

## Determinan Kepuasan Kerja Intrinsik Karyawan Outsourcing pada PT. VADS Indonesia Jakarta

<sup>1)</sup>Hofifah Nurhalisa, <sup>2)</sup>Romli

<sup>1,2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

<sup>1,2)</sup>Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

Email: <sup>1)</sup>[hofifah99@gmail.com](mailto:hofifah99@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja intrinsik karyawan outsourcing pada PT VADS Indonesia Jakarta. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja intrinsik.

**Kata Kunci:** Remunerasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

### Abstract

*This research aims to determine the influence of indirect compensation and non-physical work environment on the intrinsic job satisfaction of outsourcing employees at PT Vads Indonesia Jakarta. The method used is quantitative with a descriptive and causal design approach, and data was collected through questionnaires and tested using SPSS version 26. The results of the study showed that indirect compensation and non-physical work environment have a positive and significant influence on intrinsic job satisfaction.*

**Keywords:** Remuneration, Work Environment, Employee Loyalty

## **Pendahuluan**

### Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan perkembangan suatu instansi atau organisasi. Karyawan dianggap sebagai aset utama karena mereka mampu memberikan kontribusi terbaik dan bersaing di tempat kerja. Penggunaan tenaga kerja yang efisien dan efektif akan mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Di era globalisasi ini, menjaga loyalitas karyawan menjadi semakin penting. Karyawan memiliki peran yang signifikan dalam melakukan semua aktivitas operasional, sehingga kesetiaan mereka adalah hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Untuk mempertahankan loyalitas tersebut, perusahaan dapat menerapkan beragam strategi, salah satunya dengan menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman. Selain itu, memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja dan kontribusi adalah faktor krusial dalam menjaga komitmen karyawan. Melalui langkah-langkah ini, organisasi dapat memperkuat hubungan dengan karyawan, membangun kepercayaan, serta memastikan bahwa mereka tetap berkomitmen tinggi dalam melaksanakan tugas dengan optimal.

### Permasalahan Penelitian

PT. VADS Indonesia telah menunjukkan kinerja yang baik, tetapi perlu memperhatikan pekerja outsourcing yang memiliki kontrak. Mereka jarang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier, yang sangat penting sebagai bentuk penghargaan. Beban kerja yang tinggi memengaruhi kondisi mental karyawan dan menyebabkan konflik antar rekan kerja. Hal ini membuat kolaborasi tim tidak efisien, menciptakan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas, dan berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan.

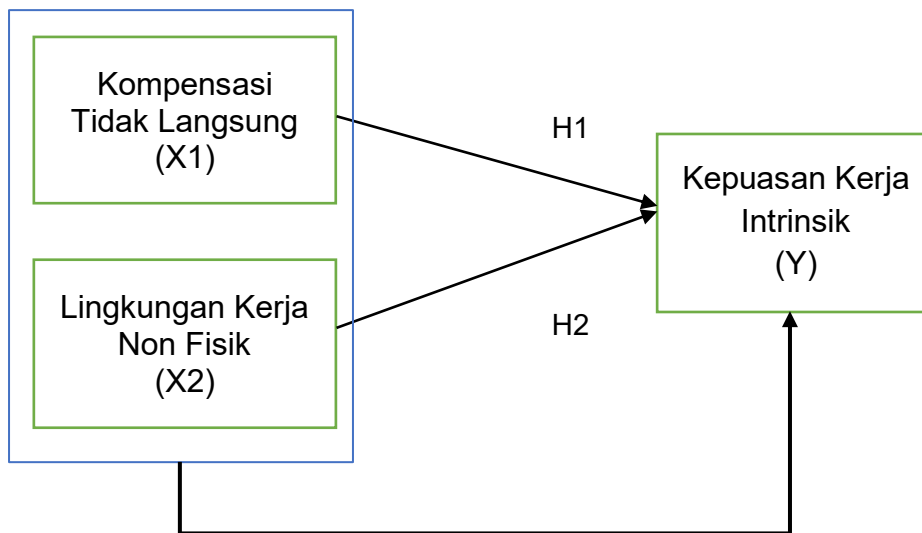
Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik.

### **Tinjauan Pustaka**

Menurut Dessler (2013), kompensasi yang tidak langsung adalah jenis keuntungan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada stafnya. Keuntungan ini meliputi program kesejahteraan, tunjangan pensiun, dan berbagai insentif yang tidak berbentuk uang lainnya, yang bertujuan untuk menjaga kepuasan dan kesetiaan karyawan. Di sisi lain, Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi baik aspek fisik maupun non fisik yang melekat pada karyawan dan tidak dapat dipisahkan dalam usaha untuk mencapai kinerja terbaik. Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi nyata di sekitar area kerja yang mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan interaksi di dalam pekerjaan, baik dengan atasan, rekan sejawat, maupun bawahan. Hariandja (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah elemen penting dalam sebuah organisasi karena berdampak pada perilaku karyawan, seperti disiplin, produktivitas, atau bahkan kemalasan. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan tipe-tipe perilaku lain yang memainkan peranan penting dalam keberlangsungan organisasi. Di sisi lain, Davis dan Newstrom (2012) mengartikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan yang dimiliki karyawan terkait seberapa menyenangkannya suatu pekerjaan. Spector (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang bersifat intrinsik berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri dan bagaimana seseorang merasakan pengalamannya saat menjalankan tugasnya.

Sebaliknya, kepuasan kerja ekstrinsik lebih fokus pada faktor-faktor di luar pekerjaan utama yang tidak berkaitan langsung, atau hanya sedikit, dengan pelaksanaan tugas. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja intrinsik mencerminkan keadaan di mana karyawan merasa puas dan bahagia terhadap pekerjaannya, sebagai hasil penilaian atas berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan tersebut.

### Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat dijelaskan bahwa faktor Kompensasi Tidak Langsung (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebagai faktor yang tidak tergantung memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik (Y) sebagai faktor tergantung. Peningkatan performa karyawan dapat dicapai melalui pemberian kompensasi tidak langsung (X1) serta penciptaan lingkungan kerja non fisik (X2), yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja intrinsik (Y).

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka dapat disusun hipotesis - hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik.

### **Metode, Data dan Analisis**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain yang deskriptif serta kausal. Desain deskriptif dilaksanakan secara sistematis untuk mendapatkan gambaran lengkap mengenai objek yang diteliti, sedangkan desain kausal bertujuan untuk menguji adanya hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel dalam penelitian (Anwar, 2011). Data yang dipergunakan terdiri dari data kuantitatif berupa angka yang berasal dari sumber primer, serta data kualitatif yang berupa narasi atau deskripsi yang dikumpulkan dari sumber

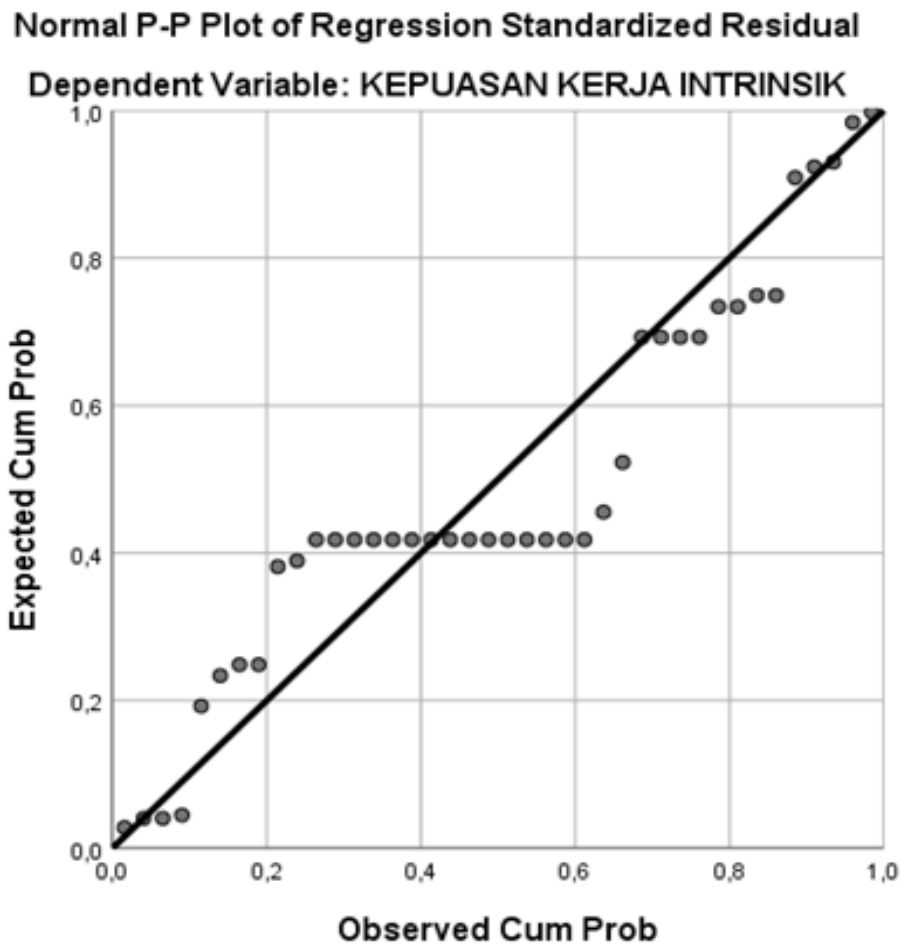
sekunder. Teknik pengambilan sampelnya adalah dengan metode sensus, dengan total responden sebanyak 40 orang. Menurut pendapat Sugiyono (2019), jumlah tersebut masih tergolong dalam ukuran sampel yang memadai, yaitu antara 30 hingga 500 responden. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda menggunakan software SPSS versi 26 untuk berbagai jenis pengujian.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

<b>Item-Total Statistics</b>				Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	
X1.1	58,00	15,692	,461	,912
X1.2	57,97	15,358	,536	,909
X1.3	57,97	14,692	,763	,902
X1.4	57,90	15,169	,598	,907
X1.5	58,00	15,231	,521	,910
X2.1	57,95	15,485	,564	,908
X2.2	58,00	15,128	,661	,905
X2.3	58,00	15,026	,698	,904
X2.4	57,93	14,840	,753	,902
X2.5	57,95	14,510	,673	,905
Y.1	57,95	15,228	,544	,909
Y.2	57,90	15,426	,433	,914
Y.3	57,97	14,692	,763	,902
Y.4	57,93	14,687	,682	,904
Y.5	57,97	15,256	,570	,908

Berkaitan pada tabel 1 memperlihatkan bahwa instrumen – instrumen penelitian dari ketiga variabel dapat dikatakan valid karena nilai CITC > 0,3. Kemudian, dapat dikatakan reliabel juga karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Dapat dilihat dari gambar 2 menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi normal dikarenakan bentuk titik-titik regresi mengikuti garis diagonal.

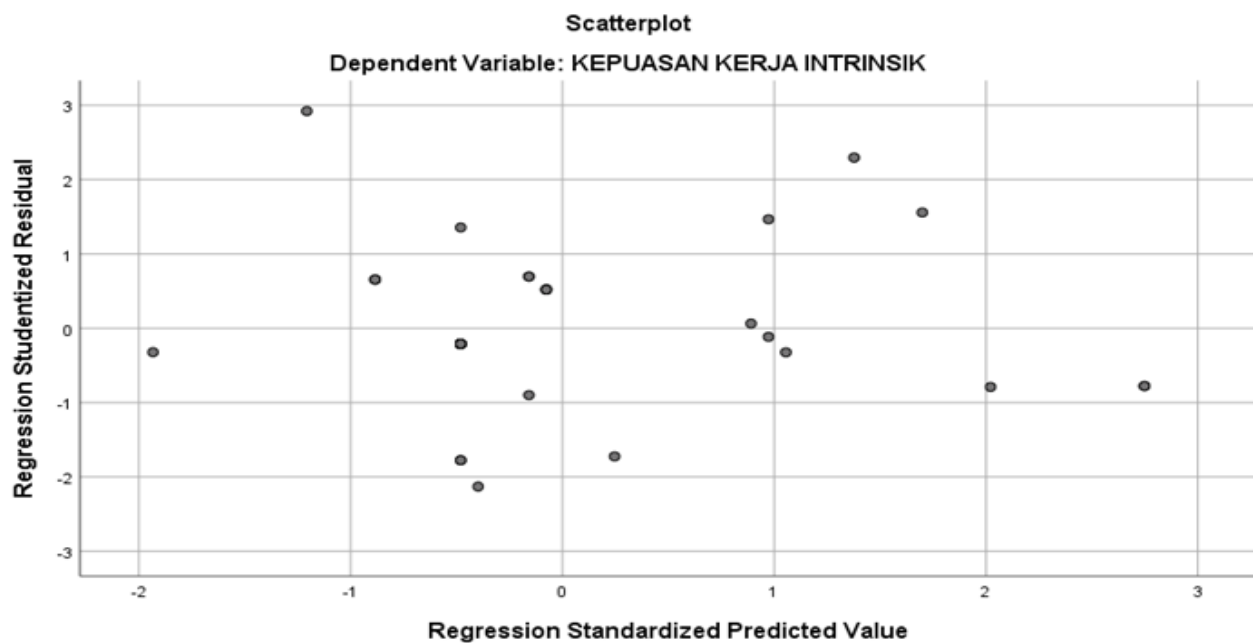
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,750	1,580		,475	,638		
	KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG	,539	,144	,500	3,749	,001	,278	3,597
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,430	,131	,439	3,291	,002	,278	3,597

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA INTRINSIK

Berkaitan dengan tabel 2 menyatakan bahwa tidak terjadi multikolineritas. Dalam pengujian ini sudah terbukti karena nilai *Tolerance* 0,278 > 0,1 dan nilai *VIF* 3,597 < 10.



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Dapat dilihat dari gambar 3 titik-titik yang menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tersendiri sehingga memiliki makna yaitu data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,904 <sup>a</sup>	,817	,807	,649	2,208

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA INTRINSIK

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Durbin Watson (D-W) 2.208. Nilai D-W penelitian ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dan nilai signifikan 5%. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 (n) dan 2 variabel independen (k=2), maka diperoleh nilai D-W tabel dL = 1,390 dan dU = 1,600; 4-dU = 2,400 dan 4-dL = 2,610. Nilai D-W hitung terletak pada nilai dU dan 4-dU yaitu ( $1,600 < 2,208 < 2,400$ ) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,750	1,580		,475	,638		
	KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG	,539	,144	,500	3,749	,001	,278	3,597
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,430	,131	,439	3,291	,002	,278	3,597

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA INTRINSIK

Merujuk dari tabel 4 diatas dapat diperoleh persamaan dengan melihat pada kolom *constant* (sebagai konstanta, a) sebesar 0,750 kemudian baris b1 0,539 dan baris b<sub>2</sub> 0,430 sehingga diperoleh persamaan:

$$Y = 0,750 + 0,539 X_1 + 0,430 X_2$$

Dari persamaan diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Nilai 0,750 artinya Kepuasan Kerja Intrinsik tanpa dipengaruhi Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik sudah ada sebesar 0,750.
- Nilai 0,539 artinya Kompensasi Tidak Langsung yang diberikan 1 kali mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Intrinsik sebesar 0,539.
- Nilai 0,430 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik yang diberikan 1 kali mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Intrinsik sebesar 0,430.

**Tabel 5. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,750	1,580		,475	,638		
	KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG	,539	,144	,500	3,749	,001	,278	3,597
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,430	,131	,439	3,291	,002	,278	3,597

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA INTRINSIK

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Merujuk pada tabel 5, hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kompensasi Tidak Langsung lebih tinggi daripada nilai ttabel ( $3,749 > 2,024$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai t yang positif berarti bahwa variabel Kompensasi Tidak Langsung memiliki dampak yang searah terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik. Dengan tingkat kepercayaan 95%, dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik di PT. VADS Indonesia Jakarta. Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan bahwa nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik lebih tinggi daripada nilai ttabel ( $3,291 > 2,024$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai t yang positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berdampak searah terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik. Dengan tingkat keyakinan 95%, dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik di PT. VADS Indonesia Jakarta.

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh searah terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik. Dengan tingkat kepercayaan 95%, dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik pada PT. VADS Indonesia Jakarta.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,404	2	34,702	82,459	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,571	37	,421		
	Total	84,975	39			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA INTRINSIK

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG

Merujuk dari tabel 6 pengujian kedua variabel independen (X) secara bersamaan terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan menggunakan uji F. Analisis menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh adalah 82,459, sementara nilai Ftabel adalah 3,25. Karena F yang diperoleh lebih besar daripada Ftabel, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik secara bersamaan. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja Intrinsik dipengaruhi secara signifikan oleh kedua variabel tersebut.

**Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi Parsial**

		Correlations		
		KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	KEPUASAN KERJA INTRINSIK
KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG	Pearson Correlation	1	,850**	,874**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	40	40	40
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Pearson Correlation	,850**	1	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	40	40	40
KEPUASAN KERJA INTRINSIK	Pearson Correlation	,874**	,864**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Merujuk dari tabel 7.

- Nilai 0,874 artinya Kompensasi Tidak Langsung mempunyai keeratan hubungan yang sangat kuat dengan Kepuasan Kerja Intrinsik.
- Nilai 0,864 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai keeratan hubungan yang sangat kuat dengan Kepuasan Kerja Intrinsik.

**Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,904 <sup>a</sup>	,817	,807	,649	2,208

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA INTRINSIK

Sumber: Data Primer diolah (2025)



Merujuk dari tabel 8 menurut analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,904. Angka ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara variabel Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja Intrinsik.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Parsial Kompensasi Tidak Langsung**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,874 <sup>a</sup>	,763	,757	,728	2,272

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA INTRINSIK

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Merujuk dari tabel 9 hasil studi yang ditunjukkan pada tabel di atas mengindikasikan bahwa dampak dari Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik adalah 0,763. Ini berarti bahwa 76,3% variasi dalam Kepuasan Kerja Intrinsik dipengaruhi oleh Kompensasi Tidak Langsung, sedangkan 23,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar variabel tersebut.

**Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,864 <sup>a</sup>	,747	,740	,752	1,600

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA INTRINSIK

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Merujuk dari tabel 10 berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas, diperoleh nilai pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik sebesar 0,747. Hal ini mengindikasikan bahwa 74,7% variasi Kepuasan Kerja Intrinsik dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik, sementara sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

**Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,904 <sup>a</sup>	,817	,807	,649	2,208

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA INTRINSIK

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 11 di atas, diperoleh informasi bahwa dampak bersama antara Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik mencapai angka 0,817. Ini menunjukkan bahwa 81,7% perubahan dalam Kepuasan Kerja Intrinsik dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut, sementara 18,3% sisanya dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik karyawan outsourcing pada PT Vads Indonesia Jakarta.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik karyawan outsourcing pada PT Vads Indonesia Jakarta.
3. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Intrinsik karyawan outsourcing pada PT Vads Indonesia Jakarta.

Berdasarkan pembahasan yang telah diungkapkan dalam penelitian ini, saran yang sekiranya peneliti perlu ungkapkan sebagai berikut:

1. Perusahaan melalui pemimpin PT Vads Indonesia Jakarta. harus lebih memperhatikan terhadap kebutuhan kompensasi tidak langsung seperti; asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, pengembangan karier, tunjangan hari tua.
2. Perusahaan melalui pemimpin PT Vads Indonesia Jakarta. harus lebih memperhatikan terhadap lingkungan kerja non fisik seperti penghargaan dan pengakuan yang harus diberikan kepada karyawan.

## Referensi

- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Fomenky, N. P. 2015. The Impact of Motivation on Employee Performance, Global Conference on Business and Finance Proceedings Vol 10, No 1.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Managing people in organization*. South-Western: USA.
- Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Hani, H. (2012). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Harahap, Mhd. Yusuf (2017) "Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN KC. Medan.", Universitas Medan Area.
- Hasibuan, M. S. . (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Kaswan, M. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mathis, R.L. Jackson. (Terjemahan Jimmy Sadeli), 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Melati, Liferia Elok, Alfato Yusnar Kharismasyah (2022), "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga". Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Papa, M.J. & Singhal,A. (2018). *The handbook of organizational communication*. Hoboken,NJ: Wiley-Balckwell.
- Panjaitan, Saur, Rahmat Hidayat (2022), "Pengaruh Disiplin *Self Efficacy* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Megah Internusa". Universitas Pelita Bangsa Bekasi Jawa Barat.
- Pratama, Muhamad Ardiansyah, Muhammad Badar (2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima.", Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima.
- Purwanto, Djoko. (2011). Komunikasi Bisnis, Edisi Kedua, Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008.Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. (2015). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Saragih, Jopinus, Jumadiyah Wardati, Andrian Tarigan, Hendri Mayanta Tarigan (2023) "Pengaruh Kompensasi Finansian dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.", Universitas Efarina.
- Tracy, Brian, 2006. Pemimpin, Sukses, Cetakan Keenam, ,Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapatrasa, Jakarta.