



e-ISSN 0000-0000 : p-ISSN 0000-0000

Vol. 1, No. 1, Januari 2024

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 1, Januari 2024

Pages: 38-45

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Deli Serdang

Akmal¹, Dedi Sufriadi²

¹Fakultas Manajemen, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, Indonesia

²Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh,
Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i1.1054>

How to Cite this Article

APA : Akmal, & Dedi Sufriadi. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Deli Serdang. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 38 - 45. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i1.1054>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Deli Serdang

Akmal^{1*}, Dedi Sufriadi²

¹Fakultas Manajemen, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, Indonesia

²Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia

*Email: akmalfarel69@gmail.com

Diterima: 29-12-2023 | Disetujui: 20-01-2024 | Diterbitkan: 26-01-2024

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of job satisfaction and non-financial compensation on employee performance at PDAM Tirta Deli in Deli Serdang Regency. The research adopts an associative type, seeking to explore the impact of job satisfaction (X1) and non-financial compensation (X2) on employee performance (Y) at PDAM Tirta Deli, Deli Serdang Regency. Data collection techniques involve observation, questionnaires, and literature review, utilizing a Likert-scale questionnaire as the instrument. The population comprises all employees at PDAM Tirta Deli, Deli Serdang Regency, totaling 164 individuals, including 93 permanent and contractual employees and 71 contract-based employees. The sample for this study consists of 93 permanent and contractual employees at PDAM Tirta Deli, Deli Serdang Regency. The results indicate a significant impact of job satisfaction and non-financial compensation on employee performance at PDAM Tirta Deli, Deli Serdang Regency. The researchers recommend that PDAM Tirta Deli continues to enhance employee job satisfaction and provides effective non-financial compensation to stimulate optimal employee performance.

Keywords: Job Satisfaction; Non-Financial Compensation; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan jenis asosiatif dengan tujuan ingin mencari pengaruh antara kepuasan kerja (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka dengan alat instrumennya berupa kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang sebanyak 164 orang pegawai yang terdiri dari 93 orang pegawai yang berstatus PP dan CPP serta 71 orang berstatus tenaga kontrak. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 93 pegawai yang berstatus PP dan CPP pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Hasil Penelitian didapati bahwa kepuasan kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Peneliti menyarankan kepada PDAM Tirta Deli agar terus meningkatkan kepuasan kerja pegawainya serta memberikan kompensasi non finansial yang baik kepada pegawai sehingga dapat mendorongnya kinerja pegawai agar lebih maksimal.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Kepuasan Kerja; Kompensasi Non Finansial;

PENDAHULUAN

Karyawan amat penting bagi perusahaan diawali dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber tenaga yang dibutuhkan termasuk pelatihan-pelatihan jauh jangkauannya dan masuk akal, dengan tujuan agar para perwakilan dapat terus meningkatkan keterampilan mereka dan menjadikan tenaga kerja terbaik di bidangnya masing-masing. Perwakilan dengan pemenuhan jabatan yang tinggi tentunya memiliki inspirasi kerja yang tinggi, sehingga pelaksanaan pekerjaannya juga akan ideal. Kemudian lagi, perwakilan dengan pemenuhan pekerjaan yang rendah menyebabkan pelaksanaan pekerjaan yang tidak berdaya. Mereka menjadi tidak rajin dalam bekerja, dan ini sangat menghambat organisasi. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan sdm baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya. Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Mutiar, 2021).

Selain kepuasan kerja, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi non finansial yang diberikan. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang di berikan kepada karyawan/pegawai bukan dalam bentuk uang melainkan dalam bentuk benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan/pegawai berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pensiun tidak berbentuk uang, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan. Kompensasi yang dimaksud tersebut untuk menciptakan ketenangan dan kesenangan karyawan/pegawai dalam bekerja (Candraswari dan Koerniawaty, 2022) .

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang merupakan Badan Usaha milik Pemerintah Kabupaten Deli Serdang yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 5 Tahun 1981 tentang Pembentukan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dan Keputusan Bupati Deli Serdang serta lembaran Daerah Nomor 09 Seri –D Nornor 4, tanggal 12 April 1982, dan disahkan oleh Gubernur Sumatera Utara dengan Surat Keputusan Nomor 539 – 030/KP/1982, tanggal 10 April 1982.

PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang berfokus pada pelayanan dan penyediaan air minum bagi masyarakat yang merupakan salah satu kebutuhan dasar dan hak sosial ekonomi masyarakat yang harus dipenuhi oleh Pemerintah, baik Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat. Ketersediaan air minum merupakan salah satu penentu peningkatan kesejahteraan masyarakat. Diharapkan dengan ketersediaan air

minum yang berkualitas dan mencukupi dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, dan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan ekonomi masyarakat. Untuk itu PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dituntut untuk terus meningkatkan kinerja baik kinerja perusahaan maupun kinerja pegawainya agar tujuan yang diharapkan organisasi dapat terwujud.

Pelayanan air minum di Kabupaten Deli Serdang, dari 22 Kecamatan baru 19 Kecamatan yang telah mendapatkan pelayanan air minum melalui system perpipaan PDAM dengan cakupan pelayanan air masih sangat rendah yaitu baru mencapai 22 % dari total jumlah penduduk 2.114.627 jiwa (2018). Disadari bahwa kapasitas sumber daya dan kemampuan sistem kapasitas produksi hingga distribusi yang tersedia masih terbatas juga sistem manajemen yang masih belum seluruhnya sempurna, maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja pada masing-masing bagian pekerjaan di dalam organisasi PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, Sasaran yang ingin dicapai dalam upayanya ini adalah terus meningkatkan pelayanan air minum di Kabupaten Deli Serdang seiring meningkatnya kinerja teknik dan non-teknik di masa yang akan datang.

Hasil observasi awal peneliti pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, terdapat fenomena masalah terkait dengan kepuasan kerja, permasalahan yang muncul ialah masih adanya beberapa pegawai yang mengungkapkan bahwa mereka kurang puas akan besarnya tanggung jawab diimbangkan tidak sebanding dengan salary yang mereka terima, terkadang pembagian tugas tidak merata sehingga mengurangi kepuasan pegawai terhadap sifat pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin secara maksimal, terdapat pula beberapa pegawai yang kurang mendapatkan peluang terhadap promosi jabatan. Selain terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai, terdapat pula permasalahan terkait dengan kompensasi non finansial seperti keluhan beberapa pegawai terhadap fasilitas PDAM yang masih kurang memadai.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis asosiatif dengan tujuan ingin mencari pengaruh antara kepuasan kerja (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka dengan alat instrumennya berupa kuesioner dengan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang sebanyak 164 orang pegawai yang terdiri dari 93 orang pegawai yang berstatus PP (pegawai perusahaan) dan CPP (calon pegawai perusahaan) serta 71 orang berstatus tenaga kontrak. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 93 pegawai yang berstatus PP dan CPP pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	,436	3,721
1	Kepuasan Kerja	,276	,083
	Kompensasi Non Finansial	,714	,093

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,436 + 0,276 X1 + 0,714 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,436 dapat diartikan apabila variabel kepuasan kerja dan kompensasi non finansial dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 0,436.
- Nilai koefisien beta pada kepuasan kerja sebesar 0,276 artinya setiap perubahan variabel kepuasan kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,276 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi non finansial sebesar 0,714 artinya setiap perubahan variabel kompensasi non finansial (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,714 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878a	,771	,755	2,431

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai R adalah sebesar 0,878. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi kolerasi hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,878 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,771 atau 77%, sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi finansial, stres kerja dan variabel-variabel lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients			
	Model	t	Sig.
	(Constant)	,115	,905
1	Kepuasan Kerja	3,385	,003
	Kompensasi Non Finansial	7,680	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,385 dengan nilai t-tabel sebesar 2,036 ($3,385 > 2,036$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang” diterima (H1 Diterima).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.

H2 : Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang

Hasil statistik uji t untuk variabel kompensasi non finansial diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,680 dengan nilai t-tabel sebesar 2,036 ($7,680 > 2,036$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang” diterima (H2 Diterima).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariskha (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA		
	Model	F
	Regression	56,690
1	Residual	,000b
	Total	
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja		

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

H3 : Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 56,690 dengan nilai F-tabel sebesar 2,67 ($56,690 > 2,67$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Kepuasan Kerja dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang” diterima (H3 Diterima).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman, et al (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) App Trans-Jbt Karawang.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

Untuk itu saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah agar Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang terus meningkatkan kepuasan kerja pegawainya serta memberikan kompensasi non finansial yang baik kepada pegawai sehingga dapat mendorongnya kinerja pegawai agar lebih maksimal. Penulis juga menyarankan penelitian lanjutan mempertimbangkan variabel

lain ataupun objek penelitian lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi finansial, stres kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166–176.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian. Pustaka Belajar*.
- Budiman, A. R., Irfani, A., & Abdurrahman, D. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt . Pln (Persero) App Trans-Jbt Karawang (Area Pelaksana Pemeliharaan Karawang Base Camp Karawang) The Influence Of Workload And Non-Physical Work Environment On Emplo. *Prosiding Manajemen*, 4(2), 1303–1308.
- Candraswari, P. D., & Koerniawaty, F. T. (2022). Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3580–3600.
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 2(3), 115–136.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75-86.
- Desy Jein, & Haryanti, I. (2023). Analisis Kualitas Layanan dalam Penerbitan Sertifikat Tanah pada Badan Pertanahan Kabupaten Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 66–70. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1444>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husna, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMP Unggul Calang Kabupaten Aceh Jaya. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i1.1323>
- Ibrahim, M. C., Yantu, I., & Andi, Y. M. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Colombus Cash Dan Credit Electronic Dan Furniture Kota Gorontalo. *Jambura*, 6(1), 393–400.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1–10.
- Jumharis, & Yusuf, M. (2021). Pengaruh kompensasi non finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja

- pegawai. *Manajemen*, 13(1), 151–156.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan kerja, Dan Gaya Kompensasi non finansial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Sentosa, I. M. H., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4417–4446.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292.
- Sufriadi, D. (2018). Peranan Kepemimpinan dalam Menin Peranan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Aceh. *eCo-Buss*, 1(2), 40-50.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kepuasan kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419–435.