasi hendaknya lebih memperhatikan dalam pembagian tugas yang akan diberikan kepada para pegawai, pemberian tugas lebih baik menyesuaikan dengan ketrampilan yang dimiliki pegawai, agar dalam pelaksanaannya langsung dapat dipahami dan menjadikan waktu lebih efisien dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Organisasi hendaknya lebih memperhatikan dan lebih teliti dalam mengambil keputusan untuk mengantisipasi adanya pegawai yang kurang memahami dengan keputusan yang telah dibuat.
3. Pegawai hendaknya lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya agar bisa membagi waktu ketika di kantor tidak membawa pekerjaan rumah dan begitupun sebaliknya, agar tidak mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Adipradana. 2008. *Analisis Beban Kerja*. <http://adipradana.wordpress.com>

Aminah, Soleman. 2011. "Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weighy Limit". Universitas Pattimura: Arika, Vol.5 No.2 ISSN:1978-1105

Amstrong, M., & Baron, A. 1998. *Performance Mangement – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development

Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta

Baltes, B.B., & Heydens-Gahir, H.A. 2003. "Reduction of Work-Family Conflict Through the Use of Selection, and Compensation Behaviors." *Journal of Applied Psychology*, 88, 1005 - 1018

Belarmino, De Silva Pereira. 2013. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste." Universitas Padjajaran Bandung

Cropanzano, R., *et al.* 2007. *The Management of Organizational Justice*. *Academy of Management Perspective*, 34 - 48

Departemen Kesehatan RI. 2004. *Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1197/Menkes/SK/X/2004 tentang Standar Pelayanan Farmasi di Rumah Sakit*. Jakarta

Departemen Kesehatan RI. 2009. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*. Jakarta

- Effendi. 2009. *Manajemen Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Salemba Empat
- Fatdina. 2012. "Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi." *Jurnal Psikologi*, Vol. 36 No. 1, 1-17
- Frone, M. R., Russel, M and Cooper, M. L. 1992. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface." *Journal of Applied Psychology*, 77 (1): 65-78
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Gillies, D A. 1994. *Nursing Management: A System Approach*. 3rd. Philadelphia: WB Saunders co
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 1985. "Source of Conflict Between Work and Family Roles." *Academy of Management Review*.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: ANDI
- Ilyas, Yaslis. 1999. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Fekom UI. Jakarta
- Irwandy. 2007. "Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta." *Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Kurniadi, A. 2013. *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya (Teori, Konsep, dan Aplikasi)*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moekijat. 1998. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Newcomb, Theodore M. 1981. *Psikologi Sosial*. Bandung: CV Diponegoro
- Pareke, F. 2004. "Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Permediasi." *Jurnal Siasat Bisnis dan Ekonomi*, 2 (9): 157- 177
- Prihatini, L.D. 2007. "Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang". *Universitas Sumatra Utara: Fakultas Ilmu Keperawatan*

- Rahmawati, Annisa. 2015. "Pengaruh *Work Family Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit GHRASIA Yogyakarta." Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Sari, Dianitas Cynthia. 2014. "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Komitmen pada Tujuan Terhadap Kinerja Manajerial." Fakultas Bisnis. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama
- Srimindarti, Ceacilia. 2006. *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*. Fokus Ekonomi Vol. 3, No. 1
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Swansburg, RC. 1999. *Introductory Management and Leadership for Nurses*. London: Jones and Bartlet Publisher, Inc
- Syafar, Wahid Abdul Amir. 2016. "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan antra Instalasi Kesehatan Jiwa dan Umum)." *Jurnal Katalogis*, Vol. 4 No. 7
- Tangkililisan, Hessel N. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo
- Thibaut, J., and Walker, L. 1975. *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillside NJ: Lawrence Erlbaum Associates