

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI-NON FINANSIAL TERHADAP KNERJA KARYAWAN DI RS MUHAMADIYAH BABAT

Darianto¹, Mas'adah², Mu'ah³, Mesra Surya Ariefin⁴, Mokhtar Sayyid⁵
Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan lamongan

Email : warek3itbad@gmail.com

Received : Aug 24 th 2025	Revised : Sep 22 th 2025	Accepted : Jan 31 th 2026
--------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of financial and non-financial compensation on employee performance at Muhammadiyah Babat Hospital. Employee performance is a key factor in ensuring quality health services and patient satisfaction. This study uses a quantitative approach with an explanatory research method. Data were obtained by distributing questionnaires to hospital employees using proportional sampling techniques. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that financial compensation had a positive and significant effect on employee performance. Non-financial compensation was also found to have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, financial and non-financial compensation significantly affect employee performance. These findings indicate that a balanced compensation policy between financial and non-financial aspects is very important in improving hospital employee performance. This study is expected to serve as a basis for hospital management in formulating sustainable human resource management strategies.

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan publik yang memiliki karakteristik kompleks, padat karya, serta berorientasi pada keselamatan dan kepuasan pasien. Kualitas pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas dan teknologi medis, tetapi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia, baik tenaga medis maupun non-medis. Karyawan rumah sakit dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin, responsif, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dalam kondisi kerja yang sering kali penuh tekanan dan risiko tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis dalam manajemen rumah sakit untuk menjamin keberlanjutan dan mutu layanan Kesehatan (Destiana

Utarindasari & Dian Widianingsih, 2022)

Kinerja karyawan dalam organisasi pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sistem kompensasi. Menurut (Rusni, 2020), kompensasi adalah Apa yang diterima pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam maupun gaji periodik. Sedangkan menurut (Cahyono, 2024), Semua bentuk penghasilan (uang, barang langsung/tidak langsung) yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Secara konseptual, kompensasi tidak hanya terbatas pada imbalan finansial seperti gaji, insentif,

dan tunjangan, tetapi juga mencakup kompensasi non-finansial berupa pengakuan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan secara signifikan (Mas'adah, Mu'ah, 2025) (Mangkunegara, 2011)

Dalam konteks rumah sakit, sistem kompensasi memiliki peran yang semakin penting mengingat tingginya beban kerja, jam kerja yang panjang, tuntutan emosional, serta tekanan psikologis yang dihadapi karyawan, khususnya tenaga kesehatan. (Sholihah & Parinduri, 2021). Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (burnout), menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas pelayanan kepada pasien (Dhermawan & Pratama, 2020). Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk merancang sistem kompensasi yang tidak hanya berorientasi pada aspek finansial, tetapi juga memperhatikan aspek non-finansial sebagai bentuk penghargaan dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan (Alfiansyah, 2021)

RS Muhammadiyah Babat sebagai salah satu rumah sakit swasta yang berlandaskan nilai-nilai keislaman memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, beretika, dan berorientasi pada kepuasan pasien. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai pelaksana utama pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengelola kinerja karyawan secara sistematis melalui kebijakan sumber daya manusia

yang efektif, termasuk kebijakan kompensasi yang adil, transparan, dan berkelanjutan.

Namun demikian, berdasarkan fenomena empiris yang dijumpai di berbagai rumah sakit swasta, masih ditemukan permasalahan terkait ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi, baik dari aspek finansial maupun non-finansial. (Mazzein, 2023). Ketidakpuasan tersebut dapat muncul akibat persepsi ketidakadilan dalam pemberian gaji dan tunjangan, keterbatasan kesempatan pengembangan karier, kurangnya penghargaan atas kinerja, maupun kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pelayanan rumah sakit (Arimbawa, 2023.)

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial merupakan faktor penting yang perlu dikaji secara empiris dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan di RS Muhammadiyah Babat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan,

keselamatan, dan keadilan kerja.(Dessler, 2015). Flippo memandang MSDM sebagai fungsi manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja.(Sari, 2023)

Menurut Mathis dan Jackson, MSDM adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi(Rijal, 2023). Hasibuan mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.(Hasibuan, 2013)

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah imbalan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi. Indikator kompensasi finansial meliputi:

1. Gaji pokok
2. Insentif dan bonus
3. Tunjangan kesejahteraan

Kompensasi finansial yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

Kompensasi non-finansial

Kompensasi non-finansial merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan berupa penghargaan psikologis, sosial, dan kondisi kerja yang dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Kompensasi non-finansial berfokus pada pemenuhan kebutuhan intrinsik karyawan, seperti kebutuhan akan pengakuan, aktualisasi diri, dan rasa memiliki terhadap organisasi(Dharmawan, 2024).

Kompensasi non-finansial merupakan imbalan non-materi yang diterima karyawan, antara lain:

1. Pengakuan dan penghargaan
2. Kesempatan pengembangan karier
3. Lingkungan kerja yang nyaman
4. Hubungan kerja dan kepemimpinan

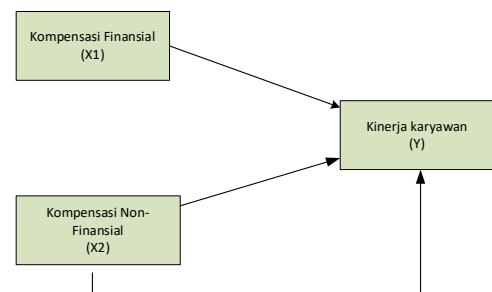
Kompensasi non-finansial berperan dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kerja sama
5. Tanggung jawab



Gambar 1. Kerangka Konseptual penelitian

Pengembangan Hipotesis

Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi finansial merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang atau nilai moneter sebagai imbalan atas kontribusi, kinerja, dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi finansial bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan sekaligus menjadi

alat motivasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif.

Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi finansial adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

Hubungan kompensasi finansial dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan (Eko Yuliawan, 2021), bahwa terdapat pengaruh yang positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H1: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (rivai dan sagala, 2011), kompensasi non-finansial adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk non-materi, seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Hubungan kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan dilakukan oleh peneliti (Nugraha & Tjahjwati, 2018), (Adiyanti, 2023) bahwa terdapat pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah populasi dari seluruh karyawan dari RS Muhamadiyah babat yang berjumlah 138 orang

Penentuan sampel dilakukan secara *total sampling* yaitu sampel yang diambil secara sensus ataubasama dengan jumlah populasi yaitu 138.

Teknik Pengumpulan Data

Pengukuran Variabel Dan Definisi Operasional

1. Kompensasi finansial. Indikator ukuran adalah :
 - a. Gaji pokok
 - b. Insentif dan bonus.
 - c. Tunjangan kesejahteraan
2. Kompensasi Non Finansial. Indikator pengukuran yang digunakan:
 - a. Pengakuan dan penghargaan
 - b. Kesempatan pengembangan karier
 - c. Lingkungan kerja yang nyaman
 - d. Hubungan kerja dan kepemimpinan
3. Kinerja karyawan. Indikator kinerja meliputi:
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Kerja sama
 - e. Tanggung jawab

Sumber Data

Quisioner. Teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden yaitu para karyawan RS Muhamadiyah Babat

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden yaitu para karyawan RS Muhammadiyah babat.

Jenis pengumpulan data yang digunakan adalah dengan skala likert, yaitu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016)(Adapun peneliti memberikan 5 alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden, antara lain

Tabel 1. score Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data digunakan uji statistik dengan pemodelan Regresi Linear Berganda. Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel indenpenden Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Dengan kata lain melibatkan dua variabel bebas (X_1 dan X_2) dan satu variabel terikat (Y). Menurut (Sugiyono, 2018) Model Regresi Linear Berganda dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta b_1, b_2 , = Koefisien arah regresi

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non Finansial

Y = Kinerja karyawan

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas Kompensasi finansial dan Non Finansial terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) Dimana : $T_{hitung} > T_{tabel} = H_0$ ditolak $T_{hitung} < T_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji Simultan (Uji F) Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas Kompensasi finansial dan Non Finansial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian yaitu : Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 138 karyawan RS Muhammadiyah Babat, yang terdiri dari tenaga medis dan non-medis. Karakteristik responden dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai subjek penelitian serta memastikan keterwakilan data yang diperoleh.

Berdasarkan hasil pengolahan data, mayoritas responden berada pada usia produktif dengan masa kerja lebih dari lima tahun, sehingga dapat diasumsikan bahwa responden telah memiliki pemahaman yang cukup terhadap sistem kompensasi dan budaya kerja rumah sakit. Dengan demikian, data yang diperoleh dinilai relevan dan representatif untuk dianalisis lebih lanjut **Uji Hipotesis Regresi Loinier Berganda**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam hal ini Untuk menguji Pengaruh Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan RS muhamadiyah Babat. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0

Model Regresi: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Kompensasi Non-Finansial

A =Konstanta

β_1, β_2 =Koefisien regresi

ε = Error

Uji T (Parsial)

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Berganda (Uji Parsial)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keputusan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,898	1,777		5,008	0,000	
	X1	,003	,155	,003	,019	0,040	Berpengaruh
	X2	,040	,130	,051	,312	0,006	Berpengaruh
a. Dependent Variable: Y1							

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : data diolah 2025

Uji Simultan

Tabel 3. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a							Keputusan
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	10,632	3	3,544	1,636	0,019 ^b	Berpengaruh
	Residual	97,491	45	2,166			
	Total	108,122	48				

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber Data diolah

Dari tabel 2. Sig. di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sig. (0,040) dengan taraf $\alpha = 5\%$
2. Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan sig. (0,006) dengan taraf $\alpha = 5\%$

Berdasarkan pada tabel 2., menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai P-Value 0,019 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawaikaryawan RS Muhammadiyah Babat.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian gaji, insentif, dan tunjangan yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan.

Dalam konteks rumah sakit, kompensasi finansial memiliki peran penting karena karyawan dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta risiko pekerjaan yang relatif besar. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan finansial yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, maka mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan ekonomi merupakan salah satu faktor pendorong utama peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor non-materi seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Di RS Muhammadiyah Babat, nilai-nilai organisasi dan suasana kerja yang religius serta kekeluargaan menjadi bagian dari kompensasi non-finansial yang dirasakan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, diberi kesempatan untuk berkembang, dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, maka motivasi intrinsik mereka akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat hanya mengandalkan kompensasi finansial semata, tetapi harus diimbangi dengan kompensasi non-finansial yang memadai.

Kombinasi antara imbalan finansial yang adil dan dukungan non-finansial yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu merancang kebijakan kompensasi yang bersifat holistik dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula kompensasi non-finansial yang juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kedua bentuk kompensasi tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan yaitu perusahaan perlu lebih memperhatikan kompensasi finansial, khususnya terkait upah lembur, agar mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan perhatian terhadap kompensasi non finansial dengan memberikan bentuk penghargaan dan kesejahteraan yang sesuai, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian dengan menambahkan faktor lain seperti motivasi, pelatihan, dan fasilitas kerja yang belum dibahas dalam penelitian ini, karena tidak menutup kemungkinan bahwa penambahan variabel tersebut dapat menghasilkan temuan dan kesimpulan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adiyanti, S. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial

Terhadap Kinerja Karyawan.

Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. 4, 145–155.

Arimbawa, K. P. (n.d.). pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja RS Denpasar.

Cahyono, A. (2024). Pengaruh Kompensasi , Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Anggota Satuan Lalu Lintas Polresta Cilacap.

Dessler, G. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). In Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

Destiana Utarindasari, & Dian Widianingsih. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di RS Mary Cileungsi Hijau. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan.

Dharmawan, D. (2024). Analysis Of The Influence Of Compensation , Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance In National Banking Industry. 10(1), 267–273.

Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disipln Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA). <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i4.609>

Eko Yuliawan, F. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)*, 11(1), 37–50.

Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Materi-1.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen

- Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In Manajemen Sumber Daya Perusahaan.
- Mas'adah, Mu'ah, D. (2025). Peran Kompensasi sebagai Moderasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 3456–3467. <https://joecy.org/index.php/joecy/article/view/443/529>
- Mazzein, Z. S. (2023). View of Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di RSUD Jatisari Karawang.pdf.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Rijal, S. (2023). No Title HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Rivai dan sagala. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek. Rekrutmen.
- Rusni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*.
- Sari, R. (2023). Human Resource Management Practices In Employees at PT . Unhas Hotel And Convention. 767–773.
- Sholihah, N., & Parinduri, S. K. (2021). KEPUASAN PASIEN BPJS DI POLIKLINIK JANTUNG RUMAH SAKIT ISLAM BOGOR TAHUN 2019. 3(6), 585–597.
- Sugiyono. (2016). Sugiyono, Metode Penelitian. Sugiyono.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuatintatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. In Bandung: Alfabeta.