Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah*

Lutfiana Novita Sari, Muhammad Tho'in

Fakultas Ekonomi Bisnis, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia, Jl. Slamet Riyadi No.361, Windan Makamhaji, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah
e-mail: lutfiananovitasari272@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Leasing Adira Finance Syariah Sukoharjo. Metode penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah semua karyawan di *Leasing Adira Finance Syariah* yang berjumlah 52 orang yang semuanya dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2)). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo. Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Cabang Leasing Adira Finance Syariah Sukoharjo, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $7,604 >$ dari t_{tabel} sebesar $0,543$.

Kata Kunci: Kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

The Influence of Compensation, Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance in Adira Finance Sharia Leasing

Abstract:

This study aims to determine the effect of compensation, job satisfaction and work motivation on employee performance at the Sukoharjo Adira Finance Sharia Leasing Branch Office. The research method uses a quantitative descriptive approach. The population used was all employees at Adira Finance Sharia Leasing, totaling 52 people, all of whom were sampled. The data analysis method used is descriptive statistical test, research instrument test, classic assumption test, and hypothesis testing (multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination test (R^2)). The results showed that compensation affects employee performance; Job satisfaction affects employee performance, and work motivation influences employee performance at Adira Finance Sharia Leasing of Sukoharjo Branch Office. The three variables indicate that work motivation most dominantly influences employee performance at the Adira Finance Sharia Leasing of Sukoharjo Branch Office, a t_{count} value of 7.604 is obtained $>$ from t_{table} of 0.543 .

Keywords: Compensation, job satisfaction, work motivation, employee performance

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 (Prabu & Wijayanti, 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 (Mukhibad, 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 masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Leasing Adira Finance Syariah Sukoharjo.

METODE

Metode penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. 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, 2014). 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. Metode analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 menunjukan 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:

1. 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, kepuasan kerja dan motivasi kerja) nol.

2. $b_1 = 0,269$ 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.
3. $b_2 = 0,155$ 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.
4. $b_3 = 0,362$ bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja (X_2) 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

1. 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.
2. 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.
3. 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).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 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.

Pembahasan

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 (2019) 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 Santi (2021) menjelaskan kompensasi dan motivasi

kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hardiyana & Nurhadian (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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 (Lie, 2018). Didukung hasil penelitian oleh Changgriawan (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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) 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); (Santi & Widodo, 2021) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hardiyana & Nurhadian (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa: 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. 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. 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. Motivasi kerja paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada *Leasing Adira Finance Syariah Kantor Cabang Sukoharjo*.

Rekomendasi dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan memang harus dihargai agar mereka dengan memberikan motivasi secara maksimal baik materiil maupun non materiil disamping hal-hal lain yang perlu dipertimbangkan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 10(2).
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 9-15.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Marisa, M. (2020). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal. *Adl Islamic Economic: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(1), 1-12.
- Mukhibad, H. (2018). Peran Dewan Pengawas Syariah Dalam Pengungkapan Islamic Sosial Reporting. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(2), 299-311.
- 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*, 5(2), 104-117.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Syariah, D. P. (2019). *Cari Tau Seputar Pembiayaan Syariah Bersama Pak Ustad Dan Adi*. Jakarta: Adira Finance.