



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Yakrija Slipi

Vika Rahmadita^{1*}, Nurul Aisyah², Chodidjah³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: vikarahmadita94@gmail.com¹, nurul.nly@bsi.ac.id², chodidjah.cdj@bsi.ac.id³

*Penulis Korespondensi: vikarahmadita94@gmail.com

Abstract. As a healthcare service provider, Yakrija Slipi Clinic holds a highly critical role in fulfilling public health services. This study is designed to evaluate how job satisfaction and compensation influence employee performance at Yakrija Slipi Clinic. Utilizing a quantitative method, empirical data were gathered via questionnaires distributed to 61 respondents selected through a saturated sampling technique. The collected data were subsequently processed utilizing multiple linear regression analysis with SPSS. The empirical results demonstrate that job satisfaction exerts a positive but statistically insignificant effect on employee performance. Conversely, compensation exhibits a positive and statistically significant effect on employee performance. Jointly, the simultaneous test indicates that job satisfaction and compensation have a significant effect on employee performance. The resulting coefficient of determination (R square) of 0.539 reveals that 53.9% of the fluctuations in employee performance are explainable by job satisfaction and compensation, whereas the other 46.1% are determined by external variables beyond this model. Ultimately, this research concludes that compensation is the most dominant variable in driving employee performance at Yakrija Slipi Clinic.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Healthcare Clinic; Job Satisfaction; Multiple Regression.

Abstrak. Sebagai penyedia layanan kesehatan, Klinik Yakrija Slipi mengemban peran krusial dalam mengakomodasi kebutuhan medis masyarakat. Riset ini diorientasikan untuk menganalisis kontribusi kepuasan kerja serta kompensasi dalam memengaruhi kinerja karyawan di Klinik Yakrija Slipi. Pendekatan kuantitatif diaplikasikan dalam riset ini, di mana data dikumpulkan lewat penyebaran kuesioner kepada 61 responden menggunakan teknik sampel jenuh. Selanjutnya, data diolah melalui uji regresi linear berganda berbantuan program SPSS. Temuan penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, integrasi kepuasan kerja serta kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,539 mengindikasikan bahwa 53,9% variabilitas kinerja karyawan mampu diprediksi oleh kepuasan kerja dan kompensasi, sementara 46,1% sisanya bersumber dari faktor eksternal di luar model regresi ini. Walhasil, dapat disimpulkan bahwa kompensasi bertindak sebagai variabel paling dominan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan pada Klinik Yakrija Slipi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Klinik Kesehatan; Kompensasi; Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting di setiap institusi, organisasi, atau perusahaan, karena mereka menggerakkan semua aktivitas perusahaan (Hasibuan et al., 2023). Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya bergantung pada modal, modern teknologi atau bisnis strategi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas orang-orangnya. Itulah mengapa perusahaan harus fokus pada berbagai faktor yang meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan, supaya mereka bisa berkembang dan tumbuh di tengah persaingan yang ketat. Di dunia bisnis yang global dan cepat saat ini, setiap perusahaan perlu mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja untuk mencapai produktivitas terbaik, termasuk pada sektor layanan kesehatan (Sutrisno et al., 2024). Faktor kunci yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah

kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan saat menangani tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan. Karyawan dengan kinerja tinggi dianggap mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan, baik dengan meningkatkan kualitas layanan, produktivitas kerja, atau membantu perusahaan mencapai tujuan keseluruhan (Barsah, 2024).

Klinik Yakrija Slipi, sebagai bisnis di sektor kesehatan, memiliki peran penting sebagai sarana yang memberikan layanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Sebagai penyedia layanan kesehatan, Klinik Yakrija Slipi dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, ramah, terbaik, dan profesional kepada pasien. Hal tersebut tentu memerlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Selain itu, meningkatnya jumlah fasilitas pelayanan kesehatan seperti klinik, rumah sakit, maupun pusat kesehatan lainnya menyebabkan persaingan di bidang kesehatan menjadi semakin ketat. Kondisi ini menuntut Klinik Yakrija Slipi untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan agar mampu mempertahankan kepercayaan pasien dan bersaing dengan kompetitor lainnya.

Untuk meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas perusahaan, kinerja karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan. Ketika karyawan memberikan yang terbaik, layanan yang diterima pasien juga menjadi lebih baik. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, kualitas layanan dapat ikut menurun sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan pasien dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak Human Resource (HR) Klinik Yakrija Slipi, serta data rekap Key Performance Indicator (KPI) keterlambatan kehadiran selama satu tahun terakhir, diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Data menunjukkan bahwa dari 61 karyawan, rata-rata tingkat keterlambatan tahunan mencapai 14,9%, jauh melampaui target KPI perusahaan sebesar 5%, dengan seluruh karyawan (61 dari 61 orang) tercatat memiliki persentase keterlambatan di atas target tersebut. Berdasarkan skor KPI, sebanyak 46 karyawan (75,4%) berada pada kategori "Kurang" dan hanya 15 karyawan (24,6%) berada pada kategori "Cukup", sementara 27 karyawan (44,3%) bahkan memperoleh skor KPI 0. Secara bulanan, persentase keterlambatan berkisar antara 13,5% pada bulan dengan capaian terbaik hingga 16,0% pada bulan dengan capaian terburuk, dengan rata-rata semester kedua (15,06%) sedikit lebih tinggi dibandingkan semester pertama (14,75%), yang mengindikasikan kecenderungan meningkat. Selain itu, masih ditemukan

keluhan mengenai beban kerja yang dirasakan belum sepenuhnya seimbang dengan kompensasi yang diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Suatu hal penting yang dianggap bisa memengaruhi performa karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya berarti seberapa positif karyawan melihat pekerjaan mereka, yang tergantung seberapa cocok harapan mereka dengan kenyataan di tempat kerja (Sumantri & Bahrin, 2022). Karyawan yang gembira saat menunaikan pekerjaannya biasanya penuh energi, dapat diandalkan, setia, dan menjalankan tanggung jawabnya dengan serius (Pratiwi & Hariani, 2023). Selain itu, merasa puas di tempat kerja bisa membuat suasana kerja lebih menyenangkan dan aman, sehingga orang bisa melakukan yang terbaik. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah bisa menimbulkan masalah seperti motivasi rendah, produktivitas menurun, sering absen, dan bahkan keinginan untuk resign (Permata & Jemadi, 2024).

Selain kepuasan kerja, gaji atau kompensasi juga memengaruhi seberapa baik karyawan bekerja. Kompensasi merupakan segala jenis upah yang organisasi berikan kepada tenaga pekerjanya atas kontribusi, kinerja, dan kerja mereka (Herlambang Wisanggeni et al., 2024). Ini bisa berupa gaji, bonus, tunjangan, atau manfaat lain yang ditawarkan perusahaan. Bayaran yang adil dan memadai menunjukkan pengakuan dari perusahaan dan bisa meningkatkan motivasi serta suasana hati (Melanie et al., 2025). Bagi karyawan, kompensasi bukan hanya untuk menutupi biaya hidup, tapi juga sebagai tanda penghargaan atas usaha, tenaga, pikiran, dan kontribusi mereka (Mayangsari & Sari, 2025). Siapa pun yang merasa dibayar dengan adil biasanya lebih termotivasi dan bekerja lebih baik. Tapi jika merasa kurang dibayar, maka dapat menimbulkan rasa tidak puas yang berdampak pada menurunnya semangat dan kinerja karyawan (Indrawan Syah et al., 2025). Dalam praktiknya, ketidakselarasan perihal beban kerja dengan kompensasi yang didapat, kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja yang telah diberikan karyawan, maupun kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung apabila tidak diperhatikan dapat berdampak pada menurunnya kualitas kerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dari penjelasan tersebut, terlihat bahwa kepuasan kerja dan kompensasi merupakan hal penting yang bisa memengaruhi hasil kerja karyawan. Sebab itu, perusahaan harus memperhatikan dua faktor tersebut agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dibahas tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan apakah kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Yakrija Slipi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis merupakan landasan yang digunakan untuk menjelaskan konsep dan teori yang berkorelasi terhadap variabel pada penelitian. Bagian ini digunakan untuk memberikan dasar pemahaman mengenai kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan serta menjelaskan keterkaitan antarvariabel yang menjadi fokus penelitian. Kajian teoritis dalam penelitian ini disusun dari teori dan temuan studi terdahulu yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena manusia adalah faktor utama dalam sebuah organisasi (Rosita et al., 2023). Menurut Sumantri dan Bahrin (2022), kepuasan kerja secara konseptual adalah bagaimana seorang karyawan merasa terhadap pekerjaannya, yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, kerja sama dengan rekan sejawat, sistem penghargaan yang diberikan, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi kesehatan fisik dan mental. Permata dan Jemadi (2024) menambahkan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada dinamika hubungan sosial di lingkungan perusahaan, termasuk komunikasi dengan rekan kerja dan dukungan emosional dari atasan. Pratiwi dan Hariani (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan retensi serta loyalitas karyawan, di mana karyawan yang puas terhadap kondisi kerjanya cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja diukur melalui lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, gaji atau imbalan, dan lingkungan kerja, dengan indikator meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap gaji atau imbalan, dan kepuasan terhadap lingkungan kerja.

Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan prestasi kerja mereka, yang tidak hanya berwujud gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, insentif, atau fasilitas lainnya (Herlambang Wisanggeni et al., 2024). Permata dan Jemadi (2024) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal penting bagi setiap karyawan, sedangkan Mayangsari dan Sari (2025) menjelaskan bahwa kompensasi menjadi bagian yang dicari oleh setiap karyawan dalam bekerja, karena motivasi untuk berkontribusi lebih besar akan tercipta jika perusahaan memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Melanie et al., (2025) menemukan bahwa penerapan sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, sementara

Permana et al., (2023) menjelaskan bahwa kompensasi yang layak turut berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ketiadaannya dapat menyebabkan rendahnya produktivitas serta meningkatnya turnover karyawan (Indrawan Syah et al., 2025).

Variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur melalui empat dimensi, yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), kompensasi non finansial, dan keadilan kompensasi, dengan indikator gaji pokok, insentif atau bonus, tunjangan, serta keadilan dalam pemberian kompensasi.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam mencapai hasil berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya (Barsah, 2024). Sutrisno et al.,(2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sejalan dengan target yang diberikan, baik dari aspek kualitas, jumlah, ketepatan waktu, maupun kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Karyawan yang mendapat pelatihan yang cukup dan merasa senang dengan pekerjaannya cenderung bekerja lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan dukungan memadai dari perusahaan. Marsuki et al., (2025) menemukan bahwa budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan Yanti et al., (2025) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Ma'rifat et al., (2024) menambahkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menjadi acuan penting dalam menyusun penelitian ini karena memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti sekaligus memperkuat dasar teori. Ringkasan penelitian yang relevan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian yang Relevan.

Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Sumantri & Bahrn (2022)	Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan
Praweldi et al., (2023)	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Melanie et al., (2025)	Sistem Kompensasi Perspektif Keadilan Islam	Sistem kompensasi yang adil meningkatkan produktivitas dan loyalitas
Marsuki et al., (2025)	Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Permata & Jemadi (2024)	Rekrutmen, Pelatihan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pratiwi & Hariani (2023)	Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Mayangsari & Sari (2025)	HRM Rumah Sakit dan Kinerja Karyawan	HRM yang baik meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja
Yanti et al., (2025)	Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Permana et al., (2023)	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2026)

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir dikonstruksikan berdasarkan sintesis hubungan logis antara kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel independen yang diduga kuat memicu dinamika peningkatan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kepuasan kerja menduduki posisi krusial secara psikologis karena menentukan gairah kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas kedinasan secara optimal harian. Di sisi lain, kompensasi finansial langsung dan tidak langsung bertindak sebagai stimulus material yang menegaskan pengakuan perusahaan atas dedikasi karyawan. Penyelarasan kepuasan psikologis yang diiringi dengan keadilan kompensasi material secara simultan diyakini akan memperkuat produktivitas staf Klinik Yakrija Slipi secara berkelanjutan.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang perlu diverifikasi kebenarannya melalui pengolahan data empiris di lapangan. Hipotesis penelitian yang diajukan dalam riset ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Yakrija Slipi.

Ho1: Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Yakrija Slipi.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Yakrija Slipi.

Ho2: Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Yakrija Slipi.

H3: Kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Yakrija Slipi.

Ho3: Kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Yakrija Slipi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian berikut memakai metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif juga asosiatif. Menurut Balaka (2022), penelitian kuantitatif ialah merupakan jenis penelitian yang fokus pada pengukuran variabel-variabel penelitian dengan data berbentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di Klinik Yakrija Slipi, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk memahami hubungan serta dampak antara variabel independen dengan variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan di Klinik Yakrija Slipi dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan metode sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, serta dokumen perusahaan. Instrumen penelitian ini disusun memakai skala Likert dengan menggunakan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Penelitian ini berisikan dua variabel independen, yaitu kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2), serta satu merupakan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Definisi operasional variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel.

Variabel	Dimensi	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Pekerjaan itu sendiri; Atasan; Rekan kerja; Gaji/imbalan; Lingkungan kerja	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi finansial langsung; Kompensasi finansial tidak langsung; Kompensasi non finansial; Keadilan kompensasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Ketepatan waktu; Tanggung jawab; Kerja sama	Likert

Sumber: Data diolah (2026)

Data yang terkumpul diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan nilai batas minimal (*cut-off value*) sebesar 0,60. Selanjutnya, data diuji dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, b1 dan b2 adalah koefisien regresi, X1 adalah kepuasan kerja, X2 adalah kompensasi, dan e adalah *error term*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini disebarkan kepada 61 orang responden yang merupakan seluruh staf di Klinik Yakrija Slipi. Kuesioner yang disebarkan seluruhnya berhasil dikumpulkan kembali secara utuh dan layak dianalisis. Analisis karakteristik responden dilakukan berdasarkan klasifikasi jenis kelamin dan kelompok usia untuk memetakan kondisi demografis karyawan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	33	54,10%
Perempuan	28	45,90%

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 25 Tahun	43	70,49%
25 - 35 Tahun	14	22,95%
> 35 Tahun	4	6,56%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan sebaran data pada Tabel 3 dan Tabel 4, karakteristik gender menunjukkan dominasi karyawan laki-laki sebesar 54,10% dibandingkan perempuan sebesar 45,90%. Komposisi gender yang relatif seimbang ini meminimalkan bias pandangan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi klinik. Pada aspek kelompok usia, mayoritas mutlak responden berada pada usia muda produktif di bawah 25 tahun, yakni sebanyak 70,49%. Kondisi demografis ini mengindikasikan bahwa sebagian besar staf operasional Klinik Yakrija Slipi berada dalam usia awal karier. Tenaga kerja yang dominan muda ini secara teoretis mencerminkan potensi adaptabilitas kerja yang tinggi, kecepatan mengadopsi prosedur teknologi klinis, serta tingkat stamina fisik yang prima. Hal ini sangat menguntungkan bagi klinik dalam memelihara keandalan operasional medis harian.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menjamin validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan sebelum analisis statistik lebih lanjut. Uji validitas membandingkan nilai Pearson Correlation (r -hitung) dengan r -tabel (0,252). Uji reliabilitas membandingkan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,805	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.2	0,858	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.3	0,837	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.4	0,841	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.5	0,885	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.6	0,903	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.7	0,898	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.8	0,817	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.9	0,752	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	X1.10	0,805	0,252	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,768	0,252	Valid
Kompensasi (X2)	X2.2	0,818	0,252	Valid
Kompensasi (X2)	X2.3	0,898	0,252	Valid
Kompensasi (X2)	X2.4	0,816	0,252	Valid
Kompensasi (X2)	X2.5	0,889	0,252	Valid
Kompensasi (X2)	X2.6	0,871	0,252	Valid
Kompensasi (X2)	X2.7	0,884	0,252	Valid
Kompensasi (X2)	X2.8	0,877	0,252	Valid
Kompensasi (X2)	X2.9	0,640	0,252	Valid
Kompensasi (X2)	X2.10	0,623	0,252	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,917	0,252	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y2	0,899	0,252	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y3	0,906	0,252	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y4	0,914	0,252	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y5	0,921	0,252	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y6	0,911	0,252	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y7	0,923	0,252	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y8	0,919	0,252	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y9	0,906	0,252	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y10	0,485	0,252	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,953	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,942	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,964	0,60	Reliabel

Berdasarkan sebaran r-hitung pada Tabel 5, diperoleh bukti empiris bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja (X1.1–X1.10), Kompensasi (X2.1–X2.10), dan Kinerja Karyawan (Y1–Y10) memiliki nilai koefisien korelasi Pearson (r-hitung) yang secara konsisten melebihi nilai r-tabel sebesar 0,252 ($r\text{-hitung} > 0,252$). Nilai r-hitung tertinggi untuk variabel Kepuasan Kerja berada pada butir X1.6 (0,903), untuk variabel Kompensasi berada pada butir X2.3 (0,898), dan untuk variabel Kinerja Karyawan berada pada butir Y7 (0,923). Seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid, bebas dari bias pengukuran, serta layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien Cronbach's Alpha yang sangat tinggi untuk ketiga variabel penelitian ($X1 = 0,953$; $X2 = 0,942$; $Y = 0,964$), jauh melampaui batas minimal standardisasi sebesar 0,60 ($\text{Alpha} > 0,60$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner ini memiliki tingkat konsistensi, keandalan, dan stabilitas instrumen yang sangat baik saat digunakan berulang kali.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna memverifikasi bahwa model estimasi regresi memenuhi kriteria kelayakan statistik, sehingga parameter estimasi koefisien regresi dinyatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) atau tidak bias. Asumsi klasik yang diuji meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Sutrisno et al., 2024). Pengujian dilakukan secara statistik menggunakan metode kuantitatif One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,076. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 ($0,076 > 0,05$), maka model residual dinyatakan berdistribusi normal. Temuan ini didukung oleh analisis grafik

visual, di mana kurva histogram berbentuk lonceng simetris sempurna (bell-shaped curve), dan titik-titik sebaran data pada grafik Normal Probability Plot (P-Plot) menyebar secara konsisten mengikuti garis diagonal utama dari sudut kiri bawah ke kanan atas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang sangat kuat atau linear sempurna antar-variabel bebas di dalam model regresi. Model regresi yang ideal menyatakan tidak adanya masalah multikolinearitas di mana Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Hasil analisis statistik regresi menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) adalah sebesar 0,253, yang jauh lebih besar dari batas kriteria minimal ($0,253 > 0,10$). Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel independen tersebut adalah sebesar 3,959, yang jauh di bawah batas kriteria maksimal ($3,959 < 10,00$). Dengan demikian, dapat disimpulkan secara meyakinkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mendeteksi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang valid harus bersifat homoskedastisitas (varians residual konstan). Pertama, analisis visual menggunakan grafik Scatterplot memperlihatkan titik-titik data residual menyebar secara acak, tidak teratur, serta berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola geometris tertentu (seperti gelombang atau menyempit). Kedua, untuk menghindari bias subjektivitas interpretasi gambar, dilakukan Uji Glejser secara statistik dengan cara meregresikan nilai absolut residual kepada variabel independen. Hasil Uji Glejser membuktikan nilai signifikansi (p-value) untuk Kepuasan Kerja (Sig = 0,502) dan Kompensasi (Sig = 0,824) jauh melebihi batas 0,05, sehingga dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memeriksa seberapa jauh hubungan spesifikasi antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Pengujian dilakukan melalui uji ANOVA pada menu Compare Means SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data uji linearitas variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,062. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,062 > 0,05$), maka disimpulkan bahwa hubungan spesifikasi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan bersifat linear secara statistika.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna menjawab pertanyaan penelitian dan membuktikan kebenaran empiris terkait pengaruh kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Rangkuman hasil pengujian secara parsial, simultan, dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.

Metode Pengujian	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Signifikansi	Keterangan
Uji t (X1 secara parsial-sederhana)	6,796	2,00172	< 0,001	Signifikan Sederhana
Uji t (X1 secara parsial-berganda)	0,674	2,00172	0,502	Tidak Signifikan Berganda
Uji t (X2 secara parsial)	8,239	2,00172	< 0,001	Signifikan (Sangat Kuat)
Uji F (Simultan X1, X2 terhadap Y)	33,859	3,18	< 0,001	Model Sangat Layak (Sig)

Sumber: Data diolah (2026)

Analisis regresi linear berganda menghasilkan koefisien konseptual hubungan struktural antara variabel-variabel penelitian yang dinyatakan dalam model persamaan matematis berikut:

$$Y = 11,819 + 0,123 X_1 + 0,618 X_2$$

Persamaan regresi tersebut memberikan beberapa arti interpretasi teoretis yang sangat mendalam: Pertama, nilai Konstanta (a) sebesar 11,819 mengindikasikan bahwa apabila nilai variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai konstan atau nol, maka nilai dasar kinerja karyawan di Klinik Yakrija Slipi tetap bernilai positif sebesar 11,819 satuan. Kedua, Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (b1) sebesar 0,123 bernilai positif. Artinya, bila indeks kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan dengan asumsi kompensasi tetap, maka kinerja karyawan diestimasi mengalami kenaikan sebesar 0,123 satuan. Namun, hasil uji t parsial model berganda menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,502 yang jauh melampaui batas toleransi kesalahan 0,05 ($0,502 > 0,05$), sehingga kontribusi pengaruh ini dinyatakan tidak signifikan secara berganda. Ketiga, Koefisien Regresi Kompensasi (b2) sebesar 0,618 bernilai positif. Artinya, jika efektivitas sistem kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan dengan asumsi kepuasan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan secara nyata sebesar 0,618 satuan. Koefisien kompensasi ini sangat signifikan karena nilai p-value < 0,001 yang jauh di bawah 0,05. Dominasi koefisien kompensasi ($0,618 > 0,123$) membuktikan bahwa kompensasi adalah penentu paling sensitif bagi peningkatan kinerja karyawan di klinik.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh dari nilai R Square (R^2) sebesar 0,539. Hal ini membuktikan bahwa dinyatakan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan memberikan kontribusi kontribusi pengaruh sebesar 53,9% terhadap variasi naik turunnya Kinerja Karyawan (Y) Klinik Yakrija Slipi. Sementara itu, sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel penjelas eksternal lainnya yang berada di luar model regresi penelitian ini, seperti stres kerja, gaya kepemimpinan kepala klinik, beban kerja fisik medis harian, atau iklim budaya organisasi yang tidak diteliti dalam riset ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melaluinya serangkaian prosedur estimasi kuantitatif, analisis pembahasan ditekankan pada interpretasi mendalam mengenai kaitan logis antar-variabel secara teoretis, implikasi manajerial bagi Klinik Yakrija Slipi, serta sintesis keselarasan atau pertentangan hasil temuan dengan kajian literatur empiris terdahulu.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan oleh estimasi parsial sederhana (bivariate), kepuasan kerja (X1) secara mandiri memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 6,796$; $p\text{-value} < 0,001$). Namun, ketika dianalisis secara bersama-sama dengan variabel Kompensasi dalam model regresi linear berganda, pengaruh kepuasan kerja berubah menjadi tidak signifikan (koefisien = 0,123; $p\text{-value} = 0,502 > 0,05$). Hasil temuan ini secara ilmiah mengindikasikan bahwa kepuasan psikologis yang dirasakan karyawan dalam bekerja baru akan berkontribusi nyata jika didukung oleh kelayakan pemberian kompensasi finansial yang adil (Sumantri & Bahrin, 2022). Ketika kompensasi dikontrol atau diposisikan konstan, kepuasan kerja intrinsik saja belum mampu mendongkrak kinerja karyawan secara signifikan di Klinik Yakrija Slipi.

Ketidaksignifikanan pengaruh kepuasan kerja dalam model berganda ini sejalan dengan penelitian Yatiningrum et al., (2025) yang menemukan bahwa dalam organisasi pelayanan publik kesehatan, kepuasan kerja batiniah bersifat sekunder dibandingkan dengan kebutuhan kepastian imbalan finansial yang nyata. Karyawan klinik yang sebagian besar berusia muda produktif di bawah 25 tahun (70,49%) cenderung mengutamakan pemenuhan kompensasi materiil untuk mencukupi kebutuhan dasar hidup mereka, sehingga kepuasan kerja baru akan bermakna signifikan bila kesejahteraan material mereka telah terpenuhi. Oleh karena itu, manajemen klinik tidak boleh mengabaikan kepuasan psikologis, namun pengelolaannya harus diposisikan sebagai program penunjang yang diintegrasikan dengan pembenahan sistem penghargaan materiil (Permata & Jemadi, 2024).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi (X2) terbukti memiliki pengaruh positif yang sangat kuat, dominan, dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Yakrija Slipi (koefisien = 0,618; thitung = 8,239 > 2,00172; p-value < 0,001). Hasil temuan empiris ini membuktikan bahwa kelayakan sistem penggajian pokok, pemberian insentif yang transparan, ketersediaan tunjangan kesehatan yang memadai, serta keadilan pemberian uang lembur adalah determinan utama yang mengendalikan semangat kerja dan produktivitas staf klinik (Herlambang Wisanggeni et al., 2024). Semakin adil, kompetitif, dan tepat waktu sistem pemberian kompensasi oleh pihak manajemen, maka motivasi, kedisiplinan (seperti ketepatan waktu hadir harian), serta tanggung jawab pelayanan medis pasien akan mengalami peningkatan secara drastis.

Temuan penelitian ini mendukung teori keadilan kompensasi yang dikemukakan oleh Melanie et al., (2025) bahwa pemberian balas jasa yang menjunjung tinggi asas proporsionalitas dan transparansi akan secara signifikan menaikkan loyalitas dan kinerja karyawan. Hasil riset ini juga selaras dengan temuan Nasution (2023) pada instansi pelayanan publik, serta penelitian Oktikasari (2023) yang membuktikan bahwa kompensasi bertindak sebagai motor penggerak utama bagi karyawan dalam mewujudkan kompetensi teknisnya ke dalam performa pelayanan prima. Ketergantungan kinerja terhadap kompensasi ini sangat relevan dengan kondisi objektif di lapangan, di mana beban kerja tinggi operasional klinik harus diimbangi dengan struktur kompensasi yang menyejahterakan agar tidak memicu turnover staf (Mayangsari & Sari, 2025; Indrawan Syah et al., 2025).

Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, uji F membuktikan bahwa kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Yakrija Slipi ($F_{hitung} = 33,859 > F_{tabel} = 3,18$; p-value < 0,001). Nilai determinasi (R^2) sebesar 53,9% mengindikasikan kontribusi gabungan kedua variabel independen yang cukup kuat dalam menerangkan variasi kinerja staf. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara aspek psikologis (kepuasan batiniah) dan kesejahteraan material (kompensasi) harus dikelola secara berimbang oleh manajemen klinik guna menjaga stabilitas pelayanan kesehatan pasien (Marsuki et al., 2025; Yanti et al., 2025).

Sisa pengaruh sebesar 46,1% yang diterangkan oleh faktor eksternal lainnya di luar model regresi memberikan sinyal strategis bagi pengelola Klinik Yakrija Slipi. Faktor-faktor seperti stres kerja akibat pelayanan darurat medis, beban kerja fisik shift malam, ketersediaan pelatihan kompetensi staf, hingga iklim budaya kerja organisasi diyakini turut andil dalam membentuk kualitas luaran kinerja (Ma'rifat et al., 2024; Sutrisno et al., 2024). Dengan

demikian, pembenahan sistem SDM di Klinik Yakrija Slipi harus dilakukan secara holistik dengan memposisikan pembenahan kompensasi finansial sebagai prioritas utama yang diiringi dengan penciptaan iklim kerja suportif yang menunjang kepuasan psikologis karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Klinik Yakrija Slipi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien regresi 0,123; Sig. 0,502 > 0,05), sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 8,239 > t tabel 2,00172; Sig. < 0,001). Secara simultan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 33,859 > F tabel 3,18; Sig. < 0,05), dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 53,9%, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan budaya organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen Klinik Yakrija Slipi disarankan untuk memprioritaskan evaluasi sistem kompensasi, termasuk kesesuaian insentif dan tunjangan dengan beban kerja karyawan, karena terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam mendorong kinerja. Manajemen juga disarankan menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif melalui komunikasi dua arah dan pengaturan jadwal kerja yang lebih teratur untuk mendukung kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang belum diteliti dalam model ini, seperti beban kerja, stres kerja, atau gaya kepemimpinan, digunakan memperoleh gambaran yang dinilai lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor pelayanan kesehatan.

DAFTAR REFERENSI

- Ariska, S. P. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 163–172. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i2.30374>
- Balaka, M. Y. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Barsah, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: Sahabat Pena.
- Hasibuan, A., Nusa, Y., Dwiningsih, S., Handayani, M., Jumawan, Maulia, I. R., Supriyanto, M., & Dharmanto, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herlambang Wisanggeni, D., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. P. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>
- Indrawan Syah, M., Amirulloh, D., Jamal, A., & Qurratu'aini, N. I. (2025). Menelaah Hubungan antara Kompensasi dan Retensi Karyawan: Tinjauan Literatur dan Arah Masa Depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Accounting Dan Manajemen*, 4(2), 147–161.
- Ma'rifat, R. A., Suraharta, I. M., & Jaya, I. I. (2024). Analisis Penentuan Armada dan Rute dalam Pengiriman Barang PT Semen Gresik Indonesia. *Scientica: Jurnal Ilmiah Sains Dan Teknologi*, 2(11), 306–312. <https://doi.org/10.59024/scientica.v2i11.2733>
- Marsuki, Kapriani, & Jusman, I. A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Di Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 5(1), 1171–1176.
- Mayangsari, D. A., & Sari, P. O. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 1133–1147.
- Melanie, D. P., Lailiyah, I., Budiarti, N., Hasan, M., & Setianingrum, N. (2025). Integrasi Prinsip Keadilan Islam ('Adl) Dalam Sistem Kompensasi Karyawan Pada CV Surya Kejayaan. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(1), 130–137.
- Nasution, D. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 566–577.
- Oktikasari, F. Y., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3224–3241. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.592>
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287–1292. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- Permata, S. V. K., & Jemadi, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia Pada Rajaklana Resort Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra*, 1(2), 115–126. <https://doi.org/10.30588/jmt.v1i02.2001>
- Pratiwi, E. C., & Hariani, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 407–412.
- Praweldi, S., Hardiyono, H., & Karim, A. (2023). Peran Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Barru. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(4), 297–305.
- Rosita, S., Fithriani Aira, D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Eureka Media Aksara.
- Sofiatin, S., Yatinigrum, A., & Hermawan, D. J. (2025). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. *EBIZER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.67083/ebizer.v1i2.7>

- Sumantri, L. D., & Bahrin, K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan: Studi Kasus pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(1), 11–21.
- Sutrisno, S., Murdaningsih, S. R., Utami, Y. S. D. W., Masyita, S., Qalbi, S. N., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Cipta Cahaya. *Media Manajemen Jasa*, 12(1), 1–23. <https://doi.org/10.52447/mmj.v12i1.7628>
- Yanti, T. D., Safira, T., & Dewi Hidayat, T. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 10–18.