

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

PENGARUH *HIGH PERFORMANCE WORK PRACTICE* (HPWP) TERHADAP *JOB SATISFACTION* DI RS XYZ MAGELANG

Deandra Michella, Yohana F. Cahya P. Meilani

Universitas Pelita Harapan

ARTICLE INFO

Keywords:

High Performance Work Practice (HPWP), Compensation, Training, Participation, Job Satisfaction

Kata Kunci:

Praktek Kerja Kinerja Tinggi, Kompensasi, Pelatihan, Partisipasi, Kepuasan Kerja

Corresponding author:

Deandra Michella

deandramichellaa@gmail.com

Abstract. *Globalization and evolution of technology is leading industries and organization to grow, including the health sector. The vast technological evolution, together with rapid development of infrastructure will not be optimum if it is not supported by reliable Human Resources. This study aimed to determine the effect of compensation, participation and training on job satisfaction. The data for this study is collected using an online questionnaire to 87 health workers at XYZ Hospital, Magelang City. The analysis was conducted using statistical analysis calculation using SmartPLS eparticipation, training and compensation, has a positive impact on job satisfaction at XYZ Hospital, Magelang City.*

Abstrak. Globalisasi dan evolusi teknologi memimpin industri dan organisasi untuk tumbuh, termasuk sektor kesehatan. Evolusi teknologi yang sangat pesat disertai dengan perkembangan infrastruktur yang pesat tidak akan optimal jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, partisipasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner online kepada 87 tenaga kesehatan di Rumah Sakit XYZ Kota Magelang. Analisis dilakukan dengan perhitungan analisis statistik menggunakan SmartPLS eparticipation, training dan compensation, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit XYZ Kota Magelang.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang begitu pesat pada era globalisasi memicu pertumbuhan industri dan organisasi, salah satunya adalah industri kesehatan. Perubahan pada suatu organisasi mengharuskan sumber daya manusia untuk terus berkembang guna menjaga keberlangsungan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam hal produksi serta penyampaian pelayanan. Pada bisnis penyedia layanan, sumber daya manusia merupakan kunci pembeda dan menambah nilai yang menjadi keunggulan kompetitif (Ferry *et al.*, 2021). Dinamika lingkungan yang terus berubah menuntut perusahaan untuk terus mendukung perkembangan, serta mempertahankan sumber daya manusia.

Maka dari itu, Huselid (1995) berpendapat bahwa diperlukan pendekatan strategis serta inovasi pada manajerial SDM, salah satunya adalah melalui *High Performance Work Practice* (HPWP), agar dapat mendukung SDM untuk memperoleh keunggulan bersaing yang berkelanjutan karena karyawan memiliki kinerja yang lebih tinggi (Jyoti & Rani, 2017). Konsep dari penerapan HPWP adalah untuk menyediakan praktik SDM yang efektif, guna meningkatkan pengetahuan, motivasi, sinergi, serta komitmen dari tenaga kerja (Nasrudin *et al.*, 2018), serta membangun lingkungan kerja yang positif bagi karyawan agar mereka bersedia melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi (Jyoti & Rani, 2017).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hassan *et al.* (2013), HPWP memiliki dampak positif pada kepuasan kerja secara signifikan. Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Nasrudin *et al.* (2020), Ogbonnaya *et al.* (2017), dan Brinck *et al.* (2019). Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dapat menyediakan kebutuhan mereka. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*, termasuk kepuasan terhadap pekerjaannya, kepuasan terhadap gaji yang didapat, kepuasan terhadap kesempatan promosi jabatan, serta kepuasan terhadap kolega kerjanya (Hairo & Martono, 2019). Dhir & Ghosh (2019), meneliti bahwa *job satisfaction* meningkatkan moral karyawan, yang secara positif mempengaruhi loyalitas dan kinerja mereka. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasakan kesatuan dengan organisasi yang kemudian meningkatkan kerja sama pada tempat kerja.

Praktik manajemen SDM yang terdapat dalam HPWP dalam hal ini adalah program pelatihan (*training*), partisipasi karyawan, serta penghargaan (*compensation*) sebagai anteseden kepuasan karyawan (Hassan *et al.*, 2013). Namun demikian, studi yang meneliti hubungan antara HPWP dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam industri kesehatan masih kurang. Sehingga, belum dapat dipastikan apakah hasil dari penelitian tersebut dapat diterapkan pada petugas kesehatan di rumah sakit. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini memilih *High Performance Work Practice* (HPWP) serta *Job Satisfaction* sebagai variabel karena sesuai dengan literatur bahwa karyawan yang diperlengkapi dengan pelatihan yang sesuai, kompensasi, serta partisipasi dalam suatu organisasi dapat merasakan kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja. 2). Kompensasi atas kepuasan kerja. 3). Partisipasi terhadap kepuasan kerja di RS XYZ kota Magelang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif dengan uji hipotesis untuk menilai hubungan *High Performance Work Index* (HPWP) dan *Job Satisfaction* pada RS XYZ Kota Magelang. Terdapat empat dimensi utama yang diteliti, yakni (1) *Participation*, (2) *Training*, (3) *Compensation*, serta (4) *Job satisfaction*. Hal yang menjadi penilaian aspek *Participation* adalah terkait partisipasi pengambilan keputusan (P1), otonomi pengambilan keputusan (P2), kesempatan memberikan saran (P3), komunikasi terbuka pada

atasan (P4), serta dukungan untuk mengembangkan cara-cara baru pada organisasi (P5). Pertanyaan terkait aspek *Training* adalah penyediaan program pelatihan dari RS (T1), cukupnya program pelatihan yang sudah didapatkan (T2), penyediaan program pelatihan bagi karyawan baru (T3), program pelatihan untuk meningkatkan kualitas layanan RS (T4), serta program pelatihan untuk meningkatkan promotabilitas (T5). Aspek *Compensation* menilai mengenai gaji yang diterima lebih tinggi dibandingkan RS pesaing (C1), gaji ditentukan kinerja (C2), penghargaan ditentukan kinerja (C3), penghargaan untuk ide baru yang disampaikan (C4), imbalan balas jasa atas kinerja baik (C5) serta penghargaan khusus pada kinerja yang sangat baik (C6). Pada *Job Satisfaction*, aspek yang dinilai meliputi rasa puas dengan pekerjaan (JS1), gaji yang sesuai (JS2), pekerjaan berjalan sesuai harapan (JS3), memiliki peluang yang adil untuk naik jabatan (JS4), serta memiliki hubungan yang saling membangun dengan rekan kerja (JS5).

Metode yang digunakan untuk penarikan sampel pada penelitian ini adalah non *probability sampling* dengan cara *purposive sampling*. Sampel pada riset ini adalah 87 karyawan paramedis sebagai karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun pada RS XYZ Kota Magelang dan bersedia mengisi kuisisioner. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik secara *online*, yaitu pembagian kuesioner melalui *Google Form*, serta menggunakan penilaian 5 *Likert scale*. Dari hasil yang didapatkan, selanjutnya akan dilakukan uji validitas serta reliabilitas, kemudian analisis data menggunakan software SmartPLS versi 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 87 responden dalam penelitian ini, dengan karakteristik responden yang dirangkum pada Tabel 1. Dapat dilihat bahwa jumlah responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 57.5%, dan sisanya laki-laki sebanyak 42.5%. Dari karakteristik usia, pada penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 56%, dan sisanya adalah 31-40 tahun sebanyak 28%, 41-50 sebanyak 9% dan >50 tahun sebanyak 7%. Pendidikan terakhir paling banyak ditemukan pada karakteristik responden penelitian ini adalah D3/ sederajat sebanyak 70%, sisanya S1/ sederajat dan S2/ sederajat adalah sebanyak 28% dan 1% berturut-turut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37	42.5%
Perempuan	50	57.5%
Umur		
21 – 30 tahun	49	56%
31 – 40 tahun	25	28%
41 – 50 tahun	8	9%
> 50 tahun	6	7%
Pendidikan Terakhir		
D3/ sederajat	62	70%
S1/ sederajat	25	28%
S2/ sederajat	1	1%
Total	87	100.0%

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Outer Loading (>0.6)	Average Variance Extracted (>0.5)	Cronbach's Alpha (>0.7)	Composite Reliability (>0.7)
Compensation	C1	0.698	0.689	0.908	0.913
	C2	0.828			
	C3	0.869			
	C4	0.803			
	C5	0.910			
	C6	0.855			
Job Satisfaction	JS1	0.776	0.648	0.819	0.826
	JS2	0.868			
	JS3	0.792			
	JS4	0.788			
Participation	P1	0.688	0.578	0.817	0.834
	P2	0.763			
	P3	0.821			
	P4	0.733			
	P5	0.737			
Training	T1	0.856	0.683	0.882	0.890
	T2	0.908			
	T3	0.862			
	T4	0.745			
	T5	0.749			

Dari data yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan uji validitas dan realibilitas menggunakan evaluasi outer model dengan PLS-SEM. Evaluasi outer model dilakukan dengan melihat nilai *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Cronbach's Alpha* dan *Composite Realibility* (CR) dengan kriteria outer loading >0.6 (Hair et al., 2011; Al-Hakimi et al., 2022); AVE >0.5; *Cronbach's alpha* >0.7; CR >0.7 (Hair et al., 2021). Untuk menilai *discriminant validity*, digunakan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) dengan nilai batas yang diterima adalah <0,9 (Hair et al., 2021).

Tabel 2. Menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dan dapat dilihat bahwa hampir seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0.6, sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator dapat digunakan sebagai alat ukur variabel. Data tersebut juga menunjukkan hasil AVE >0.5, Cronbach's alpha >0.7 serta hasil *Composite reliability* >0.7. Hasil evaluasi pengukuran tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator menunjukkan hasil yang konsisten dan reliabel untuk dapat mengukur konstruk.

Tabel 3. Pengujian Validitas Diskriminan Berdasarkan Kriteria HTMT

Variabel	Compensation	Job Satisfaction	Participation	Training
Compensation				
Job Satisfaction	0.818			
Participation	0.594	0.672		
Training	0.685	0.806	0.700	
HTMT <0.9 (Hair et al., 2021)				

Hasil pengukuran *discriminant validity* dengan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) dapat dilihat pada Tabel 3. Seluruh nilai HTMT menunjukkan angka <0.9, maka seluruh variabel dapat dikatakan valid dan reliabel.

Untuk menilai kualitas model penelitian serta signifikansi pengaruh relasi antar variabel laten dalam model penelitian, dilihat menggunakan *inner model* atau model struktural. Evaluasi pada *inner model* dilakukan untuk melihat ada tidaknya masalah multikolineritas dengan menggunakan *variance inflation factor* (IVF), dengan nilai batas VIF <5. Pada tabel 4, data menunjukkan angka kurang dari 5, sehingga tidak ada masalah kolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolineritas dengan *Variance Inflation Factor* (VIF)

Dependen	<i>Job Satisfaction</i>
Independen	VIF
<i>Compensation</i>	1.727
<i>Participation</i>	1.628
<i>Training</i>	1.950

Tahap berikutnya adalah melihat uji R-square, yang dapat dikategorikan sebagai lemah (*weak*), sedang (*moderate*), dan kuat (*strong*) dengan nilai batas 0,25, 0,5 dan 0,75 berturut-turut (Hair *et al.*, 2019). Evaluasi uji R-square dalam studi ini dapat dilihat pada Tabel 5, yang menunjukkan angka R-square untuk *Job Satisfaction* adalah 0.626. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* adalah dijelaskan oleh *compensation*, *participation* dan *training* sebesar 62.5% sehingga masuk dalam kategori *moderate*.

Tabel 5. Uji R-square

Konstruk	R-square	Kategori
<i>Job Satisfaction</i>	0.626	<i>Moderate</i>

Setelah uji validitas dan reliabilitas, tahap berikutnya adalah yang terpenting yaitu uji hipotesis penelitian ini, yang dilakukan menggunakan software SmartPLS™. Pada tahap ini, dilakukan kalkulasi bootstrapping untuk menilai signifikansi hipotesis yang dilihat dari nilai koefisien parameter, P-value, serta signifikansi T-statistik. Seluruh variabel memiliki koefisien jalur bernilai positif yang menunjukkan hubungan positif antara variabel eksogen dan endogen. Kemudian, bila nilai T-statistik lebih tinggi dibandingkan nilai T-tabel, maka pengaruh variabel tersebut bisa diterima (Hair *et al.*, 2019). Pada penelitian ini menggunakan α sebesar 0,05, maka nilai T-tabel untuk *one-tailed hypothesis* sebesar 1.645 (Hair *et al.*, 2017). Selanjutnya, dilihat juga P-value, dimana nilai <0,05 menunjukkan efek signifikan antara variabel independen dan dependen (Hair *et al.*, 2019).



Gambar 1. Model Penelitian

Gambar 1 menunjukkan model penelitian ini, dengan hasil yang dijabarkan secara lebih rinci terkait *Path Coefficient*, T-statistik serta P-value pada Tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hipotesis	Standardized Path Coefficient	T - Statistics	P - Value	Keputusan
H1: <i>Compensation</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.430	5.236	0.000	Didukung
H2: <i>Participation</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.140	1.809	0.035	Didukung
H3: <i>Training</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0.344	3.505	0.000	Didukung

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil *Path Coefficients*, T-Statistik dan P-Value sebagai hasil dari uji hipotesis penelitian ini, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: ***Compensation* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction***

Hasil *Path Coefficient* pada hipotesis 1 menunjukkan angka 0.430 dengan nilai signifikansi dibawah 5%, dan nilai $P = 0.000 < 0.050$, yang artinya *compensation* memberikan pengaruh positif terhadap *job satisfaction*, maka hipotesis 1 dapat diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nasrudin et al. (2020) pada 639 perawat pada rumah sakit swasta di Malaysia, yang menunjukkan kompensasi memberikan dampak positif terhadap *job satisfaction*. Hal juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Mabaso & Dlamini, 2017; Crespi-Vallbona & Mascarilla-Miró, 2018; Ramli et al., 2019) yang menyatakan bahwa *compensation* memberikan dampak positif terhadap *job satisfaction*.

2. Hipotesis 2: **Participation** berpengaruh positif terhadap **Job Satisfaction**

Hasil *Path Coefficient* pada hipotesis 2 menunjukkan angka 0.140 dengan nilai signifikansi dibawah 5%, dan nilai $P = 0.035 < 0.050$, maka *participation* memberikan pengaruh positif terhadap *job satisfaction*, sehingga hipotesis 2 dapat diterima. Pada penelitian yang dilakukan oleh García *et al.* (2019) pada 2013 karyawan milenial di lima kota besar di Kolombia mendapatkan hasil bahwa karyawan memilih lingkungan kerja yang lebih partisipatif, sehingga mengarah pada tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang mendukung hipotesis pada penelitian ini. Crespi-Vallbona & Mascarilla-Miró (2018) mengatakan bahwa *job satisfaction* dapat mengarahkan karyawan untuk menjadi lebih produktif dan inovatif dalam mengerjakan pekerjaannya secara lebih efisien, berkomitmen, antusias serta terlibat dengan organisasi. Tidak adanya kepuasan kerja dapat menyebabkan karyawan meninggalkan tujuan organisasi.

3. Hipotesis 3: **Training** berpengaruh positif terhadap **Job Satisfaction**

Hasil *Path Coefficient* pada hipotesis 3 menunjukkan angka 0.344 dengan nilai signifikansi dibawah 5%, dan nilai $P = 0.000 < 0.050$, sehingga *training* memberikan pengaruh positif terhadap *job satisfaction*, yang mendukung hipotesis 3. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jyoti & Rani (2017) pada 246 karyawan dan 58 manajer pada suatu organisasi telekomunikasi di Jammu dan Kashmir, India Utara, yang mendapatkan hasil bahwa program pelatihan juga meningkatkan *job satisfaction*. Selain itu, Astuti & Harnuansa (2022) melakukan penelitian pada 111 karyawan di Rumah Sakit Banjar, Indonesia, dan mendapatkan hasil serupa. Hal ini didukung dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa program pelatihan pada karyawan dapat meningkatkan pengetahuan serta kemampuan untuk melakukan pekerjaan, sehingga menurunkan konflik kerja, kelelahan, serta tekanan kerja (Jyoti & Rani, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan penelitian ini, didapatkan hasil bahwa *compensation*, *training*, serta *participation* dapat meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan RS XYZ Kota Magelang. Penelitian ini dapat memberikan umpan balik bagi rumah sakit agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan yang akan berdampak baik juga pada organisasi serta pelayanan pasien. Diharapkan agar program pelatihan, pemberian kompensasi yang memadai serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan di rumah sakit terus didukung agar juga dapat terus memberikan rasa kepuasan kerja pada karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Astuti, R.J., & Harnuansa, H.A. (2022). The Effect of Employee Training on Organizational Commitment and Turnover Intention: A Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Economics, Management and Trade*.

Brinck, K., Otten, S., & Hauff, S. (2019). High-performance work practices and job satisfaction: Gender's moderating role. *European Management Review*, 16(2), 333–345. <https://doi.org/10.1111/emre.12348>

- Chen, X., Liu, M., Liu, C., Ruan, F., Yuan, Y., & Xiong, C. (2020). Job Satisfaction and Hospital Performance Rated by Physicians in China: A Moderated Mediation Analysis on the Role of Income and Person-Organization Fit. *International journal of environmental research and public health*, 17(16), 5846. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165846>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Crespi-Vallbona, M., & Mascarilla-Miró, O. (2018). Job Satisfaction. The Case of Information Technology (IT) Professionals in Spain. *Universia Business Review*, 58, 36-51 <http://doi.org/10.3232/UBR.2018.VI5.N2.02>
- García, G.A., Gonzales-Miranda, D.R., Gallo, O. and Roman-Calderon, J.P. (2019), "Employee involvement and job satisfaction: a tale of the millennial generation", *Employee Relations: The International Journal*, Vol. 41 No. 3, pp. 374-388.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee Motivation And Performance: Do The Work Environment And The Training Matter? *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9, 42-54.
- Hair, J. F., Hult, T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Jyoti, J. and Rani, A. (2017). High Performance Work System And Organisational Performance: Role Of Knowledge Management. *Personnel Review*, Vol. 46 No. 8, pp. 1770-1795. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0262>
- Jyoti, J., & Rani, A. (2019). Role Of Burnout And Mentoring Between High Performance Work System And Intention To Leave: Moderated Mediation Model. *Journal of Business Research*.
- Jyoti, J., & Sharma, P. (2017). Empirical investigation of a moderating and mediating variable in between mentoring and job performance: A structural model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 55–67. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.002>.
- Mabaso, C.M., & Dlamini, B.I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11, 80-90.
- Nasurdin, A. M., Tan, C. L., & Nazeer Khan, S. (2022). EMPATHY AND COMPETENCY AS PREDICTORS OF NURSES' JOB PERFORMANCE: AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM MALAYSIAN PUBLIC HOSPITALS. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 22(1), 173-181. <https://doi.org/10.37268/mjphm/vol.22/no.1/art.1320>
- Nasurdin, A M., Tan, C.L. and Naseer Khan, S. (2020). Can High Performance Work Practices And Satisfaction Predict Job Performance? An Examination Of The Malaysian Private

Health-Care Sector. *International Journal of Quality and Service Sciences*, Vol. 12 No. 4, pp. 521-540. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090>

- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Ogbonnaya, C., Daniels, K., Connolly, S. and van Veldhoven, M. (2017). Integrated and isolated impact of high-performance work practices on employee health and well-being: a comparative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 22 No. 1, pp. 98-114.
- Ramli, A.H., Edward J., Milton A. (2019). COMPENSATION, JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH SERVICES. *Business and Entrepreneurial Review*.
- Stajanoska, I., & Tulung, J. E. (2009). Subsidiary Roles on The MNC Strategy. *International Research Journal of Business Studies*, 1(3).
- Taba, M.I. (2018). Mediating Effect Of Work Performance And Organizational Commitment In The Relationship Between Reward System And Employees' Work Satisfaction. *Journal of Management Development*, 37, 00-00.
- Tawk, C.J. (2021). Effects of High-Performance Work Practices (HPWPs) on Employee Performance: A Review Article. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9, 397-412. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.93025>
- Widoyoko, E. P. (2017). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wong, C.A., Walsh, E.J., Basacco, K.N., Domingues, M.C., & Pye, D. (2020). Authentic leadership and job satisfaction among long-term care nurses. *Leadership in Health Services*.