**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KINERJA PERAWAT** **RSU X**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPENSATION AND PERFORMANCE OF NURSES AT X GENERAL HOSPITAL***

**Aldi Gabriel Suhartono**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Aldi.gabriel.2408@gmail.com

082198886210

**ABSTRAK**

Kedudukan sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan bagi perusahaan untuk mementingkan kinerja dari karyawannya. Dalam mencapai kinerja yang maksimal tak luput dari peran kompensasi yang memadahi. Dalam penelitian ini membahas mengenai bagaimana hubungan antara kompensasi dengan kinerja pada perusahaan kesehatan yang bernama RSU X. Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif jenis korelasional yang datanya berupa data kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling dengan jumlah subjek sebanyak 55. Jenis alat ukur berupa skala kinerja dengan reliabilitas 0,991 dan skala kompensasi dengan reliabilitas 0,987. Analisis data menggunakan statistik non parametrik Spearman's Rank Correlation dengan bantuan IBM SPSS Statistic 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja, semakin tinggi kompensasi yang didapatkan karyawan maka maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hal serupa juga berlaku sebaliknya jika semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah juga kinerja karyawan.

**Kata Kunci**: Kinerja karyawan, Kompensasi

***ABSTRACT***

*The position of human resources in the company's progress is one of the keys to the company's success. Having quality human resources is very necessary for companies to maintain the performance of their employees. In achieving maximum performance, adequate compensation cannot be avoided. This research discusses the relationship between compensation and performance at a health company called RSU X. This research is a correlational type of quantitative research whose data is in the form of quantitative data. The sampling technique used in this research was purposive sampling with a total of 55 subjects. The type of measuring instrument was a performance scale with a reliability of 0.991 and an assistance scale with a reliability of 0.987. Data analysis used non-parametric statistics Spearman's Rank Correlation with the help of IBM SPSS Statistics 27. The research results showed that there was a significant positive correlation between compensation and performance, the higher the compensation an employee received, the higher the employee's performance. The same thing also applies vice versa, if the lower the compensation an employee receives, the lower the employee's performance will be.*

***Keyword*** *: employee performance, compensation*

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keterampilan manajemen yang fokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam operasional perusahaan. Pentingnya kedudukan personel seringkali menjadikan manusia sebagai bagian penting dari aset perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan dan retensi (retensi) karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Komariah (2024). Menurut Hasibuan (2019 ) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam mengatur jalinan dan kontribusi dari tenaga kerja agar efektif dan ampuh dalam mendukung terciptanya visi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Kasmir (2016), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai prosedur penanganan manusia lewat perancangan, rekrutmen, seleksi, penataran, pemberian kompensasi, profesi, keselamatan dan kesehatan dan juga memelihara hubungan industrial hingga pemberhentian ikatan kerja guna menyukseskan visi perusahaan dan pengembangann kesejahteraan.

Kesehatan adalah kebutuhan dasar manusia yang memegang peranan vital dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Rumah sakit sebagai salah satu lembaga pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat krusial dalam menyediakan pelayanan medis bagi individu maupun masyarakat secara umum. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan, serta memastikan kepuasan pasien. Afwina (2024). Rumah sakit adalah institusi yang melayani kesehatan dan bergerak di bidang pelayanan kesehatan individu secara penuh yang menyajikan fasilitas berupa pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Farlinda, & Rahmadani, (2017). Dalam hal ini rumah sakit sangat memiliki peranan penting bagi masyarakat oleh karena itu tenaga kesehatan berperan cukup penting bagi usaha peningkatan kualitas kesehatan masyarakat yang dimana tenaga kesehatan ini menjadi pasukan terdepan dalam pelayanan kesehatan tersebut Maatisya,& Santoso, (2022).Dengan demikian tersedianya pelayanan yang berkualitas tinggi akan meningkatkan kualitas baik pelayanan medis maupun pelayanan non medis serta memberikan kepuasan terhadap pasien Maulana (2016).

Untuk menyukseskan visi dari suatu rumah sakit menjadi rumah sakit yang berkompetensi tinggi tentu diperlukan perawat atau tenaga kerja kesehatan yang memiliki kinerja yang tinggi. kinerja yaitu hasil kerja yang didapatkan seseorang saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang berlandaskan atas dasar kompetensi, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017). kinerja adalah hasil kerja secara bermutu dan bertaraf baik yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sebagaimana mestinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja memiliki beberapa aspek aspek yang diantaranya adalah: a). kualitas, yang dimana kualitas disini dapat diartikan sebagai seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. b). kuantitas, yang dimaksud adalah seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan suatu karyawan dalam periode atau kurun waktu tertentu, selanjutnya adalah, c). pelaksanaan tugas yaitu adalah adalah sejauh mana karyawan sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan tepat dan yang terakhir adalah d). tanggung jawab yang disini merujuk pada seperti apa perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja dan rekan kerjanya dalam Perusahaan tempat mereka bekerja. Mangkunegara (2006).

Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya Pakaya (2017). Karyawan yang bekerja dengan baik, terampil, dan berdedikasi dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Anita & Sabariah (2023). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan rumah sakit menjadi sangat penting. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali tahun 2017 nilai rata-rata kinerja perawat adalah 81,5% dan masuk dalam kategori baik, kemudian tahun 2018 menurun menjadi 78,5% dan masih masuk dalam kategori baik, akan tetapi pada tahun 2019 terjadi penurunan kinerja menjadi 74,3% dan menyebabkan kinerja masuk dalam kategori cukup. Dari data diatas didapatkan kinerja yang menurun sangat signifikan Dimana dalam rentang waktu 2 tahun kinerja perawat Rumah sakit jiwa yang ada di provinsi bali turun sejauh 7,2%, yang dimana perhatian setiap perusahaan terhadap kinerja masih kurang.

Berdasarkan data lapangan tersebut, peneliti juga melakukan pra survey dan mendapat hasil wawancara penulis yang dilaksanakan pada hari Selasa,12 juli 2024 dengan narasumber yaitu tiga perawat RSU X dengan memberikan pertanyaan berdasarkan aspek yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2006), penulis mendapat jawaban yang terdapat kaitannya dengan (aspek kualitas) dan (aspek kuantitas), bahwa perawat RSU X. mengalami dalam kurun waktu 3 bulan yang lalu terdapat 4 perawat yang pindah rumah sakit atau pindah bekerja di rumah sakit yang lain. Sehingga, dari kekurangan perawat ini, perawat lain harus beradaptasi terhadap pengurangan jumlah perawat dan Direktur RSU X pun pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menuturkan bahwa terdapat indikasi peningkatan jumlah pasien di RSU X yang dilihat dari grafik jumlah pasien perharinya di ruangan direktur. Perawat pun merasakan dampaknya yang dimana mereka agak kelelahan saat menangani peningkatan jumlah pasien tersebut sehingga dia merasa bahwa dia tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas tugasnya dan kadang melalaikan beberapa pekerjaannya. Yang dimana pada masa transisi pengurangan jumlah perawat dan terdapat indikasi peningkatan jumlah pasien membuat jumlah perawat dan jumlah pasien yang masuk tidak setara sehingga tentu akan berdampak langsung pada terhambatnya kualitas kerja dan kurang maksimalnya performa kerja dari perawat di Rumah sakit X.

Adapun faktor dari kinerja yang dikemukakan oleh Handoko (2001) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: a). motivasi, motivasi yang tinggi akan berdampak pada Kerjasama yang baik terhadap sesama karyawan dalam lingkungan kerja mereka yang takan berdampak pada kinerja, b). kepuasan kerja, Karyawan yang puas tentu menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya, c). Tingkat stress, Tingkat stress yang tinggi tentu akan berdampak langsung pada kinerja yang dimana stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan motivasi, sehingga karyawan menjadi tidak produktif. d). kondisi kerja, perusahaan yang ingin kinerja karyawannya tereksplor secara maksimal mestinya harus memperhatikan kondisi tempat kerja agar selalu kondusif, e). sistem kompensasi, jika pemberian kompensasi telah dilaksanakan secara baik dan benar tentu dapat memacu semangat kerja yang tinggi dari karyawan yang tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja, f). desain pekerjaan, karyawan yang bekerja dengan pekerjaan yang telah tersusun dengan sngat baik lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan pekerjaan mereka.

Berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya seperti yang telah diuraikan di atas, peneliti memilih kompensasi sebagai salah satu faktor yang akan peneliti teliti. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mahdi (2019). Yang mengungkapkan bahwa apabila kompensasi yang diterima karyawan telah sesuai dengan kontribusi mereka, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, bila karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kerja keras mereka, maka motivasi mereka untuk bekerja secara maksimal akan menurun. Kompensasi juga merupakan alat penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang dimana penetapan metode kompensasi yang efektif dan menarik dapat mempertahankan karyawan yang berbakat serta meningkatkan kinerja Perusahaan secara menyeluruh Panggabean (2022).

Sebagai instansi resmi yang sangat memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan kesetiaan para pegawainya, sudah seharusnya pemberian gaji yang selayaknya guna menghasilkan karyawan yang mempunyai kualitas tinggi. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan aktivitas operasional instansi agar dapat memenuhi harapan dan tentunya dari hal ini dapat mengembangkan keterampilan pribadi dari karyawan dan juga menciptakan karyawan yang berkompeten. Manurung (2023). Menurut Hariandja (2007) kompensasi adalah semua bentuk balas budi yang didapatkan karyawan sebagai wujud dari pekerjaan yang dilakukannya dalam organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Sedangkan menurut Marwansyah (2019) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung yang adil serta layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan oraganisasi. Menurut (Latief 2018) mengemukakan bahwa kompensasi memimiliki 3 aspek yaitu: a). kompensasi langsung, yaitu adalah sebuah bayaran dalam bentuk upah/uang yang diberikan Perusahaan kepada karyawan. Sebagai contoh adalah bonus dalam bentuk tunai ataupun segalanya dalam bentuk uang. b). kompensasi tidak langsung, yang berarti imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di luar gaji bulanan. Seperti contohnya adalah cuti dan asuransi Kesehatan, c) insentif, adalah bonus tambahan yang diberikan perusahaan guna memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan mencapai target. Insentif bisa berupa uang, barang, atau bentuk lain yang menarik bagi karyawan.

Kompensasi yang efisien dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar selaras dengan visi dan misi perusahaan, agar terciptanya peningkatan kinerja karyawan serta terwujudnya target perusahaan dengan maksimum. Penerapan sistem kompensasi yang baik dan transparan dapat membuat perusahaan memaksimalkan kinerja karyawannya melalui peningkatan dedikasi dan efisiensi kerja. Kenelak (2016). Hal ini juga diungkapkan dalam penelitian Ramdhani (2024) Ketika karyawan menganggap kontribusi mereka dihargai dengan imbalan yang sepadan, mereka akan lebih terdorong untuk terlibat aktif dan mencapai hasil yang lebih optimal dalam pekerjaan mereka. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat di RSU X Yang berarti apabila kompensasi yang diberikan dalam taraf yang tinggi, maka kinerja yang dimiliki karyawan juga akan tinggi. Sebaliknya apabila kompensasi dalam nilai yang rendah atau taraf yang rendah, maka kinerja yang dimiliki karyawan akan memiliki tingkat yang rendah.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non eksperimen dengan jumlah subjek 55. Karakteristik dalam subjek ini terdapat perawat yang telah bekerja lebih dari 1 tahun dengan alasan perawat yang sudah bekerja dengan waktu satu tahun lebih mempunyai wawasan akan motivasi kerja serta cukup mengetahui mengenai iklim kerja yang terjalin di lingkungan rumah sakit. Pengalaman kepuasan ataupun ketidakpuasan dalam bekerja juga menjadi kriteria pengalaman karyawan, sehingga mereka mampu memberikan jawaban tentang komitmen organisasi.

Untuk memenuhi kebutuhan data, pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang merupakan alat ukur yang mengarah pada respon subjek mengenai sikap pro dan kontra terhadap suatu objek (Azwar, 2022). Terdapat format respon berupa 4 alternatif jawaban dengan penentuan skor yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju). Skala yang digunakan yaitu skala kinerja yang peneliti modifikasi dari skala kinerja yang disusun oleh Saputro (2023) dengan jumlah keseluruhan 36 aitem yang terdiri dari 20 aitem favorable dan 16 aitem unfovarable dengan mengacu pada aspek Mangkunegara (2006), sedangkan skala kompensasi yang peneliti modifikasi dari skala yang disusun oleh Nabila (2015) yang dimana memiliki jumlah keseluruan aitem berjumlah 28 aitem yang terdiri dari 15 aitem favorable dan 13 aitem unfavorable dengan mengacu pada aspek dari Latief (2018)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan Korelasi Rank Spearman ditujukan untuk membuktikan suatu hipotesis penelitian. Teknik Korelasi Rank Spearman ini digunakan karena penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang keduanya memiliki data bersifat kontinu dan diuji korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Sebelum analisis data, terlebih dahulu melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas sebaran, dan uji linearitas hubungan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam analisis data, maka diperoleh hasil variabel Kompensasi dan Kinerja memiliki data yang tidak terdistribusi normal namun memiliki hubungan yang linear. Hasil dari uji hipotesis menghasilkan koefisien korelasi rxy = 0,833 dengan p = <0,001 (p<0,01) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja. , yang berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi juga kinerja. Hal ini juga berlaku untuk sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka semakin rendah pula kinerja dari karyawan Rumah Sakit X. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka terbukti bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Dapat diterimanya hipotesis ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,833 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 83,3% itu berarti sumbangan memasuki kategori tinggi, sementara sisanya 16,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perawat RSU X sebagian besar memiliki kompensasi pada kategori sedang dan kinerja dalam kategori sedang juga. Hasil uji hipotesis menyatakan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja memiliki korelasi atau hubungan yang positif dan signifikan. Yang berarti apabila kompensasi yang diberikan dalam taraf yang tinggi, maka kinerja yang dimiliki karyawan juga akan tinggi. Sebaliknya apabila kompensasi dalam nilai yang rendah atau taraf yang rendah, maka kinerja yang dimiliki karyawan akan memiliki tingkat yang rendah. Hal ini juga sejalan dengan yang diungkapkan oleh Mahdi (2019) yang menungkapkan bahwa bila kompensasi yang diterima karyawan telah sesuai dengan kontribusi mereka, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya.

Saran yang peneliti ingin ajukan yaitu bagi RSU X peneliti menyarankan untuk tetap mempertahankan atau bahkan jika memungkinkan untuk meningkatkan kualitas dari perawat melalui pelatihan atau seminar yang diadakan pihak rumah sakit sesuai dengan standar rumah sakit yang ada guna meningkatkan daya saing antar rumah sakit yang ada dalam menghadapi kompleksitas persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini. Bagi perawat atau tenaga kerja yang bekerja di RSU X saran yang peneliti anjurkan yaitu untuk dapat meningkatkan kinerja dalam menghadapi kompleksitas kompetisi di era globalisasi. Perawat dapat ikut juga untuk membangun hubungan atau relasi baik bagin sesama rekan kerja maupun dengan atasan karena untuk membangun sebuah hubungan bukan hanya tugas atasan, tetapi tugas seluruh anggota yang berada dalam rumah sakit. Dan saran buat peneliti selanjutnya adalah mengingat bahwa terdapat keterbatasan penelitian ini, maka peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel diluar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini dan juga dapat menggunakan metode penelitian lain selain dalam penelitian ini serta subjek penelitian lain selain penelitian ini. Seperti yang diketahui dalam penelitian ini keseluruhan responden dalam penelitian ini telah bekerja lebih dari setahun, Masa kerja perawat yang telah lama memiliki kemampuan yang lebih, yang didapat diruangan selama beberapa tahun semenjak bekerja di rumah sakit, perawat yang sudah lama bekerja memiliki kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan orang yang baru bekerja, semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin terampil dan pengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaan (Sesrianty, 2018).

**DAFTAR PUSTAKA**

Afwina, R. (2024). PERAN PSIKOLOGI KESEHATAN DALAM PROMOSI GAYA HIDUP SEHAT. Tugas Mahasiswa Psikologi, 1(1).

Anita, N., & Sabariah, E. (2023). Pengaruh Key Performance Indicator (Kpi) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands. Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, 1(4), 140-151.

Azwar, S. (2022). Penyusunan skala psikologi edisi 2. Pustaka pelajar.

Farlinda, S., Nurul, R., & Rahmadani, S. A. (2017). Pembuatan Aplikasi Filling Rekam Medis Rumah Sakit. Jurnal Kesehatan, 5(1), 8-13.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Hariandja Marihot Tua, Effendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo.

Hasibuan. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara, Jakarta

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT

Rajagrafindo Persada

Komariah, N., Pd, M., Sentryo, I., Holid, A., S Pd I, S. M., Sam, R. N. F. A. R.,& MKM, C. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika.

Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica Di Kabupaten Jayawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), 4(4).

Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi, 2(1).

Latifani, N. M. A. (2015). Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Waroeng Steak And Shake di Kota Semarang.

Maatisya, Y. F., & Santoso, A. P. A. (2022). Rekonstruksi Kesejahteraan Sosial Bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 6(3).

Mahdi, A. (2019). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos indonesia (persero) Makassar cabang regional x (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).

Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama

Manurung, N. T. N., & Rahmani, N. A. B. (2023). Analisis Sistem Pelayanan Komplain Air Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kinerja PERUMDA Tirtanadi Cabang Sei Agul. INFORMATIKA, 11(3), 161-169.

Marwansyah. (2019 ). Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Maulana, Z. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Medis, Paramedis dan Penunjang Medis terhadap Kepuasaan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Harapan Bunda Banda Aceh. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 5(1), 516-524.

Pakaya, A. R. (2011). Pengaruh Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Dan Manajemen Transformasi Terhadap Keunggulan Bersaing. Jurnal Inovasi, 8(03).

Panggabean, E. G. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PERSEPSI KINERJA DIRI KARYAWAN (Studi kasus pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 19 Kota Depok) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).

Perwira, R. S. Y., & Ramdhani, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ozzie Motor Kota Bandung. OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 4(2), 23-31.

Sesrianty, V. (2018). Hubungan Pendidikan Dan Masa Kerja Dengan Keterampilan Perawat Melakukan Tindakan Bantuan Hidup Dasar. JURNAL KESEHATAN PERINTIS (Perintis’s Health Journal), 5(2), 139–144.