

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RS BUDI MEDIKA BANDAR LAMPUNG**

**Angelia Fernanda<sup>1</sup>, Pipit Novila Sari<sup>2</sup>, Hasbullah<sup>3</sup>**  
**Universitas Mitra Indonesia**

Email: [angeliafernanda.student@umitra.ac.id](mailto:angeliafernanda.student@umitra.ac.id)<sup>1</sup>, [pipit@umitra.ac.id](mailto:pipit@umitra.ac.id)<sup>2</sup>, [hasbullah@umitra.ac.id](mailto:hasbullah@umitra.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract** – *This research was carried out at the RS Budi Medika Bandar Lampung aims to find out the effect of compensation on employee performance partially, the effect of the work environment on employee performance partially and to know the effect of compensation and work environment on employee performance simultaneously. The method used in this study is an associative quantitative method with causal relationships, the population of all employees in the RS. Budi Medika Bandar Lampung numbered 253 employees and the research sample was withdrawn using the Slovin formula so that a sample of 72 people was obtained. Data analysis techniques in the form of data validity test, classical assumption test, multiple linear regression test, determination coefficient test and hypothesis test. The results of the study obtained t-count for the compensation variable (X1) of 4,975 and the value of t-table with alpha 0.05 as much as 1,666 which means  $4,975 > 1,666$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a working environment variable (X2) of 0.755 and a t-table value with an alpha of 0.05 of 1.666 which means  $0.755 < 1.666$  with a significance value of  $0.453 > 0.05$  and F-count of 21,715 > F-table 3.12 with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The adjusted R Square value of 0.368 means that the compensation variable and the work environment have a joint effect of 36.8% on employee performance and the remaining 63.2% are influenced by other variables outside of this study. The conclusion of compensation has a significant effect on the performance of the RS. Budi Medika Bandar Lampung, the work environment has no significant effect on the performance of RS. Budi Medika Bandar Lampung, as well as compensation and work environment simultaneously affect the performance of RS. Budi Medika Bandar Lampung.*

**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang mendorong perubahan setiap perusahaan adalah era globalisasi. Setiap perusahaan baik lembaga publik maupun bisnis harus mampu melakukan dinamika perusahaan sebagai salah satu strategi untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan agar perusahaan dapat bertahan. Tantangan, perubahan, dan lingkungan mendorong perusahaan agar terus menghasilkan hasil yang efektif dan efisien. Apabila manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik dan tepat tentu saja akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya disebut kinerja. Dalam proses memenuhi kebutuhan mereka, setiap orang cenderung menghadapi tantangan yang mungkin tidak diduga sebelumnya. Karena itu, dengan bekerja dan memperoleh pengalaman, seseorang dapat maju dalam hidupnya. Proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya dikenal sebagai kinerja. Kesuksesan karyawan dalam suatu organisasi tertentu sangat bergantung pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan kelompoknya. (Bentar dkk, 2017:3).

Perusahaan bisa mendapat karyawan yang bekerja secara maksimal dengan cara memberikan kompensasi yang cukup dan lingkungan kerja yang nyaman dan baik. Banyak perusahaan yang kurang peduli dengan masalah kompensasi dan lingkungan kerja terkadang pemimpin hanya mementingkan keuntungan perusahaan tanpa memikirkan karyawan yang kurang sejahtera karena kompensasi yang kurang dan lingkungan yang kurang nyaman dan kurang baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2019:59) kompensasi adalah segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan. Kompensasi memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sepadan dengan kontribusinya cenderung memiliki kinerja yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika sistem kompensasi tidak sesuai atau tidak transparan, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal (Afandi, 2018:10). Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dan berpotensi merugikan produktivitas karyawan (Briner, 2020:3).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dilakukan adalah pendekatan asosiatif dengan hubungan kausal dan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022:65) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependent (variabel yang dipengaruhi).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Hasil Penelitian**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 1  
 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 4,239                       | 2,378      |                           | 1,783 | ,079 |
| Kompensasi       | ,685                        | ,138       | ,569                      | 4,975 | ,000 |
| Lingkungan kerja | ,108                        | ,143       | ,086                      | ,755  | ,453 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,239 + 0,685X_1 + 0,108X_2$$

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang didapat sebesar 4,239 memiliki arti bahwa apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja nilai konstantanya diasumsikan bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan tersebut sebesar 4,239.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,685 memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel kompensasi akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,685.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,108 memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel lingkungan kerja akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,108.

**Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 2  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,622 <sup>a</sup> | ,386     | ,368              | 2,599                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,368 maka memiliki arti bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 36,8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 63,2% dipengaruhi

variabel lain diluar penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji T (Uji Koefisiensi Regresi Secara Parsial)**

Tabel 3  
Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 4,239                       | 2,378      |                           | 1,783 | ,079 |
| Kompensasi       | ,685                        | ,138       | ,569                      | 4,975 | ,000 |
| Lingkungan kerja | ,108                        | ,143       | ,086                      | ,755  | ,453 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.*

Berdasarkan tabel 4 hasil uji T diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Diketahui hasil t-hitung untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 4,975 dan nilai t-tabel dengan alpha 0,05 sebesar 1,666 yang artinya  $4,975 > 1,666$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima atau terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,755 dan nilai t-tabel dengan alpha 0,05 sebesar 1,666 yang artinya  $0,755 < 1,666$  dengan nilai signifikansi  $0,453 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 diterima atau tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)

Tabel 4  
Hasil Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 293,381        | 2  | 146,690     | 21,715 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 466,119        | 69 | 6,755       |        |                   |
| Total        | 759,500        | 71 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji F diketahui F-hitung sebesar  $21,715 > F\text{-tabel } 3,12$  dengan nilai signifikan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau dengan kata lain kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis pada uji T variabel kompensasi ( $X_1$ ) menunjukkan t-hitung sebesar  $4,975 > 1,666$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Kompensasi diterapkan oleh RS. Budi Medika Bandar Lampung yaitu gaji pokok karyawan, tunjangan hari raya, tunjangan makan, tunjangan kesehatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan RS. Budi Medika Bandar Lampung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Heryati, 2020:56) dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Penelitian ini juga sudah terdapat kesesuaian terhadap suatu hasil dari penelitian terdahulu yang sebelumnya sudah pernah dilaksanakan oleh Jannah, Tobing dan Sunardi (2017:52) yang memberikan sebuah hasil bahwasannya kompensasi kerja mengimplementasikan dampak maupun pengaruh yang memberikan dampak positif serta hasil yang memiliki signifikan kepada suatu kinerja terhadap hal tersebut dapat ditunjukkan masing-masing karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Rianda & Winarno (2022:200), Rahidi (2021:69) serta hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Aromega dkk (2019:80) memperoleh suatu temuan yang berbeda dinyatakan bahwasannya kompensasi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 72 responden yang tercatat sebagai karyawan terbukti menolak H<sub>0</sub> yaitu “tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan” dan menerima H<sub>1</sub> yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan”.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian yang dilakukan dibuktikan hasil pengujian uji T variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan t-hitung sebesar  $0,755 < 1,666$  dengan nilai signifikansi  $0,453 > 0,05$  artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di RS. Budi Medika Bandar Lampung. Menurut (Yandi, 2022:32) lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung tidak hanya menciptakan tempat dimana pekerja dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efisien, tetapi juga dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Maka bagi karyawan lingkungan kerja di RS. Budi Medika Bandar Lampung dari segi penerangan, suhu udara, kebersihan, suara bising, aroma tidak sedap, tata letak ruangan yang sesuai, fasilitas kantor, hubungan baik antar karyawan serta jaminan keamanan yang sudah cukup sesuai. Oleh karena itu, lingkungan kerja tidak adanya pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di RS. Budi Medika Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Warongan dkk (2022:970) menjelaskan bahwasannya tidak terdapatnya suatu dampak dan juga pengaruh yang memang signifikan kepada masing-masing kinerja karyawan terhadap suatu lingkungan kerja. Hasil tersebut juga serupa dengan hasil penelitian Ningsih dkk (2021:52) serta Suparman (2020:63) yang menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja tidak akan memberikan suatu dampak ataupun pengaruh yang hasilnya signifikan kepada suatu kinerja yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 72 responden yang tercatat sebagai karyawan RS. Budi Medika Bandar Lampung terbukti menerima H<sub>0</sub> bahwa “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan” dan menolak H<sub>2</sub> bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan”.

### **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh uji F (uji simultan) menunjukkan F-hitung sebesar  $21,715 > F\text{-tabel } 3,12$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Budi Medika Bandar Lampung. Hal ini sejalan dengan teori dari Yunita & Yeyen (2023:11) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan setiap karyawan yang memiliki keterampilan yang berbeda-beda untuk menghasilkan sesuatu yang telah diupayakan dengan harapan dapat terselesaikan dengan baik demi keberhasilan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,368 maka memiliki arti bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 36,8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 63,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Dan ini sekaligus menjawab hipotesis yang menyatakan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan RS. Budi Medika Bandar Lampung.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya (Heryati, 2020:56). Hasil penelitian variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Budi Medika Bandar Lampung. Terlihat t-hitung sebesar  $4,975 > 1,666$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti kompensasi mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan RS. Budi Medika Bandar Lampung.
2. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X2) segi penerangan, suhu udara, kebersihan, suara bising, aroma tidak sedap, tata letak ruangan yang sesuai, fasilitas kantor, hubungan baik antar karyawan serta jaminan keamanan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Budi Medika Bandar Lampung. Terlihat t-hitung sebesar  $1,666$  yang artinya  $0,755 < 1,666$  dengan nilai signifikansi  $0,453 > 0,05$  yang berarti lingkungan kerja tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Budi Medika Bandar Lampung. Terlihat dari F-hitung  $21,715 > F\text{-tabel } 3,12$  yang berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar  $0,368$  maka memiliki arti bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar  $36,8\%$  terhadap kinerja karyawan RS. Budi Medika Bandar Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pengaruh Penilaian kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.1,1-12. 2018.
- Bentar, Aidin; Murdijanto Purbangkoro, dan Dewi Peihartini. Analisis pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.Vol. 3, No. 1, Juni 2017.
- Buku Panduan Penulisan Skripsi & Tugas Akhir Fakultas Bisnis Universitas Mitra Indonesia. 2024. [www.fbis.umitra.ac.id](http://www.fbis.umitra.ac.id)
- Darmawan, Deni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia. Kencana. 2019.
- Dessler, G. *Human Resource Management*. Pearson Education, Limited. 2020.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.
- Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.2020.
- Herlina, Vivi. *Panduan Praktis Mengolah Kuesioner Menggunakan SPSS*.Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2019.
- Mangkunegara, A.A.A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.2020.
- Mangkunegara. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9-25. 2019.
- Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., & Narimawati, U. Pengaruh Lingkungan Kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada pt. Raya Azura Persada. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 1 (1), 42-48. 2022.
- Putra P. P., Indriyani, S., & Lolyana Rina. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PLN Kota Bandar Lampung: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2),79-88.2020.<https://doi.org/10.57084/jmb.v1i2.457>
- Rahidi, R., & Apriansyah, M. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama Area Kota Depok. *Jurnal Perkusi: Pemasaran,Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1(1), 62-69. 2021.<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9981>
- Rianda, S., & Winarno, A. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*,

- Administrasi dan Pelayanan Publik, 9(2), 192-203. 2022.  
<https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Samsudin. Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga. 2021.
- Sanusi, Anwar. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Kenam. Jakarta: Selemba Empat. 2016.
- Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju. 2019.
- Sinambela, Lijan Poltak. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 3. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2018.
- Sutrisno, E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta. 2020
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, cetakan ke-27 Maret 2018. Bandung Alfabeta.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L.O. H., & Lumintang, G, G,. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery tomohon. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 963-972. 2022. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>
- Yandi, A. Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(1), 23-32. 2022.
- Yunita, Yeyen. Pengantar Manajemen Kinerja SDM.pdf (A. Sudriman (ed.1)). Media Sains Indonesia. 2023. <https://money.kompas.com/read/2024/01/14/084903426/info-seluruh-gaji-umr-lampung-2024-tertinggi-bandar-lampung>.