

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK DEVELOPMENT  
BANK OF SINGAPORE CABANG PEMUDA SURABAYA**

**SONNY HERDYANTO PUTRA**

Email : [sonzz92.sp@gmail.com](mailto:sonzz92.sp@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDIKA  
SURABAYA  
17 FEBRUARI 2021**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Development Bank Of Singapore (DBS) Cabang Pemuda Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Development Bank Of Singapore (DBS) Cabang Pemuda Surabaya yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu  $Y = 0,060 + 0,514 X_1 + 0,180 X_2 + 0,345 X_3$ . Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di Bank Development Bank Of Singapore (DBS) Cabang Pemuda Surabaya. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di Bank Development Bank Of Singapore (DBS) Cabang Pemuda Surabaya

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

## ABSTRACT

*This study was intended to determine the effect of compensation, work motivation and job satisfaction on employee performance at the Development Bank Of Singapore (DBS) Bank Surabaya Youth Branch. This research was conducted using a quantitative approach that is research that focuses on testing hypotheses with statistical methods analysis tools and produce conclusions that can be generalized. The population used in this study were all employees at the Development Bank Of Singapore (DBS) Bank Surabaya Youth Branch, totaling 50 people. The sampling technique used is saturated sampling (census), which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sample used in this study was 50 respondents. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS 17.0 software. From the results of the research that has been done it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. Multiple linear regression analysis obtained modeling that is  $Y = 0.060 + 0.514 X1 + 0.180 X2 + 0.345 X3$ . From the F Test results obtained that the Compensation (X1), Work Motivation (X2) and Job Satisfaction (X3) simultaneously influence the Employee Performance (Y) in Development Bank Of Singapore (DBS) Bank Surabaya Youth Branch. From the results of the t test it can be seen that Compensation (X1), Work Motivation (X2) and Job Satisfaction (X3) partially influences the Employee Performance (Y) in DBS Bank Pemuda Surabaya Branch*

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

## PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia), mempunyai peran yang sangat esensial di berbagai sektor, seperti menuntut suatu perusahaan ataupun lembaga untuk memperhatikan secara seksama dan menyeluruh, mengenai sumber dalam hal karyawan, bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM dimaksud. Dalam suatu perusahaan ataupun lembaga SDM adalah unsur yang bisa dibilang sangat esensial dibandingkan unsur produksi dan yang lainnya, oleh sebab itu peran andil manusia di dalam suatu perusahaan ataupun lembaga sangatlah berarti, dan tidak dapat dipisahkan, berhasil/tidaknya suatu tujuan perusahaan ataupun lembaga sangat ditentukan oleh peran manusia, dalam menentukan suatu tujuan lembaga oleh sebab itu SDM yang dimaksudkan membawa suatu tujuan untuk menggapai tujuan perusahaan ataupun lembaga itu sendiri.

Setiap perusahaan ataupun lembaga perlu bisa mengembangkan diri, agar memiliki keunggulan kompetitif. Maka seluruh aspek dan sumber daya yang dimiliki di perusahaan melambangkan faktor yang membutuhkan

perhatian lebih dalam management, dalam hal ini pihak management perusahaan ataupun lembaga perlu lebih memperhatikan keadilan dan kelayakan untuk pemberian kompensasi pada karyawannya. Jika kompensasi diberikan secara adil dan layak, maka secara langsung akan meningkatkan pola ketekunan karyawan, dan kepuasan dalam bekerja.

Hasibuan (2015:409). Kompensasi adalah semua hasil yang di dapatkan, bisa berupa barang langsung ataupun tidak langsung, bisa juga berupa uang yang diterima oleh karyawan selaku imbal balik atas jasa yang dikontribusikan kepada perusahaan ataupun lembaga. Pada dasarnya, setiap perusahaan ataupun lembaga, mengharapkan setiap karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja secara optimal, baik di dalam melaksanakan tugas tanggung jawab yang diberikan, serta fungsinya dalam perusahaan ataupun lembaga, oleh sebab itu hal yang dimaksud akan sangat membantu sekali dalam proses pencapaian tujuan perusahaan ataupun lembaga secara efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan bisa dinilai selaku suatu upaya oleh perusahaan ataupun lembaga untuk memberikan kepuasan kerja.

Kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Panggabean (2016:77), yakni salah satunya itu isentif dari bentuk kompensasi melambangkan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan oleh sebab itu hasil kerja/kinerjanya melebihi standar perusahaan ataupun lembaga. Dengan dapat di asumsikan bahwasanya uang bisa mendorong karyawan berkontribusi lebih lagi, maka mereka yang lebih produktif, pasti akan lebih menyukai hasil yang diterima itu berlandaskan hasil kerjanya.

Kepuasan kerja, pada dasarnya menyangkut berkenaan apa yang membuat seseorang merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya ataupun bisa juga keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kerja menyikapi pada sikap umum seorang individu pada pekerjaan yang dilakukannya. Seorang individu dengan level kepuasan yang tinggi, akan melihat sikap yang positif pada pekerjaannya, seperti selalu mengerjakannya tepat waktu, semangatnya, menghargai pekerjaan, sedangkan orang yang tidak mempunyai kepuasan, akan memperlihatkan sikap yang negatif, seperti ; tidak menyelesaikan tepat waktu, tidak memiliki semangat, kemudian cenderung sensitif, dan tidak bekerja secara maksimal dalam perusahaan ataupun lembaga tempatnya bekerja.

Luthans (2016:126) mengemukakan kepuasan pekerjaan, adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan dari seseorang untuk memberikan segala sesuatunya, yang dipandang esensial melalui hasil pekerjaannya. Istilah kepuasan kerja menunjukkan kepada sikap reaksi emosional seorang individu akan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Handoko (2016:195), yakni kepuasan kerja karyawan tersebut akan meningkat jika adanya suatu penghargaan skala yang sesuai kinerja karyawan. Apabila penghargaan dipandang tidak mencukupi hal tersebut, maka ketidakpuasan akan muncul.

Sasaran kinerja antara karyawan dan pimpinan perusahaan ataupun lembaga, dapat mengantisipasi adanya suatu persaingan, oleh sebab itu sasaran kinerja akan menjadi petunjuk arahan yang dapat menuntun karyawan itu terhadap kejelasan beban tugas, mengenai

tanggung jawabnya, dan target kinerja sepanjang tahun, sekaligus juga menjadi tantangan yang menjembatani moral kerja dan motivasi tiap individu karyawan untuk mengejar harapan prestasi yang ditetapkannya. Suprihanto (2016:7), “setiap acara kegiatan yang dilakukan karyawan, akan memperoleh hasil sesuatu , akan tetapi sesuatu selaku dari hasil acara kegiatan belum tentu suatu kinerja yang didugakan suatu badan usaha tersebut. Maka dari itu badan usaha menetapkan standarisasi kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai.”

Faktor lain yang juga sangat esensial mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adalah motivasi kerja tiap individu karyawannya. Berlandaskan Robbins (2015:49) mengemukakan bahwasanya motivasi kerja tiap individu karyawan adalah sesuatu hal berupaya untuk mendorong, bertindak, dan melakukan sesuatu hal dengan cara termeteth yang memungkinkan akan terpenuhinya tujuan, maupun keesensialan dalam berkebutuhan pribadi didalam bekerja.

Motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja tiap individu karyawan dikemukakan oleh Suprihanto (2016:16) dimana kinerja, prestasi tiap individu karyawan juga bergantung pada motivasi diri sendiri orang itu, semakin bagus ataupun tinggi motivasi kerja seseorang individu karyawan, maka tinggi pula hasil kerjanya, tapi jika rendahnya motivasi tersebut maka juga rendah pula hasil kerjanya.

SDM memiliki peran andil esensial juga oleh setiap upaya pekerjaan untuk menuntun perusahaan ataupun lembaga agar dapat mengkaji faktor dalam tenaga kerja menjadi suatu penyeimbang keseluruhan karyawan perusahaan ataupun lembaga tersebut, oleh sebab itu setiap karyawan tidak cuma berperan menjadi tenaga kerja saja di perusahaan ataupun lembaga, akan tetapi juga aktif berperan menjadi pengguna (konsumen) dari produk perusahaan ataupun lembaga tersebut. SDM dalam perusahaan ataupun lembaga juga aspek yang sangat krusial, dimana dapat menentukan suatu ke efektifan, sehingga perusahaan ataupun lembaga memang diperlukan mengetahui akan hal yang memiliki keterkaitan antara ketersediaan karyawan dalam bekerja pada perusahaan ataupun lembaga itu, bukan ke perusahaan ataupun lembaga lain.

DiIakukannya suatu penelitian pada Bank Development Bank of Singapore di Indonesia Jl. Pemuda No 54 Surabaya yang terletak Plaza BRI 10th Floor Suite, Jalan Basuki Rahmat No 122 Surabaya. Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya memberikan Iayanan jasa keuangan di perbankan secara menyeluruh, juga untuk korporasi, usaha kecil-kecilan, menengah, menengah ke atas, dan transaksi keuangan di perbankan untuk masyarakat (konsumen). Pada saat ini di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya sedang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang baik.

Selaku contoh kasus adalah adanya keluhan dari salah satu konsumen KTA di surat pembaca di media konsumen. Konsumen mengeluhkan adanya ketidaksesuaian informasi sales marketing KTA DBS soal bunga pinjaman yang tidak sesuai kenyataan, yang mana sales tersebut menjanjikan bunga 0.99% dengan dalih sedang ada promo, tapi setelah konsumen tersebut setuju untuk melakukan pinjaman, ternyata bunga yang diterima konsumen tersebut adalah sebesar 1.89%. (<https://mediakonsumen.com/2020/02/17/surat-pembaca/informasi-sales-marketing-cta-dbs-soal-bunga-pinjaman-tidak-sesuai-kenyataan>) Hasil penelitian yang berlandaskan dilakukan Fernanda (2016:89) dapat diketahuinya kompensasi pekerjaan, motivasi dalam bekerja dan kepuasan pekerjaan memiliki hasil pengaruh yang cukup positif kepada kinerja setiap individu karyawan, sehingga dapat diartikan tingginya pemberian kompensasi pekerjaan, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan kerja karyawan, maka akan tinggi semangat dan hasil kinerja karyawannya. Jika sebaliknya, maka akan memperoleh hasil kinerja karyawannya yang jelek dan menurun pada perusahaan ataupun lembaga tersebut. Hasil dari uraian diatas tadi, menarik peneliti untuk mengadakan penelitian dan mengkaji .

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini terbagi menjadi jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara memperoleh data berupa angka ataupun data ekstraplatif. Berlandaskan teori tersebut,

penelitian ini melambangkan penelitian deskriptif kuantitatif. Oleh sebab itu data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan, kemudian dijelaskan. (Sugiyono 2016:14).

### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah umum, meliputi: object ataupun tema dengan kualitas dan karakteristik tertentu, object ataupun tema tersebut ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2016:80).

Object yang digunakan didalam penelitian ini adalah Bank DBS Surabaya Cabang Surabaya, dan populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank DBS Surabaya Cabang Surabaya yang berjumlah 50 karyawan.

### **3.2.2. Sample**

Sampel adalah bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2016:80). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 orang yang melambangkan semua karyawan Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya.

### **3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel (Sampling Methode)**

Teknik pengambilan sampel (sampling method) melambangkan metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dan keanggotaan. Teknik pengambilan sampel (sampling method) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus populasi), yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2016:82).

Pengambilan sampel jenis ini biasanya dilakukan ketika populasinya relatif kecil, ataupun jika penelitian berharap untuk membuat sedikit generalisasi kesalahan. Istilah lain "sampel jenuh" adalah sensus, yang mengambil sampel semua anggota. (Sugiyono, 2016:82)

### **3.3.1. Definisi Operasional Variabel**

Pengoperasian variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini didefinisikan selaku:

### 1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah kesesuaian segala sesuatu yang diterima oleh karyawan selaku balas jasa atas kerja mereka dengan jenis dan kondisi pekerjaannya.

Adelia dan Mujiati (2016:3343) menyatakan bahwasanya Kompensasi (X1) diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain :

- 1.Kompensasi sesuai dengan pola tuntutan kerja
- 2.Kompensasi sesuai dengan level keterampilan
- 3.Kompensasi selaku penghargaan
- 4.Kompensasi sesuai dengan pola kompensasi karyawan di lembaga lain

### 2.Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja adalah dorongan untuk membuat seseorang bertindak dengan cara tertentu ataupun menunjukkan bahwasanya mungkin untuk menggapai tujuan ataupun kebutuhan pribadi di tempat kerja.

Musdalifah (2016:30) menyatakan bahwasanya Motivasi Kerja(X2) diukur skalanya dengan menggunakan beberapa indikator antara lain :

- 1.Pekerjaan dari diri sendiri
- 2.Pengakuan dan tanggungjawab
- 3.Hubungan antar pribadi
- 4.Kondisi kerja

### 3.Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja melambangkan sikap yang diperoleh dari mencerminkan perasaan masyarakat terhadap pekerjaan, yang tercermin dari sikap perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka hadapi di lingkungan kerja.

Adelia dan Mujiati (2016:3341) menyatakan, “bahwasanya Kepuasan Kerja (X3) dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator” antara lain :

- 1.Situasional Kerja
- 2.Pekerjaan itu sendiri
- 3.Supervisi
- 4.Penghasilan
- 5.Promosi

### 4.Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan melambangkan pekerjaan yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya sesuai dengan standar dan pedoman yang ditetapkan untuk pola pekerjaan tersebut.

Johannes, dkk (2016:56) menyatakan bahwasanya Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan menggunakan beberapa indikator antara lain :

- 1.Hasil kerja karyawan
- 2.Ketelitian karyawan dalam bekerja
- 3.Kecepatan pola waktu kerja karyawan
- 4.Kemampuan karyawan dalam bekerja sama
- 5.Kemampuan karyawan dalam berkomunikasi

### 3.3.2. Pengukuran Variabel

Alat ukur data yang digunakan untuk menganalisis data dari survei langsung / hasil penelitian melalui survei kuesioner menggunakan skala likert, yaitu sikap evaluasi dengan menyatakan setuju dan tidak setuju pada topik, objek ataupun peristiwa tertentu. Untuk mengukur sikap. Jumlahnya lima (5) item dalam urutan setuju ataupun tidak setuju. Tiap soal diukur dengan 5 timbangan, dan bobot tiap posisi adalah selaku berikut:

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini didasarkan pada cara peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan untuk diterapkan dalam proses penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi :

a.Data primer melambangkan data yang diperoleh ataupun dikumpulkan langsung dari sumbernya oleh peneliti. Data primer biasanya diperoleh dari kuesioner yang dibagikan.

b.Data sekunder melambangkan data yang diperoleh / dikumpulkan peneliti dari semua sumber yang ada. Data pembantu dapat diperoleh

dari berbagai sumber (seperti jurnal, buku, laporan, dll).

### 3.5. Sumber dan Pengumpulan Data

#### 3.5.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu jenis data yang diperoleh dengan cara memberikan kuisioner secara langsung kepada responden.

#### 3.5.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil kuisioner yang diisi oleh responden (yaitu karyawan Bank DBS cabang Surabaya).

#### 3.5.3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang telah dibagikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban langsung.

### 3.6. Analisis Data

#### 3.6.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Saat mempelajari validitas data uji, seringkali hanya uji validitas dan reliabilitas yang ditekankan. Saat mengolah dan menganalisis data, penulis menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 17.0. Tahapan pengolahan data yang dilakukan adalah:

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuisioner. Jika pertanyaan dalam kuisioner dapat mengungkapkan isi yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, maka kuisioner tersebut dianggap valid. Keefektifan alat ukur dapat diuji dengan mengkorelasikan skor pertanyaan dengan skor variabel total (Ghozali, 2016:135).

Berlandaskan Azwar (2016:157), Koefisien efektivitas kurang dari 0,30 umumnya dianggap tidak memuaskan. Angka ini didasarkan pada asumsi distribusi skor dari sejumlah besar kelompok mata pelajaran. Berlandaskan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan selaku berikut :

- Jika nilai  $r_{hitung} \geq 0,30$  berarti pernyataan valid
- Jika nilai  $r_{hitung} < 0,30$  berarti pernyataan tidak valid

##### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat akurasi, presisi, ataupun akurasi yang ditampilkan oleh suatu alat ukur. Uji reliabilitas juga dapat dikatakan selaku alat untuk mengukur kuisioner yang melambangkan indikator variabel.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel ataupun handal apabila jawaban seseorang atas suatu pertanyaan konsisten ataupun stabil dari waktu ke waktu, maka kuisioner tersebut dikatakan reliabel ataupun reliabel (Ghozali, 2016: 132). Standar pengujian berikut :

- Jika nilai  $\alpha > 0,60$  berarti pernyataan reliabel
- Jika nilai  $\alpha \leq 0,60$  berarti pernyataan tidak reliabel

#### 3.6.2. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan

Bentuk persamaannya adalah selaku berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

.....(Sudrajat, 2015:112)

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X<sub>1</sub> = Kompensasi
- X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja
- $\beta_0$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi untuk variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>
- e<sub>i</sub> = Faktor pengganggu atau standar error

### 3.7. Pengujian PoLa Hipotesis

#### 1. Uji F

Menguji untuk mengetahui pengaruh simultan (ataupun simultan) variabel independen terhadap variabel dependen (variabel dependen).

Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui secara simultan pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Iangkah-Iangkah pengujiannya adalah selaku berikut :

- Mengajukan hipotesis yang akan diuji :

$$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$$

artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan

Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$H1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$$

artinya ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Menggunakan level of signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Keterangan :

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

3. Fhitung Diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, dan dari Tabel F sampai diperoleh tabel F.

4. Kriteria Pengujian dan pola cara membaca output di SPSS

a. Jika Fhitung < Ftabel ataupun sig > 0,05 maka Ho diterima dan H1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Jika Fhitung  $\geq$  Ftabel ataupun sig  $\leq$  0,05 maka Ho ditolak dan H-1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## 2. Uji t

Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial ataupun individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Langkah-langkah pengujiannya adalah selaku berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$$H0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$$

artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$H1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$$

artinya ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Menggunakan level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ( $\alpha/2$ , n-k-1)

Keterangan :

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

3. thitung didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan ttabel didapatkan dari melihat pada tabel t

4. Kriteria dalam Pengujian

a. Jika  $-ttabel \leq thitung \leq ttabel$  ataupun sig > 0,05, maka Ho diterima dan H1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Jika thitung > ttabel- ataupun thitung < -ttabel ataupun sig  $\leq$  0,05, maka Ho ditolak dan H-1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## PEMBAHASAN

Tabel 4.1.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden (N = 50)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	38	76,00
Wanita	12	24,00
Total	50	100,00

Sumber: Data diolah

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Usia Responden (N = 50)

Usia	Frekuensi	Persentase
19 - 30 tahun	27	54,00
31 - 42 tahun	18	36,00
$\geq$ 42 tahun	5	10,00
Total	50	100,00

Sumber: Data diolah

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Tentang Kompensasi (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya dengan tuntutan pekerjaan	0	2	5	14	29	4,400
2	Adanya kesesuaian kompensasi	0	1	2	16	31	4,540
3	dengan tingkat keterampilan karyawan di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya						
3	Adanya kesesuaian kompensasi dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya	0	1	5	14	30	4,460
4	Adanya kesesuaian kompensasi di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya dengan karyawan di perbankan lain	0	0	5	13	32	4,540
Mean Skor Keseluruhan							4,485

Sumber: Data diolah

Tabel 4.4  
Distribusi Frekuensi Tentang Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Pekerjaan sehari – hari yang dihadapi karyawan di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya tidak membosankan	1	1	0	19	29	4,480
2	Pihak Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya memberikan pengakuan dan tanggungjawab yang penuh kepada karyawan	0	1	2	20	27	4,460
3	Hubungan antar karyawan di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya terjalin dengan baik	1	0	11	13	25	4,220
4	Kondisi kerja di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya cukup menyenangkan	1	1	1	20	27	4,420
Mean Skor Keseluruhan							4,395

Sumber: Data diolah

Tabel 4.5  
Distribusi Frekuensi Tentang Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Karyawan merasa puas dengan situasi kerja di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya	0	1	1	30	18	4,300
2	Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya	2	19	6	13	10	3,200
3	Karyawan merasa puas dengan pengawasan pekerjaan di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya	4	8	1	24	13	3,680
4	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya	6	24	4	7	9	2,780
5	Karyawan merasa puas dengan promosi jabatan yang dilakukan di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya	1	5	4	25	15	3,960
Mean Skor Keseluruhan							3,584

Sumber: Data diolah

Tabel 4.6  
Distribusi Frekuensi Tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Mean Skor
		1	2	3	4	5	
1	Hasil kerja karyawan Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya bagus dan memuaskan	0	0	2	21	27	4,500
2	Karyawan Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	0	3	2	27	18	4,200
3	Karyawan Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya cepat dalam bekerja	2	0	5	26	17	4,120
4	Adanya kerjasama yang baik antar sesama karyawan dan pimpinan di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya	0	2	1	15	32	4,540
5	Komunikasi sesama karyawan dan pimpinan di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya terjalin dengan baik	0	0	2	16	32	4,600
Mean Skor Keseluruhan							4,392

Sumber: Data diolah

## Pengujian Validitas

Tabel 4.7.  
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

**Correlations**

	Total_X1		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X1.1	,949	,000	50
X1.2	,762	,000	50
X1.3	,928	,000	50
X1.4	,922	,000	50
Total_X1	1		50

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.8.  
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

**Correlations**

	Total_X2		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X2.1	,909	,000	50
X2.2	,862	,000	50
X2.3	,538	,000	50
X2.4	,872	,000	50
Total_X2	1		50

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.9.  
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

**Correlations**

	Total_X3		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X3.1	,520	,000	50
X3.2	,785	,000	50
X3.3	,725	,000	50
X3.4	,826	,000	50
X3.5	,654	,000	50
Total_X3	1		50

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.10.  
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Correlations**

	Total_Y		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Y.1	,792	,000	50
Y.2	,898	,000	50
Y.3	,645	,000	50
Y.4	,835	,000	50
Y.5	,781	,000	50
Total_Y	1		50

Sumber : lampiran 3

## Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.11.

### Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	4

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.12.  
Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,781	4

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.13.

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,749	5

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.14.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	5

Sumber : Lampiran 4

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15  
Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,060	,569
	Kompensasi (X1)	,514	,079
	Motivasi Kerja (X2)	,180	,083
	Kepuasan Kerja (X3)	,345	,066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Berlandaskan penelitian ini persamaan regresi berganda dapat dinyatakan selaku :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,060 + 0,514 X_1 + 0,180 X_2 + 0,345 X_3$$

Berlandaskan model regresi linier berganda dapat dijelaskan selaku :

a.Nilai a sebesar = 0,060

Konstanta (a) sebesar 0,060 menunjukkan besarnya pola pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), Artinya jika variabel independen sama dengan nol maka dapat diprediksi kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.060 unit.

b.Nilai b<sub>1</sub> sebesar = 0,514

Koefisien regresi (b<sub>1</sub>) dari variabel penghasilan (X<sub>1</sub>) adalah 0,514 yang berarti jika penghasilan (X<sub>1</sub>) bertambah 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,514 satuan. Asumsikan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) konstan

c.Nilai b<sub>2</sub> sebesar = 0,180

Koefisien regresi (b<sub>2</sub>) dari variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,180 yang berarti jika motivasi kerja (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,180 satuan. Asumsikan kompensasi (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) tidak berubah.

d.Nilai b<sub>3</sub> sebesar = 0,345

Koefisien regresi (b<sub>3</sub>) variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,345 yang berarti jika kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,345 satuan. Asumsikan kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) konstan.

#### 4.3.4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi melambangkan ukuran yang menentukan kedekatan hubungan antara dua variabel. level hubungan dapat dibedakan menjadi tiga standar, yaitu hubungan positif, hubungan negatif dan tidak ada hubungan.

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas tambahan dan variabel terikat, dan koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi adalah selaku berikut :

Tabel 4.16

Koefisien Korelasi Berganda Dan Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.576	.36445

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Lampiran 5

Berlandaskan tabel tersebut dapat diketahui bahwasanya koefisien korelasi berganda (R) = 0,776 yang berarti lebih besar dari 0,5 dan nilainya sangat tinggi, sehingga menunjukkan adanya korelasi ataupun hubungan timbal balik antara variabel independen (kompensasi (X1)), dengan variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) sangat erat.

Koefisien determinasi berganda (adjusted R-squared) sebesar 0,602 yang berarti variabel independen (penghasilan (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3)) dapat menjelaskan (dan mempengaruhi) variabel dependen (karyawan). ) Kinerja (Y) sebesar 60,2%, sehingga dapat dikatakan bahwasanya Penghasilan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh cukup besar terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bank DBS Surabaya, dan Sisanya 39,8 % dipengaruhi oleh variabel independen lain di luar model.

#### 4.3.5. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan variabel keabsahan hipotesis maka diperlukan uji F dan uji t untuk menguji hasil analisisnya, seperti pada gambar di bawah ini :

##### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji koefisien regresi secara simultan. Iakukan pengujian ini untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen dalam model terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Dalam penelitian ini dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh penghasilan Bank DBS Cabang Surabaya (X1), motivasi kerja (X2)

dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian uji F yang diperoleh dari program SPSS 17.0, seperti gambar di bawah ini:

Tabel 4.17

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,247	3	3,082	23,206	,000 <sup>a</sup>
	Residual	6,110	46	,133		
	Total	15,357	49			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Iangkah-Iangkah dari pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah selaku berikut :

a. Rumusan hipotesis yang akan diuji :

$$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$$

tidak ada pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya .

$$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$$

ada pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya

b. Hasil perhitungan menunjukkan Fhitung sebesar 23,206

c. Menghitung level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (3; 46) sehingga diketahui Ftabel (2,81)

d. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu

Ho ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

e. Oleh sebab itu Fhitung (23,206) > Ftabel (2,81) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya.

##### 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) adalah pengujian koefisien regresi parsial, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstanta, maka pengujian dapat dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

DaLam penelitian ini digunakan uji-t untuk mengetahui pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan (Y) antara kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) pada Bank DBS Surabaya Surabaya.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji t diperoleh dari program SPSS 17.0, seperti gambar dibawah ini :

Tabel 4.18  
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		t	Sig.	Correlations
				Partial
1	(Constant)	,105	,917	
	Kompensasi (X1)	6,477	,000	,691
	Motivasi Kerja (X2)	2,160	,036	,303
	Kepuasan Kerja (X3)	5,211	,000	,609

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Berikut ini akan dibahas langkah-langkah pengujian menggunakan uji-t satu per satu :

a. Pengaruh PoIa Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1.Ho :  $b_1 = 0$ , tidak ada poIa pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya

2.Hi :  $b_1 \neq 0$ , ada poIa pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya.

3.Hasil perhitungan menunjukkan thitung sebesar 6,477

Menggunakan poIa taraf signifikansi ( $\alpha$ ) =  $0,05/2 = 0,025$  dan derajat kebebasan (df) = 46, sehingga ttabel diketahui sebesar 2,0129.

4.Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu

Ho diterima bila  $- t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < - t_{tabel}$

5.Oleh sebab itu thitung (6,477) > ttabel (2,0129) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank DBS Surabaya.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1.Ho :  $b_2 = 0$ , Motivasi kerja (X2) Bank DBS Surabaya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Hi :  $b_2 \neq 0$ , Motivasi kerja (X2) Bank DBS Cabang Surabaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

2.Hasil perhitungan menunjukkan thitung sebesar 2,160

3.Menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) =  $0,05/2 = 0,025$  dan derajat kebebasan (df) = 46, sehingga ttabel diketahui sebesar 2,0129.

4.Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

Ho diterima bila  $- t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < - t_{tabel}$

5.Oleh sebab itu thitung (2,160) > ttabel (2,0129) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Bank DBS Surabaya.

c. Pengaruh PoIa Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1.Ho :  $b_3 = 0$ , Kepuasan kerja (X3) Bank DBS Cabang Surabaya tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Hi :  $b_3 \neq 0$ , Kepuasan kerja (X3) Bank DBS Cabang Surabaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

2.Hasil perhitungan menunjukkan thitung sebesar 5,211

3.Menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) =  $0,05/2 = 0,025$  dan derajat kebebasan (df) = 46, sehingga ttabel diketahui sebesar 2,0129.

4.Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

Ho diterima bila  $- t_{tabel} \leq t_{hitung}$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < - t_{tabel}$

5.Oleh sebab itu thitung (5,211) > ttabel (2,0129) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank DBS Cabang Pemuda Surabaya

## KESIMPULAN

BerIandaskan hasil penelitian, pembahasan, hipotesis penelitian, tujuan penelitian dan rumusan masalah, maka dapat diambil kesimpulan seIaku berikut dengan menggunakan regresi linier berganda :

1. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwasanya kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank of Singapore Development Bank (DBS) Pemuda. (Y).
2. Hasil pengujian variabel penghasilan (X1) dengan uji-t menunjukkan bahwasanya penghasilan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bank of Singapore Development Bank (DBS) Cabang Surabaya.
3. Hasil pengujian variabel motivasi kerja (X2) dengan uji-t menunjukkan bahwasanya motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bank of Singapore Development Bank (DBS) Cabang Surabaya.
4. Hasil uji t-test variabel kepuasan kerja (X3) menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank of Singapore Development Bank (DBS) Cabang Surabaya.
5. Variabel independen (X) yang mendominasi Bank Singapura, Bank Singapore Development Bank Surabaya dan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah penghasilan (X1).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Adelia Rini Candra, dan Ni Wayan Mujiati, 2016, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS Dharma Kerti, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2016, Hal: 3335 – 3363

Azwar Saifudin, 2016, Reliabilitas dan Validitas, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Bernardin dan Russel. 2015. Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana). Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.

Cascio, Wayne F, 2015, Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.

Dessler, Gary, 2015, Management Personalia (Terjemahan). Erlangga. Jakarta.

Fernanda, Rahadian, 2016, Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Nominal / Volume V Nomor 2 / Tahun 2016, Hal: 1 – 15

Ghozali, Imam, 2016, Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. BP Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2015, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta

Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2015, Managing Human Resources. Prentice Hall International.

Handoko, T. Hani, 2016, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPF

Hasibuan, Malayu, 2015, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.

Johannes, C. Andrew. Adolfin. dan Rita N. Taroreh, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 01 Tahun 2016, Hal: 53 - 63

Luthans, Fred, 2016, Organization Behaviors. Management and Organization Series. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.

Mediakonsumen.com (17/02/2020). Surat Pembaca: informasi sales marketing kta dbs soal bunga pinjaman tidak sesuai kenyataan. (<https://mediakonsumen.com/2020/02/17/surat-pembaca/informasi-sales-marketing-kta-dbs-soal-bunga-pinjaman-tidak-sesuai-kenyataan>)

Moekijat, 2016, Manajemen Sumberdaya Manusia, Bandung, Mandar Maju.

Musdalifah, 2016, dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar, *Administrare*, Vol. 3 No. 1, 2016, Hal: 1 - 11

Satisfaction, *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 2; Hal: Hal: 212–220

Novianshah, Randhy, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Surabaya, *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, Vol. 1 No.2, Agustus 2015, Hal: 2442-4315

Newstrom, John W & Keith Davis. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Terbaru. Jakarta: Erlangga

Notoadmojo, Soejidjo, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta

Panggabean, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Robbins, Stephen R., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.

Simamora, Henry, 2016, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.

Steers, Richard M. and Porter, Luman W, 2015, *Motivations and Work Behavior*, Fifth Edition, Me Graw Hill International.

Sudrajat, 2015, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung

Suprihanto, John. 2016. *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.

Mondy, R. Wayne, and Noe, Robert. M, 2016, *Human Resources Management*, Ninth Edition, USA: Prentice Hall.

Sudarno, Priyono dan Dinda Sukmaningrum, 2016, *Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee*