

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karsa SPA Ubud di Kabupaten Gianyar

Ni Wayan Eva Oktaviyanti ⁽¹⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: evaoktaa2709@gmail.com

ABSTRACT

The point of this inquire about is to decide the impact of administration fashion, work strife and non-financial stipend on worker work fulfillment at Karsa Spa Ubud. The populace within the ponder were all workers at Karsa Spa Ubud, totaling 49 workers. The test utilized in this inquire about was 49 respondents who were decided utilizing the soaked test strategy. The information in this investigate was collected through observation, interviews, surveys and after that tried utilizing numerous straight relapse examination strategies. Based on the research results, it can be seen that administration fashion encompasses a positive and noteworthy impact on employee job fulfillment, work struggle features a negative and noteworthy impact on representative work fulfillment, non-financial stipend includes a positive and critical impact on representative work fulfillment, and Authority Fashion, Work Struggle and Non-Financial Compensation Finances have a positive and critical impact on worker work fulfillment. The size of the impact of the autonomous variable on representative work fulfillment is 89.2%. . Looking at the investigate comes about, within the future Karsa Spa Ubud must be able to construct agreeable connections inside the company environment so that workers can treat their colleagues well and work together ideally to attain company objectives.

Keywords: *Leadership Style; Work Conflict; Non-Financial Compensation; Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karsa Spa Ubud. "Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Pada Karsa Spa Ubud, yang berjumlah sebanyak 49 Karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 responden yang ditentukan dengan metode sampel jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan selanjutnya diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 89,2%. . Melihat hasil penelitian, kedepannya pihak Karsa Spa Ubud harus mampu membangun hubungan yang harmonis dalam lingkungan perusahaan sehingga nantinya para karyawan dapat memperlakukan rekan kerjanya dengan baik dan bekerjasama maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan".

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja Karyawan*

Pendahuluan

Kepuasan kerja seorang karyawan adalah hasil evaluasinya terhadap nilai pekerjaannya atau kepuasan kebutuhan dasarnya, dan sejauh mana orang tersebut menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, akan membantu Anda mengambil keputusan. Sebuah studi yang dilakukan di Khalsa Spa Ubud mengungkap permasalahan pada gaya manajemen seperti fokus pada tujuan sendiri tanpa mempertimbangkan dampaknya, berdasarkan wawancara dengan 49 karyawan Khalsa Spa dan observasi dari survei awal. . Pengaturan ini berlaku untuk karyawan. Selain itu, pemimpin selalu menggunakan penilaiannya sendiri ketika mengambil keputusan dan jarang mempertimbangkan bawahannya. Permasalahan lain dalam perusahaan adalah konflik yang terjadi antar karyawan maupun antara karyawan dan manajer. Konflik yang dimaksud adalah perbedaan persepsi antar pegawai akibat sikap rekan sejawatnya. Konflik lain yang sering terjadi adalah kurangnya kerjasama antar karyawan di tempat kerja. Karsa Spa Ubud juga memiliki permasalahan mengenai kurangnya kompensasi non-moneter. Imbalan non-moneter di sini berupa imbalan atas kerja karyawan itu sendiri, seperti pujian dan pengakuan yang diberikan manajer kepada karyawan yang berprestasi, atau kurangnya aktivitas untuk mencapai tujuan, seperti liburan atau reuni keluarga. . Mempererat persatuan antar pegawai.

Tabel 1. Tingkat *Turnover* Karyawan Tahun 2020 -2022

Tahun	Karyawan Awal Tahun (Orang) (A)	Karyawan keluar (Orang) (B)	Karyawan Masuk (Orang) (C)	Karyawan Akhir Tahun (Orang) (D)	Tingkat Turnover (%) (E) $E=(B/(A+D:2)) \times 100$
2019	60	3	8	65	4,80
2020	65	6	4	63	9,38
2021	63	3	0	60	4,88
2022	60	20	3	49	36,69

Sumber : Karsa Spa Ubud, 2022

"Komitmen karyawan terhadap perusahaan bisa dilihat dari seberapa lama seorang karyawan mampu bertahan dalam sebuah perusahaan. Menurut Gillis (2018) tingkat turnover karyawan dikatakan normal jika berkisar 5 - 10 persen per tahun, dikatakan rendah jika dibawah 5 persen dan dikatakan tinggi jika diatas 10 persen. Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa tingkat turnover karyawan rendah di tahun 2019 dan 2021. *Turnover* karyawan dalam kategori normal di tahun 2020 dan pada tahun 2022 turnover yang terjadi menjadi tinggi karena mencapai 36,69%".

Dari uraian latar belakang dan fenomena diatas yang dijelaskan maka peneliti tertarik melakukan penelitian Yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karsa Spa Ubud".

Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain menurut pandangannya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku berbeda yang disukai manajer ketika memimpin dan mempengaruhi karyawan. Manajer merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian (Wijaya, E., Fauzi, 2020) dan (Asmarazisa, 2016) menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yaitu kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai..

H1 : "Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karsa Spa Ubud".

Perselisihan perburuhan adalah perselisihan, pertikaian, atau pertentangan antara dua orang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan dalam komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan, atau sikap, dimana salah satu atau kedua-duanya saling bertentangan. cara lain. Konflik kerja adalah konflik yang terjadi antara satu orang dengan orang lain, atau adanya ketidaksesuaian kondisi yang dirasakan karyawan akibat adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap, serta saling ketergantungan dalam aktivitas kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kurniawati et al., 2020) dan (Dwianto et al., 2019) yang menemukan bahwa variabel konflik mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lebih lanjut juga dilakukan oleh Afrizal dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja..

H2 : "Diduga Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karsa Spa Ubud".

Kompensasi nonmoneter adalah kompensasi atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, namun tidak dalam bentuk uang. Imbalan non-moneter mencakup kepuasan yang dirasakan seseorang dari pekerjaannya dan lingkungan psikologis dan fisik di mana dia bekerja. Menurut (Simamora, 2016) imbalan nonmoneter adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan fisik atau

psikologis di mana individu bekerja. Aspek imbalan non-moneter tersebut meliputi faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan (Mondy, 2008: 4). Studi yang dilakukan (Hati N, 2021) menemukan bahwa imbalan non-moneter (termasuk kesempatan pendidikan, kesempatan pelatihan, waktu istirahat, promosi, dan kesempatan transportasi) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, dan kepuasan kerja). ternyata memberikan dampak positif . sendiri) karyawan sebagian atau sekaligus.

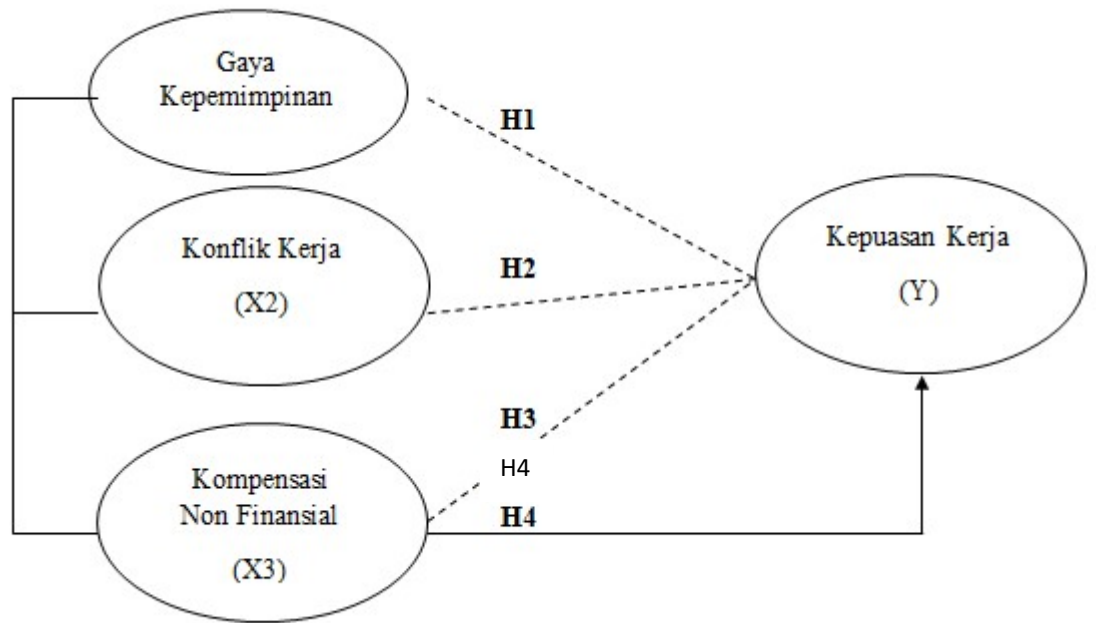
H3 : "Diduga Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karsa Spa Ubud".

"Penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2011) menemukan bahwa kompensasi non-finansial (meliputi kesempatan pendidikan, kesempatan pelatihan, cuti kerja, kenaikan pangkat, dan fasilitas transportasi) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (meliputi rekan kerja, pengawasan, peluang promosi, dan pekerjaan itu sendiri) karyawan baik secara parsial maupun simultan".

H4: "Diduga Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karsa Spa Ubud".

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu Karsa Spa Ubud yang berlokasi di Jl, Markandya, Br. Bangkiang Sidem, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Lokasi ini dipilih dalam penelitian karena ditemukannya permasalahan yang terkait dengan variabel yang akan diteliti oleh peneliti. "Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Pada Karsa Spa Ubud, yang berjumlah sebanyak 49 Karyawan. Penelitian kali ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Karsa Spa Ubud yaitu sebanyak 49 orang responden, dimana nantinya data dikumpulkan melalui proses penyebaran kuisisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda". Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : J Arisona (2018), Gabreila (2018), dan Marlioni (2016)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

"Dalam penelitian ini data lolos uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai *alphanya* yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,082. Penelitian ini juga memiliki data yang layak dikaji sebab berdasarkan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data tidak memiliki gejala yang mengganggu hasil penelitian".

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.354	1.059		.334	.740
	X1	.582	.239	.770	2.440	.019
	X2	-.184	.131	-.179	-2.146	.022
	X3	.265	.259	.251	2.026	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2023

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 0,354 + 0,582X_1 - 0,184X_2 + 0,265X_3 + e$$

"Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karsa Spa Ubud. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2.440$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,679$ dan nilai sig 0.019 lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable gaya kepemimpinan (X_1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) ".

Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku berbeda yang dipilih manajer untuk memimpin dan mempengaruhi karyawannya. Manajer merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja.

"Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karsa Spa Ubud. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = -2.146$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = -1,679$ dan nilai sig 0.022 bila dibandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial konflik kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable konflik kerja (X_2) maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Y) ".

Perselisihan perburuhan adalah perselisihan, pertikaian, atau pertentangan antara dua orang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan dalam komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan, atau sikap, dimana salah satu atau kedua-duanya saling bertentangan. cara lain.

"Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karsa Spa Ubud. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2.026$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,679$ dan nilai sig 0.010 bila dibandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3

diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial kompensasi non finansial (X_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada kompensasi non finansial (X_3) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y)".

Kompensasi nonmoneter adalah kompensasi atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, namun tidak dalam bentuk uang. Imbalan non-moneter mencakup kepuasan yang dirasakan seseorang dari pekerjaannya dan lingkungan psikologis dan fisik di mana dia bekerja. Menurut (Simamora, 2016) imbalan nonmoneter adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan fisik atau psikologis di mana individu bekerja. Aspek imbalan non-moneter ini mencakup faktor psikologis dan fisik di lingkungan kerja perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan non-moneter (termasuk kesempatan pendidikan, kesempatan pelatihan, waktu istirahat, promosi, dan kesempatan transportasi) berdampak positif terhadap kepuasan kerja (termasuk rekan kerja, karyawan, dan karyawan).

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.892	1.46260

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2023

"Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,892. hal ini berarti 89,2% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel kepemimpinan, konflik kerja dan kompensasi non finansial.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.266	3	284.755	133.112	.000 ^b
	Residual	96.265	45	2.139		
	Total	950.531	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah 2023

"Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,81 dan nilai F_{hitung} sebesar 133.112, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan konflik kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan konflik kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan teruji kebenarannya".

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa "Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Melihat hasil penelitian, pimpinan pada Karsa Spa Ubud kedepannya harus mampu berkomunikasi yang baik dengan para karyawan terutama dalam memberikan arahan pastikan pimpinan mampu berkomunikasi dengan lugas, tegas, dan menggunakan bahasa yang santun sehingga para karyawan mau mengikuti arahan yang diberikan oleh pimpinannya. Melihat hasil penelitian, kedepannya pihak Karsa Spa Ubud harus mampu membangun hubungan yang harmonis dalam lingkungan perusahaan sehingga nantinya para karyawan dapat memperlakukan rekan kerjanya dengan baik dan bekerjasama maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karsa Spa Ubud kedepannya harus mampu menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Hal ini penting dilakukan untuk memastikan kedepannya karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan maksimal. Karsa Spa Ubud harus mengadakan program promosi jabatan bagi para karyawan. Hal ini penting untuk dilakukan guna memotivasi karyawan untuk terus bekerja maksimal dan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai.

Daftar Pustaka

- Asmarazisa. (2016). "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTN Batam.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. (2019). Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i1.13>
- Hati N, I. M. (2021). *ANALISIS PENGUNGKAPAN BIAYA LINGKUNGAN PADA PT. MARGO KARYA MANDIRI*.
- Kurniawati, Kusdianto, I., & Muhani, P. M. (2020). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, 1(11), 1–11.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja

Rosdakarya

- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46-54. <https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.4317>
- Mujanah, S. (2019). MANAJEMEN KOMPENSASI. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara
- Musyafi, Roihatul., et.al. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan". (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan APJ Kota Malang). Universitas Brawijaya Malang: <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/118179/>
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Rahman et al., (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. TSAQOFAH: Jurnal Pendidikan Islam (Vol. 4, No. 2)
- Ratna, D., & Siregar, B. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja dan Kepuasan Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4). <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11820>
- Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media
- Riandi, R., & Zain, I. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV Fenaru Jaya. *Ensiklopedia Sosial Review*, 3(3). <https://doi.org/10.33559/esr.v3i3.1088>
- Rizal, M., Handayani, F., & Muhammadiyah Jakarta, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *In Bisnis & Manajemen* (Vol. 11). <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis55>
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 2(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2>
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, Desyeani Oktavia. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AKOR Global. *Agora*, Vol.3 No.1, 56-61.
- Setyaningrum, W. Mukzam, M.D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Area Bojonegoro). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 59 No. 1. Universitas Brawijaya Malang.
- Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka.
- Sulaiman, H., Sukmawati, S., & ... (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Maros. *YUME: Journal of ...*, 2(2).
- Wijaya, E., Fauzi, A. & F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 17–24".