

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Individual Pada Pekerja Gen Z

Ni'matul Khoiriyah<sup>1</sup>, Sasmita Mardianingrum<sup>2</sup>, Siti Maslichah<sup>3</sup>,  
Nafia Ilhama Qurratu'aini<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia

\*Korespondensi : [22421048.student@unusida.ac.id](mailto:22421048.student@unusida.ac.id)

**Abstract:** *The aim of this research is to analyze the relationship between job satisfaction, non-financial compensation and individual performance in the working Gen Z population. The method used is a quantitative method, using a purposive sampling technique based on 40 working generations of Gen Z. Data collection was carried out by distributing questionnaires online via the WhatsApp application. The results of this research show that job satisfaction has a positive and insignificant effect on individual performance and non-financial benefits have a negative and insignificant effect on individual performance.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Non-Financial Compensation, Individual Performance*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, kompensasi non finansial dan kinerja individu pada populasi gen Z yang bekerja. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan 40 generasi gen Z yang bekerja. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online melalui aplikasi Whatsapp. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu dan kompensasi non finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Individu

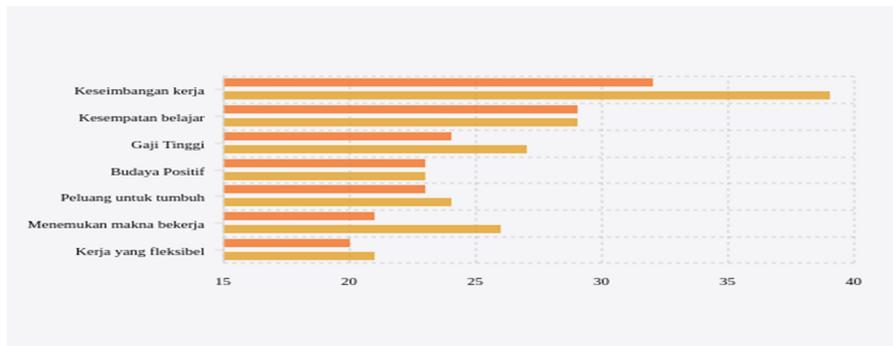
### 1. PENDAHULUAN

Generasi Z, yang lahir antara 1997-an hingga awal 2012-an, memiliki harapan dan perilaku yang unik di tempat kerja, di mana mereka cenderung mencari lingkungan yang mendukung, merasa dihargai, dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka (Huda, 2023; Park, 2024). Untuk meningkatkan kinerja individu pekerja Gen Z, organisasi perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja melalui kompensasi yang sesuai, dukungan dari atasan, dan menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang baik. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Satoh, 2023; "Exploring Job Satisfaction among Generation Z Employees: A Study in the SMEs of the Mekong Delta, Vietnam", 2024).

Generasi Z, yang dikenal dengan karakteristik uniknya, memiliki harapan yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang mendukung, fleksibilitas, dan kompensasi yang adil, namun sering kali menemui kenyataan yang berbeda di lapangan. Harapan Generasi Z terhadap kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor non-finansial. Penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z sangat menghargai keseimbangan kerja-hidup, pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang positif Nabahani & Riyanto

(2020)Drewery et al., 2023). Namun, banyak organisasi yang masih menerapkan struktur kerja tradisional yang tidak selalu sejalan dengan harapan ini. Misalnya, penelitian oleh Drewery et al. Drewery et al. (2023) menunjukkan bahwa Generasi Z menempatkan kepentingan yang lebih tinggi pada keseimbangan kerja-hidup dan kompensasi saat memilih pekerjaan, dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Ketidakcocokan antara harapan dan kenyataan ini menciptakan fenomena gap yang perlu diatasi oleh organisasi untuk menarik dan mempertahankan talenta dari Generasi Z.

Selain itu, pemberian kompensasi non-finansial, seperti pengakuan, fleksibilitas, dan kesempatan untuk pengembangan diri, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z. Penelitian oleh Aggarwal et al. Aggarwal et al. (2020) menunjukkan bahwa meskipun gaji tetap penting, banyak faktor lain yang terkait dengan lingkungan kerja yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menyesuaikan kebijakan dan praktik mereka untuk memenuhi harapan Generasi Z dalam hal kompensasi non-finansial. Berikut ini adalah data statistik yang di cari Generasi Z saat bekerja :



**Gambar 1** data statistik yang di cari Generasi Z

Sumber : Databoks

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial lebih tinggi dari pada pemberian kompensasi finansial. Menurut Hasibuan (2014) dalam penelitian Riut Iptian et al., (2020:146) kompensasi juga di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas, disiplin.

Hasil penelitian Iverson & Dervan (2020) bahwa ada korelasi positif antara kompensasi non-finansial dan kinerja, semakin banyak kompensasi non-finansial yang di terima karyawan, semakin baik kinerja mereka. Di sisi lain hasil penelitian Rodrigo, Kuruppu, dan Pathirana (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan dalam kepuasan kerja dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dari penelitian Fauziq & Yanuar (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

pernyataan dari penelitian sebelumnya masih di rasa belum berhasil menjawab lebih dalam suatu kepuasan kerja dan pemberian kompensasi non-finansial untuk mengatasi kinerja individual pada Generasi Z. solusi yang dapat menjadi jawaban sementara ialah menggunakan Theory Self-Determination (Deci, E.L., & Ryan, R. M 1985) teori ini berfokus pada motivasi manusia, khususnya perbedaan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik oleh apresiasi non-finansial. seperti, pengakuan dan umpan balik positif yang mendukung kebutuhan psikologis mereka.

berdasarkan konsep yang telah disusun, pendekatan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data, yaitu membuat kuesioner dan menyebarkannya kepada Generasi Z yang bekerja sebagai responden yang nantinya akan di analisa dengan menggunakan SmartPLS4. sehingga adanya penelitian ini bertujuan untuk menganalisa seberapa berpengaruhnya kepuasan kerja dan pemberian kompensasi non-finansial terhadap kinerja individual pekerja Gen Z.

diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini bisa menjadi suatu referensi untuk peneliti selanjutnya agar meningkatkan pengetahuan tentang teori kepuasan kerja dan pemberian kompensasi non-finansial terhadap kinerja individual pekerja Gen Z. penelitian ini akan memperbanyak literatur tentang pengaruh kepuasan kerja dan pemberian kompensasi non-finansial terhadap kinerja individual pekerja Gen Z, terutama dalam konteks pemberian kompensasi non-finansial. hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi motivasi dan apresiasi dalam pemberian non-finansial.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan. Hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan, antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow & Lewis., 1987). Dalam konteks kepuasan kerja dan imbalan non-moneter, teori ini relevan karena kebutuhan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri

memainkan peran penting dalam memotivasi individu untuk bekerja secara optimal. Misalnya, hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja dapat memenuhi kebutuhan sosial, sedangkan pengakuan dan penghargaan non-finansial, seperti fleksibilitas kerja dan peluang untuk pengembangan pribadi, dapat memenuhi kebutuhan akan rasa hormat dan aktualisasi diri. Hal ini sesuai dengan karakteristik Gen Z yang cenderung lebih menghargai penghargaan emosional, rasa syukur, dan peluang pengembangan pribadi dan profesional (Schroth, 2019). Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan kerja.

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap tugas, kondisi fisik, dan kondisi sosial di tempat kerja mereka serta menunjukkan sejauh mana harapan mereka telah terpenuhi (Waworuntu et al., 2022). Kepuasan kerja adalah refleksi dari sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi pencapaian tujuan, hubungan dengan rekan kerja, maupun penghargaan yang diterima (Octavia & Budiono, 2021). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan sangat penting bagi kesejahteraan karyawan serta keberhasilan organisasi. Indikator kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

### **Kompensasi non finansial**

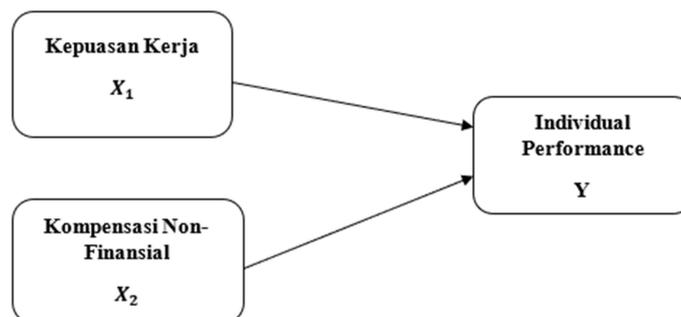
Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi, dengan tujuan utama memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi, serta menciptakan keadilan dan keseimbangan dalam lingkungan kerja (Adiyanti & Nugraha, 2023). Kompensasi non-finansial bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan melalui berbagai bentuk non-moneter, seperti karakteristik pekerjaan yang menarik dan lingkungan kerja yang kondusif (Manurung et al., 2024). Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang melainkan dalam bentuk benefit untuk kesejahteraan karyawan/pegawai berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pensiun tidak berbentuk uang, lembur, liburan, pujian dan pengakuan (Mulainudin & Irawan, 2023). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi non-

finansial merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk non-moneter, seperti karakteristik pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja kondusif, serta berbagai manfaat kesejahteraan seperti jaminan sosial, asuransi kesehatan, pensiun, lembur, liburan, pujian, dan pengakuan. Indikator kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan kesehatan, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang baik.

### **Kinerja individu**

Kinerja mencerminkan pencapaian atau tingkat keberhasilan individu maupun organisasi dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang berhubungan dengan upaya mencapai tujuan tertentu. Kinerja individu menggambarkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan program, kegiatan, atau kebijakan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi, sebagaimana direncanakan dalam strategi organisasi (Al Fathoni, A. S., & Pujiyanto, 2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu meliputi motivasi, kompetensi, lingkungan, dan teknologi (Yusuf, 2014). Selain itu, kinerja individu dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, serta peluang yang dimiliki, dan dapat dinilai oleh manajemen berdasarkan kualitas serta hasil kerjanya (Dewi, Gusti Ayu Sri Puspa Sudiana, 2020). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan Kinerja individu mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, lingkungan, teknologi, usaha, kemampuan, serta peluang, dan dinilai berdasarkan kualitas serta hasil kerja. Indikator kinerja individu terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi kerja, efektivitas kerja, dan inisiatif

### **Kerangka Berfikir**



### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dapat mengidentifikasi hubungan antara kinerja kerja, kinerja non finansial, dan kinerja individu. Penelitian ini juga dapat dianggap deskriptif karena menjelaskan bagaimana kinerja kerja dan kinerja non finansial dapat memberikan serta meningkatkan kualitas dalam diri individu di tempat kerja.

Jenis penelitian ini biasanya melibatkan pengumpulan data numerik melalui survei atau kuesioner terstruktur, diikuti dengan analisis statistik untuk mengidentifikasi korelasi, hubungan kausal, atau pola. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder (Hair et al., 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di Sidoarjo yang menargetkan pada populasi gen Z khususnya gen Z yang berkerja. Penelitian ini juga menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria orang yang kelahiran setelah tahun 2006 hingga 1999. Studi dimulai pada bulan oktober 2024 hingga januari 2025. Pada tahap pertama, peneliti menyusun draf kuesioner yang readable. Dijelaskan oleh (Taherdoost, 2022) readable digunakan untuk memastikan pernyataan kuesioner yang disajikan jelas, sederhana, dan mudah dimengerti oleh responden, sehingga responden dapat memberikan jawaban yang akurat dan relevan. Tahap kedua, peneliti membagikan kuesioner kepada populasi gen Z yang bekerja dan peneliti mendapatkan 40 responden dari total penyebaran kuesioner tersebut.

#### **Uji Keabsahan Data**

Uji keasahan data menggunakan dua model utama, yaitu model pengukuran (outer model) dan model structural (inner model). Pada model pengukuran, validitas diuji dengan melihat apabila faktor loading diatas 0,5 maka dapat dinyatakan validitas Cronbach's Alpa dan Composite Reliability dengan nilai diatas 0,7 menunjukkan konsisten yang baik. Path coefficients diuji menggunakan bootstrapping untuk memntukan signifikan antar variabel. Jika nilai s-statistic lebih besar dari 1'96 maka dinyatakan signifikan pada tingkat 5% (Hair et al., 2020)

Instrument pengukuran yang digunakan dalam studi ini merupakan skala yang telah dikembangkan sebelumnya dan diadaptasi dari literature yang ada. Item-item yang relevan dalam penelitian ini disajikan dalam table 1.

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat berupa perasaan senang atau tidak senang (Refi Dwi Firli

& Mudji Kuswinarno, 2024) .Kepuasan kerja dapat diukur dengan 5 item yang diadopsi dari (Jumaili, 2005)

Kompensasi non-finansial adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan yang tidak berupa uang, tetapi memberikan kepuasan dan kenyamanan dalam pekerjaan(Ndruru, 2022). Kompensasi non finansial dapat diukur dengan 5 item yang diadopsi dari (Riofita, 2018).

Kinerja individu Kinerja individu adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas (Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022)Kinerja individu dapat diukur dari 5 item yang diadopsi dari (Aizzatul Laila, 2024).

### **Teknik Analisis**

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert 5 point dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan software smartPLS 4.0. Partial Last Square (PLS) merupakan metode analisis data yang sangat akurat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi (Hair et al., 2019). PLS digunakan dalam penelitian ini karena analisis memerlukan skor variable laten yang diperoleh dari data sekunder, karena tidak punya pembuktian yang komperhensif atas dasar teori pengukuran (Paraswati & Pujiyanto, 2024).

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas merupakan evaluasi yang menunjukkan seberapa valid penelitian tersebut. Instrumen dalam penelitian untuk mengukur data pada objek yang diteliti. Uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai diperoleh  $> 0.7$  dan nilai Average  $> 0.5$ . Dalam penelitian uji reliabilitas ditujukan untuk menilai tingkat konsistensi dan reliabilitas instrumen penelitian, dikatakan reliabel apabila nilai Cronbachs' alpha diperoleh  $> 0.07$ .

**Table 1.** Research items, factor, loading, composite reliability and EVE

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepuasan kerja	Secara keseluruhan, apakah anda merasa puas dengan pekerjaan anda saat ini?	0.835	0.844	0.871	0.611
	Apakah anda merasa bahwa pekerjaan anda memberikan kesempatan untuk berkembang dan belajar hal-hal baru?	0.840			
	Apakah anda merasa hubungan anda dengan rekan kerja dan atasan berjalan baik?	0.858			
	Apakah anda merasa bahwa lingkungan kerja anda mendukung anda untuk memberikan kinerja terbaik?	0.875			
	Apakah anda merasa bahwa pekerjaan anda memberikan kepuasan pribadi?	0.792			
Kompensasi Non Finansial	Apakah anda merasa bahwa tempat kerja anda memberikan penghargaan yang cukup atas prestasi kerja Anda (misalnya, pengakuan, kesempatan promosi)?	0.894	0.896	0.899	0.706
	Apakah anda merasa bahwa tempat kerja anda memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau pendidikan?	0.863			
	Apakah anda merasa bahwa tempat kerja anda memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman?	0.771			
	Apakah anda merasa bahwa tempat kerja anda memiliki budaya kerja yang positif dan mendukung kesejahteraan karyawan?	0.876			
	Apakah anda merasa bahwa tempat kerja anda memberikan fleksibilitas dalam bekerja (misalnya, pengaturan waktu kerja	0.840			

	yang fleksibel)?				
Individual Performance	Saya selalu berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan	0.777	0.904	0.920	0.723
	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja tim	0.731			
	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan kualitas yang baik	0.812			
	Saya proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan yang timbul di tempat kerja	0.833			
	Saya merasa kontribusi saya sangat berharga bagi tempat kerja saya	0.751			

Sumber: Diolah dengan Smart PLS (2024)

Indikator dianggap valid apabila memiliki nilai outerloading  $> 0,70$ . Uji composite reliability setiap variabel memenuhi syarat apabila nilainya  $> 0,60$ . Nilai ini juga dianggap valid apabila nilai uji AVE  $> 0,50$  dan nilai Cronbach's Alpha setara dengan  $0,7$  dianggap masuk akal dan reliabel. (Hair et al., 2019).

Pada tabel 1 diatas, seluruh nilai outerloading setiap item jumlah nilai  $> 0,70$  sehingga dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen, composite reliability variabel Kepuasan kerja senilai  $0.871$ , composite reliability variabel kompensasi non finansial bernilai  $0.899$ , dan composite reliability individual performance bernilai  $0.920$ . Semua variabel memiliki nilai  $>$  dari  $0,60$ , menunjukkan semua dapat dikatakan reliabel. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha lebih  $> 0,7$ , dan nilai AVE  $> 0,5$  menunjukkan data yang digunakan memenuhi.

**Tabel 2.** Hasil Uji R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
Individual Perfomance (Y)	0.257	0.217

Sumber: Diolah dengan Smart PLS (2024)

Hasil R-square menganalisis variabel endogen apakah kuat dalam melakukan analisa pada struktural model. Nilai R-square akan dibagi menjadi tiga kategori:  $0,25$  (lemah),  $0,50$  (sedang), dan  $0,75$  (kuat) (HAIR, Joseph F., 2019) Pada tabel 2 diatas,

didapatkan nilai R-Square untuk variabel individual performance adalah 0,257 atau 25,7% kategori lemah (HAIR, Joseph F., 2019)

**Tabel 3.** Hasil Goodness of Fit (GoF)

	<b>Strated Model</b>	<b>Estimated Model</b>	<b>Model</b>
<b>SRMR</b>	0.089	0.089	Fit
<b>d_ ULS</b>	0.951	0.951	Fit
<b>d_ G</b>	0.835	0.835	Fit
<b>Chi-Square</b>	157.922	157.922	Fit
<b>NFI</b>	0.665	0.665	Fit

Uji goodness of fit model dapat dilihat dari nilai  $NFI \geq 0,662$  dinyatakan fit. Hasil uji goodness of fit model PLS pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai NFI 0,665 berarti FIT. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki goodness of fit yang tinggi dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

## **5. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja individu pada generasi Z yang bekerja. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik purposive sampling, data dikumpulkan dari 40 responden melalui kuesioner online. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja individu, sedangkan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh negatif dan juga tidak signifikan terhadap kinerja individu. Studi ini menyoroti pentingnya memahami karakteristik unik generasi Z di tempat kerja, termasuk preferensi mereka terhadap keseimbangan kerja-hidup, pengakuan, dan pengembangan profesional. Meskipun hasil menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, penelitian ini memberikan landasan bagi studi lanjutan untuk mengeksplorasi faktor lain yang mungkin lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja generasi Z. Adapun pendekatan teori Self-Determination digunakan untuk memberikan kerangka yang relevan dalam mengapresiasi kebutuhan intrinsik pekerja. Secara keseluruhan, temuan ini dapat menjadi referensi untuk organisasi dan peneliti lain dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja dan kompensasi non-finansial.

## 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. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Aizzatul Laila. (2024). Pekerja perempuan Gen Z: Lingkungan kerja toxic dan kelelahan emosional terhadap kinerja individu (Spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel moderasi). 6(April), 78–93.
- Al Fathoni, A. S., & Pujiyanto, W. E. (2024). Dukungan organisasi yang dirasakan dan kesejahteraan terhadap kinerja individu: Efek mediasi dari perilaku kewargaan organisasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 576–586.
- Chadee, D. (2022). *Theories in social psychology, second edition (Vol. 1)*. <https://doi.org/10.1002/9781394266616>
- Dewi, G. A. S. P. S., & Sudiana, I. W. (2020). Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, kemampuan teknik pemakai, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individu pada lembaga perkreditan desa (LPD) pemakai sistem LPD digital di Kota Madya Denpasar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 118–141.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(August 2019), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- 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. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hatidah, H., & Indriansyah, A. (2022). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di CV Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Islam, U., Agung, S., Ekonomi, F., & Studi, P. (2024). Model peningkatan kinerja sumber daya kompensasi non-finansial dan disiplin.
- Jumaili, S. (2005). Kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi baru dalam evaluasi kinerja individual. September, 15–16.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Manurung, G. S., Aprinawati, Harahap, A. F., Rumahorbo, J. S., Angelica, M., Nasution, P. S. Y., & Damanik, Y. P. (2024). The influence of financial compensation and non-financial compensation on employee performance. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 4(3), 564–573. <https://doi.org/10.56495/hs.v4i3.766>
- Maslow, A., & Lewis, K. J. (1987). Maslow's hierarchy of needs. Salenger Incorporated, 14(17), 987–990.

- Mulainudin, R., & Irawan, I. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Soromandi Kabupaten Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 79–84. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1607>
- Muzakir, & Widyantoro, H. (2024). The influence of compensation and work discipline on employee performance Generation Z in Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3060–3073. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Ndruru, E. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja pegawai di kantor camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 42–46. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim>
- Octavia, D. H., & Budiono. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2019), 954–965.
- Paraswati, A. D., & Pujianto, W. E. (2024). Workload to individual performance: Mediation effect of burnout and moderation effect of psychological capital. *Jesya*, 7(1), 275–290. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1469>
- Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Riofita, H. (2018). Pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–8.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Taherdoost, H. (2022). What are different research approaches? Comprehensive review of qualitative, quantitative, and mixed method research, their applications, types, and limitations. *Journal of Management Science & Engineering Research*, 5(1), 53–63. <https://doi.org/10.30564/jmser.v5i1.4538>
- Volume, A. (2024). The influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance at Bank XYZ (Study on Generation Z). 7.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and performance among millennial and Gen Z employees: A systematic review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja individu. *Humaniora*, 5(45), 494–500.