

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo)

Lutfiana Novita Sari

Prodi Ekonomi Syariah Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

*Email correspondence: lutfiananovitasari272@gmail.com

Abstract

The results showed that compensation has an effect on employee performance, the tcount value of 4.232 > from ttable of 0.543 and the value of -value (significance) = 0.000 < 0.05 then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant effect of compensation on employee performance, proven the truth. Job satisfaction has an effect on employee performance, the tcount value is 2.862 > from ttable 0.543 and the -value (significance) = 0.006 < 0.05 then H_0 is rejected and H_a is accepted meaning that there is a significant effect of job satisfaction on employee performance at Leasing Adira Finance Sharia Sukoharjo Branch Office proved the truth. Work motivation has an effect on employee performance, the value of tcount is 7.604 > from ttable of 0.543 and the value of -value (significance) = 0.000 < 0.05 then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant effect of work motivation on employee performance at Leasing Adira Finance Sharia Sukoharjo Branch Office, the truth is proven. Thus the results of this study indicate that work motivation most dominantly affects employee performance at Leasing Adira Finance Syariah Sukoharjo Branch Office, obtained t value of 7.604 > from t table of 0.543.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance

Citation suggestions: Fitri, A. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 1(02), 292-297. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Penghargaan, kepuasan kerja dan motivasi telah dipandang sebagai sebuah instrumen yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Seorang karyawan yang dihargai dan dimotivasi dengan baik akan merasa bahwa mereka telah dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan apa yang telah mereka kerjakan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi, kepuasan kerja serta motivasi yang setimpal dari apa yang telah dilakukan oleh pegawainya. Untuk itu ketergantungan antara kedua belah pihak akan tetap saling membutuhkan sehingga rencana yang akan dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar (Dewie, 2016). Sama halnya dalam Adira Finance Syariah yang juga menerapkan sistem kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam Adira Finance Syariah. *Leasing* Adira Finance Syariah (AFS) adalah Unit Usaha Syariah (UUS) ADMF, yang menjalankan usaha pembiayaan dengan prinsip-prinsip syariah (Adil, Transparan, dan Maslahat) dan mulai beroperasi pada bulan Juni 2012 (Dewan Pengawas Syariah, 2018).

Adira Finance Syariah telah menerapkan kompensasi tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan, pemberian *reward*, penambahan bonus, dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu sudah ditetapkan di Adira Finance Syariah Cabang Sukoharjo. Selain itu perusahaan juga memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, dan fasilitas lainnya. Perusahaan juga menerapkan motivasi kerja untuk seluruh karyawan agar mereka lebih bersemangat dalam mencapai target dalam perusahaan. Dengan adanya kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam setiap kinerja karyawan sangat membantu karyawan yang berjumlah 52 orang yang ada di *Leasing* Adira Finance Syariah Cabang Sukoharjo.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian kepada salah satu karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah* Cabang Sukoharjo, peneliti memperoleh fakta atau fenomena berupa : Terkait kompensasi peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima, dalam hal ini terkait masalah gaji yang dirasa masih belum memadai. Hal ini dapat dilihat dari kondisi penghasilan atau gaji. Selain itu peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan merasa kesempatan untuk promosi di rasa masih kurang, karena peluang promosi yang sempit menjadi kendala yang menghambat karyawan untuk terus maju melangkah meniti karirnya.

Peneliti juga mendapatkan informasi bahwa terdapat karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan hanyalah sebuah rutinitas, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan terlihat kurang bersemangat. Masih terlihat dengan motivasi, banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan pengakuan atau penghargaan atau hasil kerja mereka. Hal ini terlihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka kurang mendapat apresiasi dari atasan. Selanjutnya peneliti mendapatkan informasi terkait kepuasan kerja, dalam hal ini sarana kerja seperti laptop dan komputer serta *software* yang digunakan oleh karyawan dirasa sudah usang. Sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka Rumusan masalah yang dapat di paparkan sesuai latar belakang yang telah di jelaskan adalah : 1) Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah* Kantor Cabang Sukoharjo? 2) Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah* Kantor Cabang Sukoharjo? 3) Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah* Kantor Cabang Sukoharjo? 4) Apakah kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi secara stimulan terhadap kinerja karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah* Kantor Cabang Sukoharjo?

2. METODE PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama. (Sukandarrumidi, 2018) Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah* yang berjumlah 52 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012) Adapun untuk bahan pertimbangan pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan sampel total, akan tetapi jika jumlah subyeknya lebih besar, dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih” (Arikunto, 2013). Sesuai dengan hal tersebut maka sampel dalam penelitian sama dengan jumlah populasi (sensus) yaitu sebanyak 52 orang. Uji Hipotesis: Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F (Ketepatan Model), Koefisien Determinasi (R^2)

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas variabel kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa kuesioner diperoleh nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$ maka semua item kuesioner adalah valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi (X1) sebesar $0,856 > 0,60$ maka kuesioner variabel kompensasi (X1) reliabel. Variabel kepuasan kerja (X2) sebesar $0,797 > 0,60$ maka kuesioner variabel kepuasan kerja (X2) reliabel. Variabel motivasi kerja (X3) sebesar $0,854 > 0,60$ maka kuesioner variabel motivasi kerja (X3) reliabel. Variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,728 > 0,60$ maka kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) reliabel.

Hasil uji asumsi klasik, yaitu nilai *tolerance* untuk variabel X1 (kompensasi) = 0,870, X2 (kepuasan kerja) = 0,803, dan X3 (motivasi kerja) = 0,855 $> 0,10$ dan nilai VIF variabel X1 (kompensasi) = 1,150, X2 (kepuasan kerja) = 1,246, dan X3 (motivasi kerja) = 1,170 < 10 . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas. Autokorelasi dengan *Runs Test* menunjukkan p -value (signifikansi) = 0,161 $> 0,05$ berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi). Uji Heteroskedastisitas p -value (signifikansi) variabel X1 (kompensasi) = 0,265, X2 (kepuasan kerja) = 0,532, dan X3 (motivasi kerja) = 0,331 $> 0,05$, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas) Uji Kolmogorov-Smirnov

Test diketahui bahwa Besarnya p -value (signifikansi) = $0,167 > 0,05$ menunjukkan keadaan yang signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,543	1,811		,300	,766
X1	,269	,064	,327	4,232	,000
X2	,155	,054	,230	2,862	,006
X3	,362	,048	,592	7,604	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,543 bertanda positif, yang berarti bahwa apabila kinerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* akan meningkat sebesar 0,543 satuan pada saat variabel bebas (kompensasi, kepausan kerja dan motivasi kerja) nol.
- $b_1 = 0,269$ bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* akan meningkat sebesar 0,269 satuan, dengan asumsi bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja konstan/tetap.
- $b_2 = 0,155$ bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* akan meningkat sebesar 0,155 satuan, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja konstan/tetap.
- $b_3 = 0,362$ bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* akan meningkat sebesar 0,155 satuan, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja konstan/tetap.

Hasil uji t digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,543	1,811		,300	,766
X1	,269	,064	,327	4,232	,000
X2	,155	,054	,230	2,862	,006
X3	,362	,048	,592	7,604	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Data primer yang diolah, 2022

- Hasil uji t kompensasi karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* yang tersaji pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,232 >$ dari t_{tabel} 0,543 dan nilai p -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* terbukti kebenarannya.
- Hasil uji t kepuasan kerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* yang tersaji pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,862 >$ dari t_{tabel} 0,543 dan nilai p -value (signifikansi) = $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* terbukti kebenarannya.

- c. Hasil uji t motivasi kerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* yang tersaji pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,604 > dari t_{tabel} 0,543 dan nilai $p-value$ (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* terbukti kebenarannya.

Uji F untuk menguji ketepatan model yang digunakan dalam memprediksi pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98,185	3	32,728	48,327	,000 ^a
Residual	32,507	48	,677		
Total	130,692	51			

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

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F_{hitung} 48,327 dengan nilai signifikansi ($p-value$) sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh X1 (kompensasi), X2 (kepuasan kerja) dan X3 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

Hasil uji koefisien determinasi dari setiap model penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 1	,867 ^a	,751	,736	,82294

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,736. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (kompensasi), X2 (kepuasan kerja) dan X3 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 73,6%. Sisanya (100% - 73,6 %) = 26,4% diterangkan oleh variabel lain di luar model misalnya kompetensi, kemampuan kerja, kualitas kerja dan lain-lain.

3.2. Pembahasan

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo*.

Berdasarkan hasil uji t kompensasi karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* yang tersaji pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,232 > dari t_{tabel} 0,543 dan nilai $p-value$ (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian analisis regresi diperoleh bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo* terbukti kebenarannya

Sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Didukung hasil penelitian Vera Eka Santi (2021) menjelaskan Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aan Hardiyana (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

- b. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo

Berdasarkan hasil uji t kepuasan kerja karyawan pada *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo yang tersaji pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,862 >$ dari t_{tabel} $0,543$ dan nilai p -value (signifikansi) $= 0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian analisis regresi diperoleh bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo terbukti kebenarannya.

Sesuai dengan teori kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dirasakan seorang pekerja secara individual melalui perbandingan antara input yang digunakan dan hasil yang diperoleh apakah sesuai dengan yang diharapkan. Semakin mendekati tingkat harapan terhadap hasil yang diperoleh, kepuasan kerja seorang pekerja juga akan semakin tinggi. Hal ini juga tidak terlepas dari berbagai faktor dari dalam maupun dari luar pekerja (Lanni, 2016). Didukung hasil penelitian oleh Garry Surya Changgriawan (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo

Berdasarkan hasil uji t motivasi kerja karyawan pada *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo yang tersaji pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $7,604 >$ dari t_{tabel} $0,543$ dan nilai p -value (signifikansi) $= 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian analisis regresi diperoleh bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo terbukti kebenarannya.

Menurut Hasibuan (2012: 141) seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu perusahaan diperlukan komunikasi yang intensif antara pemimpin dengan karyawan ataupun antar sesama karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan . Marisa (2020) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Vera Eka Santi (2021) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aan Handiyana (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,232 >$ dari t_{tabel} $0,543$ dan nilai p -value (signifikansi) $= 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. pada *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo, terbukti kebenarannya.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,862 >$ dari t_{tabel} $0,543$ dan nilai p -value (signifikansi) $= 0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo terbukti kebenarannya.
- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $7,604 >$ dari t_{tabel} $0,543$ dan nilai p -value (signifikansi) $= 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo, terbukti kebenarannya.
- d. Motivasi kerja paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada *Leasing* Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Enterprise, J. (2014). *SPSS untuk Pemula*, Yogyakarta: PT. Gramedia
- Afandi F, 2018, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*, Pekanbaru: Zana Publishing.
- Ghozali, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukandarrumidi. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marisa, “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal”. *Jurnal Adl Islamic Economic*, Volume 1 Nomor 1 Mei 2020.
- Daniel Veri Saputro, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga)”. Naskah Publikasi, FE. UMS Surakarta, 2015).
- Garry Surya Changgriawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di One Way Production” *Jurnal Agora* Vol. 5, No. 3, (2017).
- Vera Eka Santi, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* | Volume 10 Nomor 2, Juli 2021.
- I Wayan Juniantara, “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar”
- Agung Dwi Nugroho, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya*, (*Jurnal Maksipreneur*, Vol. Iv, No. 2, *Jurnal Maksipreneur*, Vol. Iv, No. 2, Juni 2015, Hal. 4 -14, Juni 2015).
- Ahmad Ahid Mudayana, *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*, (*Kes Mas* Vol. 4.No. 2, 76 – 143, Juni 2010).
- Assauri, S. (2011). *Strategic Management, Sustainable Competitive Advantage*. Indonesia, Jakarta.
- Christopher Muthusi Nzyoka dan Bulah Hannah Orwa. *The Relationship Between Total Compensation and Employee Performance in the Insurance Industry. Case of Mayfair Insurance Company Limited. Psychology and Behavioral Sciences*” 2016; 5(1): 20-36 Published online February 19. 2016.
- Deewar Mahesa, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*, (Semarang: Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. 2010).
- Susilowati, E. (2016). Pengaruh Dana Pihak Ketiga (DPK), *Capital Adequacy Ratio (CAR)* dan *Non Performing Financing (NPF)* terhadap tingkat Likuiditas Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2011-2015. *Skripsi*: Jakarta. UIN Syarif Hidayatullah.
- Lanni Marselia. (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*, (*Jurnal Sains Manajemen*, Volume V, Nomor 1, April 2016).
- Dewie Tri Wijayanti, 2016, “*Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)*”.
- Dewan Pengawas Syariah, *Cari Tahu Seputar Pembiayaan Syariah Bersama Pak Ustadz Dan Adi*, (Jakarta: Januari 2018),.