

Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan

Indri Angraini^{1*}, Saskia², Indra Syafii³

Fakultas Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan¹²³

Email: indriangraini0605@gmail.com¹, saskiayusuf@gmail.com²,

indrasyafii.se.mm@gmail.com³

Artikel info

Artikel history:

Diterima : 07-05-2022

Diterima dalam bentuk

revisi : 16-05-2022

Diterima dalam bentuk

Publish : 20-05-2022

Kata Kunci: *kompensasi finansial; non finansial; motivasi kerja; prestasi kerja*

Keywords: *financial compensation; non financial; work motivation; work performance*

Abstrak

Manajemen yang baik dalam sebuah perusahaan adalah manajemen yang mampu atau berhasil meningkatkan kualitas para karyawannya. Untuk mewujudkan prestasi kerja dari seorang karyawan maka perusahaan juga harus mampu memenuhi berbagai faktor yang mendorong seseorang tersebut untuk selalu berprestasi sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi finansial, non finansial dan motivasi bekerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Tirtanadi Medan. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data primer dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dengan sampel sebanyak 154 karyawan. Teknik analisis data dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, teknik regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial, simultan dan determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi finansial terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,308 > t_{tabel} 1,9759$ dan $sig 0,001 < 0,05$. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} 5,302 > t_{tabel} 1,9759$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} 4,627 > t_{tabel} 1,9759$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial, non finansial dan motivasi bekerja kepada prestasi kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 134,718 > F_{tabel} 2,66$. Hasil uji determinasi yaitu sebesar 0,729 atau 72,9 % dan mempengaruhi kompensasi finansial, non finansial dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dan sisanya sejumlah 27,1 % diberi penjelasan dari variabel lainnya yang tidak masuk pada model penelitian ini. Simpulannya yaitu secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial, non finansial dan motivasi bekerja terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan.

Abstract

Good management in a company is management that is able or successful in improving the quality of its employees. To realize the work performance of an employee, the company must also be able to meet various factors that encourage a person to always excel in accordance with company expectations.

This study aims to determine the effect of financial compensation, non-financial compensation and work motivation on the work performance of PDAM Tirtanadi Medan employees. The type of

research used is quantitative research. Primary data sources and data collection techniques using a questionnaire, with a sample of 154 employees. The data analysis technique uses data quality test, classical assumption test, multiple linear regression technique and partial, simultaneous and determination hypothesis testing.

The results of the t-test indicate that there is a significant effect of financial compensation on work performance with $t_{count} 3.308 > t_{table} 1.9759$ and $sig 0.001 < 0.05$. Non-financial compensation has a significant effect on work performance with $t_{count} 5.302 > t_{table} 1.9759$ and $sig 0.000 < 0.05$. Work motivation has a significant effect on work performance with a value of $t_{count} 4.627 > t_{table} 1.9759$ and $sig 0.000 < 0.05$. The results of the F test show that there is a positive and significant influence between financial, non-financial compensation and work motivation on employee performance with $F_{count} 134,718 > F_{table} 2.66$. The result of the determination test is 0.729 or 72.9% and affects financial, non-financial compensation and work motivation on work performance and the remaining 27.1% is given an explanation of other variables that are not included in this research model. The conclusion is that simultaneously there is a positive and significant influence between financial, non-financial compensation and work motivation on the work performance of PDAM Tirtanadi Medan employees.

Koresponden author: Indri Anggraini

Email: indrianggraini0605@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

CC BY SA

2022



Pendahuluan

Persaingan pada suatu bidang usaha dan arus globalisasi yang terus meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) mengemban peran yang mendominasi pada aktivitas perusahaannya. Sukses ataupun tidak perusahaan untuk meraih tujuannya yang sudah ditentukan sangat bergantung kepada keterampilan sumber daya manusianya ([Amilia & Purnama](#), 2016). Manajemen yang baik adalah manajemen yang berhasil meningkatkan kualitas para karyawan ([Nasution](#), 2019). Karyawan ataupun pegawai yang berprestasi kerja tinggi bisa memiliki kesadaran sepenuhnya terkait tanggung jawab dirinya serta berupaya melakukan seluruh tugas yang diberi terhadap dirinya secara baik selaras terhadap kemampuan yang dikuasai agar memperoleh kinerja yang optimal ([Harras et al.](#), 2020). Kebalikannya jika pegawai tidak berprestasi kerja atau prestasi kerjanya rendah, dapat memberi dampak negatif untuk karyawan itu sendiri dan juga kelembagaan dimana dirinya bekerja. Sehingga, meningkatkan prestasi kerja individu karyawan sangat harus dilaksanakan baik dengan individu dan juga berkelompok sebagai usaha dalam memberi peningkatan hasil kerja atau kerjanya yang lebih baik ([Prabu & Wijayanti](#), 2016).

Penelitian dilakukan di Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Tirtanadi Medan, yakni suatu perusahaan milik daerah yang memiliki pergerakan pada industri layanan air bersih ([Jasin & Sriwahyuni](#), 2015). Permasalahan yang ditemukan mengenai motivasi yakni rendahnya motivasi yang diberi dari perusahaan terhadap pegawai.

Pimpinan kurang memberikan perhatian kepada karyawannya dalam bekerja, sehingga tingkatan motivasi bekerja pegawai untuk melakukan penyelesaian tugas terkadang tidak selaras terhadap harapannya, yang disebabkan karena mereka telah terlalu nyaman dengan posisi dirinya serta sudah mengerti kondisi maupun situasi kerjanya sehingga terkadang pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Padahal motivasi juga erat kaitannya dengan kinerja serta prestasi kerja yang ingin diraih oleh karyawan itu sendiri. Masalah lain terkait kompensasi yaitu pemberian bonus yang terkadang ada keterlambatan ataupun tidak sesuai waktunya, pemberian bonus yang tidak tepat menyebabkan kepuasan kerja seseorang akan berkurang dan menyebabkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja tidak tinggi, menunda-nunda pekerjaan, kurangnya kesadaran pegawai dalam melakukan kerja dengan profesional untuk melaksanakan tugas yang diberi.

Tujuan penelitian ini adalah memahami pengaruh dari imbalan finansial, imbalan non finansial, motivasi bekerja kepada prestasi bekerja pegawai PDAM Tirtanadi Medan serta memahami pengaruh dari kompensasi finansial, imbalan non finansial dan motivasi bekerja kepada prestasi kerja pegawai PDAM Tirtanadi Medan. Kegiatan meneliti sebelumnya dilaksanakan oleh ([Sadjab et al., 2016](#)) menyatakan bahwa terdapat pengaruhnya yang positif diantara imbalan finansial dan juga imbalan nonfinansial kepada prestasi bekerja. Selanjutnya penelitian dari ([Rufaidah et al., 2017](#)) dengan hasil penelitian adanya pengaruh yang positif atas kompensasi imbalan maupun nonfinansial kepada motivasinya serta hasil kerjanya.

Terdapat perbedaan penelitian ini dengan hasil meneliti yang dilakukan oleh ([Astuti, 2020](#)) yang menerangkan bahwa secara parsial motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh ([Sadjab et al., 2016](#)) menjelaskan bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Metode Penelitian

Jenis dari penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk menguji data yang berupa angka-angka yang kemudian di uji melalui program statistik ([Irwansyah et al., 2020](#)). Bersumber dari data primer, dengan kuesioner (angket) sebagai instrumen penelitiannya. Populasi sebanyak 250 orang dan sampel sebanyak 154 orang. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data tersebut meliputi Pengujian Kualitas Data (Pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas) Pengujian Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas) dan Pengujian Hipotesis (Uji Simultan (F), Uji Parsial (t) dan Uji Koefisien Determinasi (R²).

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Total populasi

e = Toleransi kesalahan

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 250 (0,0025)}$$

$$n = \frac{250}{1 + 0,625}$$

$$n = \frac{250}{1,625}$$

n =153,84 dibulatkan menjadi 154 orang.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Kualitas Data

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1)

Indikator	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1_1	,728	,158	Tepat
X1_2	,712	,158	Tepat
X1_3	,813	,158	Tepat
X1_4	,770	,158	Tepat
X1_5	,695	,158	Tepat
X1_6	,730	,158	Tepat

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Kompensasi Nonfinansial (X2)

Indikator	Rhitung	rtabel	Keterangan
X2_1	,700	,158	Tepat
X2_2	,646	,158	Tepat
X2_3	,734	,158	Tepat
X2_4	,702	,158	Tepat
X2_5	,722	,158	Tepat
X2_6	,501	,158	Tepat
X2_7	,772	,158	Tepat
X2_8	,710	,158	Tepat

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₃)

Indikator	Rhitung	rtabel	Keterangan
X _{3_1}	,658	,158	Tepat
X _{3_2}	,732	,158	Tepat
X _{3_3}	,763	,158	Tepat
X _{3_4}	,743	,158	Tepat
X _{3_5}	,757	,158	Tepat
X _{3_6}	,774	,158	Tepat
X _{3_7}	,705	,158	Tepat
X _{3_8}	,708	,158	Tepat

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Indikator	Rhitung	Rtabel	Validitas
Y_1	,653	,158	Tepat
Y_2	,636	,158	Tepat
Y_3	,748	,158	Tepat
Y_4	,693	,158	Tepat
Y_5	,675	,158	Tepat
Y_6	,696	,158	Tepat
Y_7	,686	,158	Tepat
Y_8	,537	,158	Tepat
Y_9	,770	,158	Tepat
Y_10	,722	,158	Tepat

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi Finansial	0,836
Kompensasi Nonfinansial	0,841
Motivasi	0,873
Prestasi Kerja	0,872

Sumber : Data diolah, 2021

Mengacu pada tabel tersebut, menandakan nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih > 0,60 sehingga dinyatakan layak atau handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 6.
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		154
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,37276955
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,045
	<i>Positive</i>	,033
	<i>Negative</i>	-,045
<i>Test Statistic</i>		,045
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2021

Menurut hasil penelitian, *Kolmogorov Smirnov* bernilai signifikan di 0,200 yang bermakna nilai signifikansinya melebihi 0,05, maka berkesimpulan yaitu data residen terdistribusi normal.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients^a						Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	<i>Unstandardize</i>		<i>Standardize</i>		t	Sig.			
	<i>d Coefficients</i>	Std. Error	<i>d Coefficients</i>	Beta					
	B	Std. Error	Beta	t					
1 (Constant)	4,161	1,654		2,515	,013				
X ₁	,340	,103	,223	3,308	,001	,399	2,508		
X ₂	,496	,094	,377	5,302	,000	,357	2,805		
X ₃	,376	,081	,335	4,627	,000	,343	2,911		

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil pengujian multikolinearitas menandakan nilainya *tolerance* seluruh variabel bebas melebihi 0,10 serta nilai VIF dari seluruh variabelnya tidak melebihi 10. Pada kaitan ini, bermakna tidak ada multikolinearitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients^a			
		<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>		
		<i>Std.</i>			
Model		B	Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	3,158	,985		3,206 ,002
	Kompensasi Finansial (X ₁)	-,018	,061	-,038	-,295 ,768
	Kompensasi Nonfinansial (X ₂)	,031	,056	,076	,555 ,580
	Motivasi Kerja (X ₃)	-,035	,048	-,099	-,713 ,477

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai variabel kompensasi finansial yaitu 0,768, nilai signifikansi (Sig) kompensasi nonfinansial yaitu 0,580 dan nilai signifikansi (Sig) motivasi kerja adalah 0,477. Karena ketiga variabel itu bersignifikansi melebihi 0,05 yang menandakan tidak ada peristiwa heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9.
Koefisien Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a			
		<i>UnStandardized</i>	<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>		
		<i>Std.</i>			
Model		B	Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	4,161	1,654		2,515 ,013
	Kompensasi Finansial (X ₁)	,340	,103	,223	3,308 ,001
	Kompensasi Nonfinansial (X ₂)	,496	,094	,377	5,302 ,000
	Motivasi Kerja (X ₃)	,376	,081	,335	4,627 ,000

Sumber: Data diolah, 2021

Persamaannya dari regresi linier berganda yang dapat disimpulkan:

$$Y = 4,161 + 0,340 X_1 + 0,496 X_2 + 0,376 X_3$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,161, artinya nilai tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 4,161.
- Koefisien regresi $X_1 = 0,340$ menandakan yakni jika variabel kompensasi finansial mengalami kenaikan satu poin maka nilai prestasi kerja mampu bertambah 34,0.
- Nilainya dari koefisien regresi X_2 sebesar 0,496 menandakan yakni jika variabel kompensasi nonfinansial ada peningkatan satu poin berarti nilai prestasi kerjanya bisa bertambah 0,496 (49,6%).
- Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,376 menandakan yakni apabila variabel motivasi bekerja ada peningkatan, maka nilai variabel prestasi kerja akan bertambah 0,376 (37,6%).

4. Uji Hipotesis

Tabel 10.
Hasil Uji t

Coefficients^a					
Model		<i>UnStandardized</i>	<i>Standardized</i>	t	Sig.
		<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>		
		<i>Std.</i>	<i>Beta</i>		
	B	Error	Beta		
1	(Constant)	4,161	1,654		2,515 ,013
	Kompensasi Finansial (X1)	,340	,103	,223	3,308 ,001
	Kompensasi Nonfinansial (X2)	,496	,094	,377	5,302 ,000
	Motivasi Kerja (X3)	,376	,081	,335	4,627 ,000

Sumber : Data diolah, 2021

Dijelaskan sebagai berikut :

- Pengaruh X_1 kepada Y yaitu sejumlah $0,001 < 0,05$. Sehingga berkesimpulan yakni kompensasi finansial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- Pengaruhnya X_2 kepada Y yaitu sejumlah $0,000 < 0,05$. Sehingga bermakna bahwa kompensasi non finansial memberi pengaruh positif dan signifikan kepada prestasi bekerja.
- Pengaruhnya X_3 terhadap Y yaitu sejumlah $0,000 < 0,05$. Sehingga bermakna bahwa motivasi bekerja memberi pengaruh positif dan signifikan kepada prestasi bekerja.

Tabel 11.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	4689,433	3	1563,144	134,718	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1740,463	150	11,603		
	<i>Total</i>	6429,896	153			

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai kompensasi finansial, non finansial dan motivasi kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan dan bersimultan terhadap prestasi bekerja ($F_{hitung} 134,718 > F_{tabel} 2,66$ serta nilai sig $0,000 < 0,05$).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12.
Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	
1	.854 ^a	,729	,724	3,40633	

Sumber : Data diolah, 2021

Terdapat korelasi yang cukup tinggi diantara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan besarnya pengaruh yaitu 72,9 % dan sisanya 27,1 % diberi penjelasan dari variabel lainnya yang tidak masuk pada model penelitian ini.

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Prestasi Kerja

Mengacu kepada hasil penelitiannya ini menjelaskan bahwa imbalan finansial memberi dampak yang positif serta signifikan terhadap prestasi kerja secara parsial, terlihat dari nilai sig $0,001 < 0,05$ serta nilainya $t_{hitung} 3,308 > 1,9759$. Itu berarti jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, apabila perusahaan PDAM Tirtanadi Medan ingin meningkatkan prestasi kerja karyawannya, maka pemberian kompensasi finansial yang tepat terhadap karyawan harus selalu diperhatikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syamra, 2016) dan (Marliani et al., 2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruhnya yang signifikan diantara kompensasi finansial kepada prestasi bekerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja

Mengacu kepada hasil penelitiannya ini menjelaskan yakni kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap prestasi bekerja. Melalui pemerolehan nilai sig $0,000 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} 5,302 > t_{tabel} 1,9759$. Jika perusahaan ingin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi dari

karyawannya, maka pemberian kompensasi non finansial juga harus menjadi perhatian dari perusahaan. Dalam hal itu bermakna bila semakin baik kompensasi nonfinansial yang diberi industri terhadap karyawannya, berarti prestasi kerja karyawannya pun bisa semakin baik. Selaras terhadap penelitian ([Naray](#), 2013) dan ([Syah](#), 2013) yang menyatakan yakni imbalan nonfinansial memberi pengaruhnya positif kepada prestasi bekerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut hasil pengujian ini menjelaskan motivasi bekerja mempunyai pengaruh yang positif serta bersignifikan kepada prestasi bekerja. Dengan nilainya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilainya $t_{\text{hitung}} 4,627 > t_{\text{tabel}} 1,9759$ yang maknanya ada pengaruh diantara motivasi kerja kepada prestasi kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Berarti semakin tinggi motivasi dalam diri seseorang maka prestasi kerja orang tersebut pun juga akan meningkat. Maka perlu memperhatikan sejauh mana dorongan yang telah diberikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi bekerja karyawannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Saputra](#) et al., 2016) dan ([Gardjito](#) et al., 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi bekerja memberi pengaruh signifikan kepada prestasi bekerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial, Nonfinansial dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini adanya pengaruh positif dan bersignifikan diantara imbalan finansial, imbalan nonfinansial maupun motivasi bekerja secara simultan terhadap prestasi bekerja dengan nilai dari $\text{sig } 0,000 < 0,05$ serta nilai $F_{\text{hitung}} 134,718 > F_{\text{tabel}} 2,66$. Hasil penelitian dari ([Anggraeni](#) et al., 2016) menunjukkan yakni motivasi bekerja, imbalan finansial serta nonfinansial memiliki pengaruh positif serta bersignifikan kepada prestasi bekerja pegawai.

Kesimpulan

Simpulan yang bisa disampaikan dalam hasil kegiatan meneliti ini yaitu kompensasi finansial memberi dampak yang positif dan bersignifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Kompensasi nonfinansial memberi pengaruh yang positif serta bersignifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Motivasi kerja memberi pengaruh yang positif dan bersignifikan kepada prestasi bekerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Kompensasi finansial, Kompensasi nonfinansial dan Motivasi kerja memberi pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan.

Bibliografi

- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Comnets Plus di Bandung*. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24–30.
- Anggraeni, A. E. A. E., Herlambang, T., & Nursaidah, N. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2(1).
- Astuti, U. L. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand mitra andalan Surabaya)*. *Fakultas Ilmu Administrasi*, 13(1).
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Irwansyah, I., Lestari, Y., & Adam, N. F. (2020). *Pengaruh ukuran perusahaan dan leverage terhadap agency cost pada perusahaan otomotif yang terdaftar di bursa efek indonesia*. *INOVASI*, 16(2), 259–267.
- Jasin, H., & Sriwahyuni, I. (2015). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Air Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 14(1). <https://doi.org/10.30596%2Fekonomikawan.v14i1.224>
- Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. K. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4). <https://doi.org/10.35794/emba.4.4.2016.14748>
- Naray, P. F. (2013). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(3).
- Nasution, M. H. (2019). *Manajemen Mutu Terpadu (MMT) Dalam Pendidikan Islam*. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 4(2), 228–248. <https://doi.org/10.31604/muaddib.v4i2.228-248>
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). *Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 5(2), 104–117. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>

- Rufaidah, R. F., Hutami, H. N., & Mayowan, Y. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)*. Brawijaya University.
- Sadjab, M. R., Supandi, A., & Sumarauw, J. S. B. (2016). *Pengaruh Kompensasi (Finansial dan Non Finansial) terhadap Prestasi Kerja Karyawan DJKN Sullutenggomalut*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14418>
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Syah, H. (2013). *Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Graha Raja Empat*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 462–471.
- Syamra, Y. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang*. *ECONOMICA Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 258–268. <https://doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.628>