

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, IKATAN INTERPERSONAL, PADA KEBERTAHANAN KARYAWAN

I Dewa Made Oka Sayoga¹, Ni Made Ary Widiastini², Ni Kadek Sinarwati³
Universitas Pendidikan Ganesha
sayogadewa@gmail.com¹, ary.widiastini@gmail.com²,
nikadeksinarwati@undiksha.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan dari riset ini ialah guna menguji dampak dari pemberian kompensasi, peluang pertumbuhan profesional, serta hubungan interpersonal terhadap umur panjang staf Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Purposive sampling digunakan untuk memilih 110 responden dari populasi karyawan RSU Puri Raharja yang memenuhi dua kriteria berikut: menerima gaji lebih rendah dari upah minimum federal dan telah bekerja selama lebih dari tiga tahun. Formulir Google digunakan untuk pengumpulan data dalam bentuk survei. Uji validitas serta reliabilitas, bersama dengan uji normalitas dan regresi linier berganda, serta uji t dan f parsial dan simultan dipakai guna menganalisa data. Temuan riset ini membuktikan kalau (1) Kenaikan gaji mengurangi insentif karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, menunjukkan bahwa kompensasi gaji berdampak buruk pada keberlanjutan pekerja. (2) Semakin banyak kemajuan yang dibuat seseorang dalam kariernya, semakin besar kemungkinan mereka untuk tetap bersama perusahaan. (3) Hubungan interpersonal penting untuk kelangsungan pekerjaan mereka: semakin terjalin, semakin lama mereka bertahan di perusahaan.

Kata Kunci: **Kompensasi, Karir, Hubungan Interpersonal, Keberlanjutan**

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the impact of compensation, opportunities for professional growth, and interpersonal relationships on the longevity of staff at Puri Raharja General Hospital. Purposive sampling was used to select 110 respondents from the Puri Raharja General Hospital employee population who met the following two criteria: received a salary lower than the federal minimum wage and had worked for more than three years. Google Forms is used for data collection in the form of surveys. Validity and reliability tests, along with normality tests and multiple linear regression, as well as partial and simultaneous t and f tests were used to analyze the data. The findings of this research prove that (1) Salary increases reduce employee incentives to stay with the company, indicating that salary compensation has a negative impact on worker retention. (2) The more progress a person makes in their career, the more likely they are to stay with the company. (3) Interpersonal relationships are important for the continuity of their work: the more they are established, the longer they stay in the company.

Keywords: Compensation, Career, Interpersonal Relations, Resilience

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan sektor terpenting dalam semua industri. Awal tahun 2020, dunia dikejutkan oleh wabah Covid- 19. Rumah sakit sebagai institusi kesehatan masyarakat merupakan bagian penting dari keseluruhan sistem kesehatan yang harus bekerja secara komprehensif untuk mencapai tujuan pembangunan yaitu untuk menciptakan kepentingan semua pihak. Salah satu parameter penentu mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah penyediaan pelayanan yang bermutu dan baik (Limbong, 2020).

Gambar 1. Banyaknya Pengangguran di Provinsi Bali

Kabupaten/Kota	Banyaknya Pengangguran Provinsi Bali Menurut Kabupaten/Kota		
	2019	2020	2021
Kab. Jembrana	2 102	7 485	7 354
Kab. Tabanan	3 527	11 663	10 939
Kab. Badung	1 543	27 324	28 027
Kab. Gianyar	4 506	22 028	20 064
Kab. Klungkung	1 679	5 794	5 577
Kab. Bangli	1 104	2 727	2 659
Kab. Karangasem	1 590	6 284	6 099
Kab. Buleleng	10 960	19 861	20 234
Kota Denpasar	12 277	41 334	37 716
Provinsi Bali	39 288	144 500	138 669

Data ketenagakerjaan kabupaten/kota 2016 tidak rilis dikarenakan keterbatasan jumlah sampel. Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) - Agustus.

Sumber: BPS Provinsi Bali 2022

Berdasarkan gambar 1. data yang diperoleh dari BPS Provinsi Bali (2022), tingginya angka pengangguran di kota Denpasar terbagi menjadi beberapa bagian antara lain mencari pekerjaan, persiapan memulai usaha, perasaan tidak akan mendapatkan pekerjaan dan sudah memiliki pekerjaan tetapi tidak mulai bekerja (Bali, 2022).

Berdasarkan data staf RS Puri Raharja, rasio/perbandingan staf selesai dengan jumlah staf tertinggi (0,075) terdapat pada RS Puri Raharja. , 2022). Perputaran staf yang tinggi menyebabkan banyak biaya rekrutmen dan seleksi karyawan baru (Sagung & Dewi, 2022). Menurut penelitian Januartha (2018), gaji, pengembangan karir dan komitmen institusi ialah salah satu penanda yang bisa menaikkan antusias pekerja guna tetap bertahan dan mengurangi risiko keluarnya karyawan (Januartha & Adnyani, 2018). Berdasarkan penelitian Sagung & Dewi (2022), disimpulkan bahwa penurunan loyalitas dan kepuasan karyawan antara lain disebabkan oleh faktor reward. Berdasarkan hasil pendapat yang diperoleh dari 10 responden tersebut yakni dokter, bidan, perawat, radiologi, laboratorium, radiologi, apotek, gizi, kasir, teknologi informasi, registrasi/informasi beberapa besar menyatakan belum sreg dengan upah yang tidak mengimbangi beban kerja dan sulitnya mencari pekerjaan baru, meskipun gajinya tidak sesuai. Hasil wawancara dengan supervisor bagian SDM dan beberapa karyawan

mengenai hal remunerasi yaitu berupa bonus perusahaan diberikan jika karyawan mampu mencapai tujuan kerjanya (Bahri, 2022).

Selain faktor gaji, aspek pengembangan karir pegawai menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja dan retensi pegawai. Pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja karyawan serta untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Pengembangan karir individu dimulai dengan pendefinisian jenjang pendidikan dan peralihan ke jenjang berikutnya (Alam, 2022). Dengan pendidikan yang berkualitas, maka karyawan berada dalam posisi yang lebih baik guna menghasilkan lapangan kerja. Tidak hanya sebagai peningkatan pekerjaan, aspek kompetensi bisa membuat pekerja jadi lebih kompeten (Nugraha et al., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara HR dan ADM terhadap jenjang karir staf RSUD Puri Raharja Denpasar ditetapkan bahwa staf tersebut dipilih sebagai pegawai tetap dengan masa kerja melalui tunjauan observasional yang dilakukan minimal 3 tahun 6 bulan sekali. Tidak hanya itu, tingkatan profesi selanjutnya yaitu kepala unit dipilih melalui proses dengan ketat dan masa kerja minimal 5 tahun, diikuti oleh wakil direktur, dengan masa kerja minimal 10 tahun dan seleksi yang ketat dari direktur dan semua manajer, dan terakhir karir dari direktur, dengan masa kerja minimal 15 tahun dan tentunya seleksi pejabat dan manajer yang lengkap dan ketat (Raharja, 2022).

Selain indikator upah serta tingkatan profesi, ikatan interpersonal di area kerja sesama pekerja amat dibutuhkan guna pengembangan ketenteraman orang-orang di sekitar lingkungan tersebut. Saat karyawan menyampaikan informasi, karyawan tidak cuma menyatakan isi catatan, namun pekerja juga memastikan tingkatan ikatan dengan lawannya (Simanjuntak et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai metode kuantitatif. Riset ini dilakukan pada tanggal 19/11/2022-25/11/2022 di RSUD Puri Raharjan sebagai subjek penelitian dengan cara menentukan sampel menggunakan teknik sampling yang tepat, yaitu: Gaji di bawah UMK, lebih dari 3 tahun bekerja mengisi kuesioner. Riset ini memakai metode analisa data mencakup uji keabsahan serta reliabilitas, uji normalitas, analisa regresi linier sederhana, uji t parsial, uji f simultan, dan analisa keamanan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas serta reliabilitas digunakan untuk data yang terkumpul pada tahap awal, uji validitas dengan SPSS 25 pada 110 responden. Dalam hal ini, nilai Bagannya adalah 0,25 dan signifikansinya adalah 5%.

Bagan 1.

Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r - table	Keterangan
1	Kompensasi	X _{1.1}	0,316	0,254	Valid
		X _{1.2}	0,455	0,254	Valid
		X _{1.3}	0,483	0,254	Valid
		X _{1.4}	0,500	0,254	Valid
2	Pengembangan Karir	X _{2.1}	0,607	0,254	Valid
		X _{2.2}	0,593	0,254	Valid
		X _{2.3}	0,655	0,254	Valid
		X _{2.4}	0,572	0,254	Valid
		X _{2.5}	0,678	0,254	Valid
		X _{2.6}	0,610	0,254	Valid
		X _{2.7}	0,525	0,254	Valid
		X _{2.8}	0,429	0,254	Valid
		X _{2.9}	0,723	0,254	Valid
		X _{2.10}	0,733	0,254	Valid
3	Hubungan Interpersonal	X _{3.1}	0,667	0,254	Valid
		X _{3.2}	0,805	0,254	Valid
		X _{3.3}	0,473	0,254	Valid
		X _{3.4}	0,618	0,254	Valid
		X _{3.5}	0,719	0,254	Valid
4	Kebertahanan	Y ₁	0,801	0,254	Valid
		Y ₂	0,611	0,254	Valid
		Y ₃	0,677	0,254	Valid
		Y ₄	0,750	0,254	Valid
		Y ₅	0,635	0,254	Valid
		Y ₆	0,700	0,254	Valid

Sumber: Peneliti mengolah data tersebut pada tahun 2022

Bagan 1. menjelaskan kalau variabel perilaku konsumsi yang memuat 25 diusuln variabel perilaku karyawan div alidasi karena nilai r hitung > 0,25, sedangkan nilai yang lebih kecil dari r Bagan.

Bagan 2.

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	X _{1.1}	0,925	Reliabel
		X _{1.2}	0,921	Reliabel
		X _{1.3}	0,920	Reliabel
		X _{1.4}	0,921	Reliabel
2	Pengembangan Karir	X _{2.1}	0,917	Reliabel
		X _{2.2}	0,917	Reliabel
		X _{2.3}	0,916	Reliabel
		X _{2.4}	0,917	Reliabel

		X _{2,5}	0,915	Reliabel
		X _{2,6}	0,918	Reliabel
		X _{2,7}	0,918	Reliabel
		X _{2,8}	0,920	Reliabel
		X _{2,9}	0,915	Reliabel
		X _{2,10}	0,914	Reliabel
		X _{3,1}	0,916	Reliabel
3	Hubungan Interpersonal	X _{3,2}	0,915	Reliabel
		X _{3,3}	0,919	Reliabel
		X _{3,4}	0,917	Reliabel
		X _{3,5}	0,915	Reliabel
		Y ₁	0,914	Reliabel
		Y ₂	0,917	Reliabel
4	Kebertahanan	Y ₃	0,916	Reliabel
		Y ₄	0,914	Reliabel
		Y ₅	0,916	Reliabel
		Y ₆	0,915	Reliabel

Sumber: Peneliti mengolah data tersebut pada tahun 2022

Bagan 2. menjelaskan bahwa temuan uji reliabilitas semua variabel pada riset ini yaitu Reward, Career Development, Interpersonal Relationships dan Sustainability Measures, dapat dipercaya karena semua variabel mempunyai angka alpha Cronbach > 0,60.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.49895785	1.49895785
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.141
	Positive	.091	.091
	Negative	-.141	-.141
Test Statistic		.141	.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah (2022)

Temuan nilai Asymp dari hasil uji nilai normal pada Bagan 3. Sig. (dua arah) 0,0 bila nilai ini < 0,05. Dari sini dapat dinilai yaitu data penelitian tersebar normal dan model penelitian memenuhi nilai normalitas.

Bagan 4. Hasil Uji Multikolenearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.926	1.641		1.783	.077		
	KOMPENSASI	-.065	.094	-.049	-.694	.489	.906	1.104
	PENGEMBANGAN KARIR	.219	.069	.312	3.158	.002	.471	2.122
	HUBUNGAN INTERPERSONAL	.604	.122	.473	4.939	.000	.500	2.002

Sumber: Data primer diolah (2022)

Bersumber pada Bagan 4. bisa disimpulkan kalau nilai VIF adalah ≤ 10 untuk semua variabel independen. Skor VIF menunjukkan bahwa tidak ada bukti multikolenearitas antara gaji, peluang kemajuan profesional, dan hubungan interpersonal sebagai variabel independen.

Bagan 5. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.926	1.641		1.783	.077		
	KOMPENSASI	-.065	.094	-.049	-.694	.489	.906	1.104
	PENGEMBANGAN KARIR	.219	.069	.312	3.158	.002	.471	2.122
	HUBUNGAN INTERPERSONAL	.604	.122	.473	4.939	.000	.500	2.002

Sumber: Data primer diolah (2022)

Bersumber pada Bagan 5. dihasilkan persamaan yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$= 2,926 + (-0,65) X_1 + 0,219 X_2 + 0,604 X_3 + \epsilon$$

Penjelasan persamaan regresi linier berganda di atas yakni:

1. Nilai konstanta (α) positif 2,926 artinya ketika variabel bebas gaji, pengembangan karir dan hubungan diset konstan ke nol maka nilai keberhasilan perusahaan meningkat sebesar 1,703.
2. Nilai koefisien (β_1) -0,065 menjelaskan bahwa ketika variabel kompensasi meningkat maka survivability atau keinginan berjalan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi

karyawan mengurangi keinginan untuk berhenti dan tetap menjadi karyawan.

3. Nilai koefisien (β_2) 0,219 menjelaskan bahwa semakin meningkat variabel pengembangan karir maka kelangsungan hidup juga meningkat. Hasil tersebut membuktikan kalau terus menjadi bagus pengembangan profesi yang digapai maka terus menjadi besar tingkatan retensi pekerja.
4. Nilai koefisien (β_3) 0,604 menjelaskan bahwa semakin tinggi variabel interpersonal maka resiliensi juga meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan semakin tinggi semakin baik hubungan interpersonal yang dicapai. Berdasarkan Bagan 5. T-test, uji regresi parsial menunjukkan sebagai berikut:

Bagan 6. Hasil Uji T, uji regresi parsial

		Coefficients ^a		Standardized		Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.926	1.641		1.783	.077		
	KOMPENSASI	-.065	.094	-.049	-.694	.489	.906	1.104
	PENGEMBANGAN KARIR	.219	.069	.312	3.158	.002	.471	2.122
	HUBUNGAN INTERPERSONAL	.604	.122	.473	4.939	.000	.500	2.002

Sumber: Data primer diolah (2022)

1. Temuan pengujian pengaruh variabel kompensasi (X1) menunjukkan bahwa nilai t yang dihasilkan sejumlah $-0,694 < \text{nilai } t \text{ Bagan} = 1,98260$. Oleh karena itu, dapat dikatakan H_0 ditolak atau H_1 diterima. Nilai 0,05 adalah margin of error untuk studi ilmu sosial menggunakan regresi linier berganda.
2. Hasil pengujian pengaruh pengembangan karir (X2) menunjukkan bahwa dihasilkan nilai t sejumlah 4,939, dimana angka itu lebih besar dari nilai t Bagan = 1,98260. Oleh karena itu, dapat dikatakan H_0 ditolak atau H_2 diterima.
3. Hasil pengujian pengaruh hubungan interpersonal (X3) menunjukkan nilai t-number yang diperoleh sebesar 3,158, dimana angka itu $>$ dari nilai t-Bagan = 1,98260. Oleh karena itu, dapat dikatakan H_0 ditolak atau H_3 diterima.

Bagan 7. Hasil uji F (uji simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.582	3	86.194	37.306	.000 ^b
	Residual	244.909	106	2.310		
	Total	503.491	109			

a. Dependent Variable: KEBERTAHANAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, HUBUNGAN INTERPERSONAL

Sumber: Data primer diolah (2022)

Bagan 7 membuktikan nilai F hitung yang dihasilkan sejumlah 37,306 (>F Bagan = 2,76) dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menandakan bahwa secara statistik, pada α (tingkat kepercayaan) = 5%, variabel penelitian penghargaan, pengembangan karir dan hubungan interpersonal mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberlanjutan pasar saat yang bersamaan. Oleh karena itu, model dianggap berguna untuk pengujian dan menunjukkan bahwa hipotesis dapat dipertahankan.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kebertahanan Karyawan RSU Puri Raharja

Kompensasi ialah suatu yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian, pemenuhan dan tujuan motivasi. Pengujian signifikansi pengaruh kompensasi (X1) terhadap kelangsungan hidup (Y) dilakukan secara parsial dengan melakukan uji-t dan menimbang nilai t-Bagan dengan nilai t-number. Pada riset ini, hasil percobaan t yang didapat ialah nilai t variabel kompensasi (X1) sebesar $-0,694 < t$ Bagan sebesar 1,98260. Alhasil bisa disimpulkan kalau kompensasi (X1) berdampak negatif dan signifikan pada kebertahanan (Y). Artinya semakin tinggi reward maka semakin rendah keinginan untuk memberikan perhatian dan semakin rendah kelangsungan hidup karyawan. Dengan begitu, hipotesis awal ataupun H_0 yang menerangkan kalau variabel kompensasi (X1) mempengaruhi pada kesinambungan hidup (Y) bisa diterima.

Pengaruh pengembangan karir terhadap resistensi staf di RS Puri Raharja

Pengembangan karir adalah suatu keadaan yang memperlihatkan kemajuan seseorang dalam suatu posisi orang dalam sesuatu institusi dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Pengaruh peningkatan karir (X2) terhadap kebertahanan (Y) diteliti antara lain dengan melakukan uji-t dan menimbang

nilai t-Bagan dengan nilai t-number. Pada penelitian ini, temuan uji t menunjukkan kalau nilai t variabel pengembangan karir (X1) sebesar 4,939 > nilai t Bagan sebesar 1,98260. Dengan demikian dapat diketahui kalau peningkatan karir (X2) berdampak positif serta signifikan pada kelangsungan hidup (Y). Artinya, semakin baik pekerja berkembang dalam karirnya, semakin baik dia bertahan. Dengan begitu, hipotesis awal ataupun H_0 kedua yang menerangkan kalau variabel peningkatan karir (X2) mempengaruhi kesinambungan hidup (Y) bisa diterima.

Pengaruh hubungan interpersonal terhadap resiliensi staf di RSUD Puri Raharja

Hubungan interpersonal adalah hubungan formal dan informal yang harus dikembangkan dalam suatu organisasi untuk menciptakan tim kerja yang ketat yang melakukan yang terbaik. Hubungan manusia terbentuk melalui interaksi aktif atau komunikasi antar orang, interaksi tersebut dalam suasana kerja membentuk hubungan yang dapat dijadikan dorongan dalam bertugas dan meningkatkan fleksibilitas karyawan. Pengujian pengaruh hubungan interpersonal (X2) terhadap resiliensi (Y) dilakukan sebagian dengan melakukan uji-t dan membandingkan nilai t-Bagan dengan nilai t-number. Pada penelitian ini, temuan uji t membuktikan kalau nilai t variabel interpersonal (X1) sejumlah 3,158 > nilai t Bagan sebesar 1,98260. Dengan begitu bisa diketahui kalau ikatan antara orang (X3) mempengaruhi positif serta signifikan pada kesinambungan hidup (Y). Maksudnya, terus menjadi baik hubungan interpersonal karyawan, terus menjadi baik karyawan menanganinya. Dengan demikian, hipotesis pertama atau H_0 ketiga dapat diterima bahwa variabel interpersonal (X1) berpengaruh terhadap kelangsungan hidup (Y).

SIMPULAN

Kompensasi sebagian mempengaruhi kelangsungan hidup staf RSUD Puri Raharja. Berdasarkan analisis tersebut, variabel kompensasi (X1) dapat memiliki hubungan parsial dengan kelangsungan hidup (Y) dengan signifikansi sejumlah 0,489 ($p > 0,05$). Maksudnya, makin tinggi reward maka makin rendah keinginan untuk memberikan perhatian dan semakin rendah kelangsungan hidup karyawan.

Pengembangan karir antara lain berkaitan dengan kelangsungan hidup staf RSUD Puri Raharja. Berdasarkan analisis tersebut, variabel pengembangan karir (X2) secara parsial dapat berhubungan dengan kelangsungan hidup (Y) dengan signifikansi 0,02 ($p > 0,05$). Oleh sebab itu, hasil riset ini bisa diartikan kalau pengembangan karir yang lebih baik meningkatkan kelangsungan hidup karyawan.

Hubungan interpersonal sebagian mempengaruhi kelangsungan hidup staf RSUD Puri Raharja. Berdasarkan analisis tersebut, hubungan antara

variabel interpersonal (X3) dan resiliensi (Y) secara parsial dapat sejumlah 0,000 ($p < 0,05$). Maksudnya, makin hubungan interpersonal karyawan, makin baik karyawan menanganinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S. (2022). Dampak Kepemimpinan, Kebahagiaan Kerja Serta Kompensasi pada Turnover Intention pada Pekerja Industri Pers Dalam Smsi Sulsel. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, Volume IX Nomor 3.
- Bahri, S. (2022). Dampak Peningkatan Karir serta Kompensasi pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, Volume IX Nomor 4.
- BPS,B (2022). Angka pengangguran Bali menurut provinsi/kota dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. <https://bali.bps.go.id/indicator/6/285/1/banyak-pengguran-provinsi-bali-menurut-kabupaten-kota.html>
- Fabiana Majon Fadul. (2019). manajemen personalia perusahaan. titik. König von Grafindo Persada Januartha, A.A.G. A., & Adnyani, I.G. D.(2018). Dampak ketidakamanan kerja serta kepuasan kerja pada niat penjualan pekerja hotel. *Jurnal Manajemen Elektronik Universitas Udayana*, 8(2),
- Limbong, C. H. (2020). Dampak Perekrutan serta Training, Pemberian Tanggung Jawab, Kompensasi, serta Promosi pada Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, Volume VII Nomor 2 2020.588. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>
- Nugraha, D.A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D.J. (2022). Dampak Peningkatan karir serta kompetensi pada kepuasan kerja berdampak pada kinerja pekerja dinas kelautan serta perikanan di Jawa Barat. *At-Tadvir: Jurnal Manajemen Ilmiah*, 6(1), 81.
- Raharja, R.P. (2022). Memasukkan dan menyelesaikan data kepegawaian karyawan. Sagung, A.A., dan Dewi, K. (2022). Karya Bhakti Rahayu RSU Denpasar Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Indonesia Bali Pendahuluan Perusahaan kami telah mengalami pertumbuhan yang pesat di tengah era globalisasi yang sangat kompetitif. *Manajemen harus mampu melakukan ini*. 11(1), 150-169. Setiawan, N., Hasibuan, H.A., dan Setiawan, A. (2019). Dampak Ikatan interpersonal serta efektivitas kerja pada kualitas pelayanan publik (studi empiris di Kantor Basaras Medan). *Jurnal Ilmu Manajemen* 1.2,

- 1, 77–84. Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2020). Dampak Komunikasi, Ikatan Interpersonal, serta Area Tempat Kerja pada Kepuasan Kerja Guru di Gunung Negeri Losari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Informatika*, 8(1), 45–53.
- Willian Dali, Y. (2019). kepuasan kerja karyawan. *Masyarakat*, 6(2), 81-95.
- Catano, V.M. 1998. Keterampilan: Tinjauan literatur dan referensi.
- Craclin MC J & Carol A 1998. Kompeten menggunakan strategi berbasis kompetensi untuk meningkatkan seleksi dan kinerja pengembangan secara triwulanan. Vol.II, No.3, Dharma, 2002 hal.
- Paradigma Baru: Manajemen SDM Yogyakarta: Amara Books. 2007.
- Mengenal beberapa uji statistik dalam penelitian