

KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU CILEGON

Muhammad Saleh¹

salehqifar@gmail.com

Ardi Hidayat²

ardihidayat89@gmail.com

M. Ali Nurdin³

mulyadi3921@gmail.com

Universitas Banten Jaya¹⁻³

ABSTRACT

Bank Syariah Indonesia Cilegon Sub-Branch Office has not produced good results, resulting in commitments that are only spoken but not implemented. Examples of the smallest organizational commitments include discipline, attendance, this is a commitment that should be the basis of employees. The purpose of this research is to find out how compensation and job satisfaction influence organizational commitment at Bank Syariah Indonesia Cilegon Sub-Branch Office. Basically the author uses a quantitative research method because this method has been used for a long time so that it has become a tradition as a method for research. This method is a scientific method, namely concrete, objective, measurable, rational and systematic. The research results show that compensation and job satisfaction on organizational commitment at Bank Syariah Indonesia Cilegon Sub-Branch Office are very supportive in a financial institution so that important factors, namely compensation and job satisfaction, show quite a positive influence on organizational commitment. Apart from that, looking at the coefficient of determination, it can be seen that the level of a result is 66.6%, while the remaining 33.4% is influenced by other variables which in this study were not analyzed further. Conclusion Based on the tests that have been carried out, the variable compensation and job satisfaction obtained an Fstatistic value of 63.758, while the Ftable value with degrees of freedom (df) 2 and 65 at α (0.05) is 2.617. Thus, the value of Fstatistic (63.758) > Ftable (2.617), so it is clear that H_0 is rejected and H_1 is accepted. By proving Fstatistic > Ftable, it can be stated that compensation and job satisfaction together have a positive influence on organizational commitment at Bank Syariah Indonesia Cilegon Sub-Branch Office

Keywords: Compensation, Satisfaction, Commitment

ABSTRAK

Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon belum membuahkan hasil yang baik sehingga menjadikan komitmen yang hanya ucapan tapi tidak dilaksanakan, contoh komitmen organisasi yang terkecil saja diantaranya adalah, disiplin, kehadiran, ini yang menjadikan sebuah komitmen yang seharusnya menjadi dasar para karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon. Penulis menggunakan sebuah metode penelitian kuantitatif karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah yaitu konkrit,

obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Hasil penelitian mengatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon sangat menunjang dalam sebuah lembaga keuangan sehingga Faktor penting yaitu kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang cukup positif dalam komitmen organisasi. Selain itupun, dilihat dari koefisien determinasi terlihat bahwa, ternyata tingkat sebuah hasil sebesar 66,6%, sedangkan sisanya 33,4% dimana sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka variabel bahwa kompensasi dan kepuasan kerja Diperoleh nilai $F_{statistic}$ sebesar 63,758 sedangkan besarnya F_{table} dengan derajat bebas (df) 2 dan 65 pada α (0,05) sebesar 2,617. Dengan demikian nilai $F_{statistic}$ (63,758) > F_{table} (2,617) sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan terbukti $F_{statistic}$ > F_{table} , dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan, Komitmen

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, dimana dunia semakin menyatu, tidak bisa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antar bangsa yang tidak bisa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Kompensasi sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas sehingga Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya

Bahwa pentingnya karyawan sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan, maka dalam penelitian ini mengambil objek di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon. Sebagai objek penelitian akan menganalisis kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon. Salah satu perusahaan perseroan terbatas di Banten yakni pada Bank B Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon adalah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dibidang Perbankan Syariah. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon tentu saja memerlukan karyawan dengan kinerja yang sangat baik dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Karena hal itu akan sangat berpengaruh terhadap profit dari

Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon. Ketatnya persaingan perusahaan asuransi di Indonesia, mengharuskan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon untuk terus meningkatkan pelayanannya kepada nasabah.

Komitmen Organisasi

Meyer & Allen dalam Spector (dalam Sopiah, 2018:86) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Donni Juni Priansa, (2014:239-243) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

- Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
- Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
- Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Kompensasi

Menurut Marwansyah, (2016:64) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator Kompensasi

Menurut Donni Juni Priansa, (2014:322) jenis – jenis kompensasi sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial langsung Terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi
- b. Kompensasi finansial tidak langsung Merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung seperti program asuransi tenaga kerja, pertolongan social, pembayaran biaya sakit, cuti dan lain – lain.

Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno, (2017:61) menutip pendapat Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator Kepuasan Kerja

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor- yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu; Edy Sutrisno, (2015:77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad) adalah :

1. *Faktor Individu*, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. *Faktor Sosial*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. *Faktor Utama dalam Pekerjaan*, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

METODE PENELITIAN

Penulis dalam melakukan penelitian menggunakan metode kuantitatif. Secara khusus rancangan penelitian ini menggunakan pengaruh kausal. Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh satu populasi tersebut karena sample juga termasuk bagian terkecil dari populasi. Jumlah sampel data yang di teliti penulis berjumlah 67 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon. Sebagai berikut

Uji – T (Uji Parsial)

Uji-T bertujuan untuk melihat dampak variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial seperti ditunjukkan tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji-T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,382	3,068		4,687	,000
	Kompensasi	,212	,101	,258	2,099	,000
	Kepuasan Kerja	,505	,105	,593	4,817	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

1) Uji t Untuk Hipotesis Pertama

Hipotesis kedua yang diajukan adalah : Apakah terdapat pengaruh Variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon, atau dengan rumusan matematis dapat diuraikan sebagai berikut:

- $H_0 : b_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh variable kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.
- $H_1 : b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh variable kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.

Jika nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program SPSS Versi 25 diperoleh nilai $t_{statistic}$ sebesar 2,099, sedangkan besarnya t_{tabel} dengan derajat bebas (df) 65 dan pada α (0,05) sebesar 1,668 Dengan demikian nilai $t_{statistic}$ (2,099) > t_{table} (1,668) sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan terbukti $t_{statistic} > t_{tabel}$, dapat

dinyatakan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.

2) Uji t Untuk Hipotesis Kedua

Hipotesis ketiga yang di ajukan adalah : Apakah terdapat pengaruh Variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon, atau dengan rumusan matematis dapat diuraikan sebagai berikut:

- $H_0 : b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh variable kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.
- $H_1 : b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh variable kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.

Jika nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program SPSS Versi 25 diperoleh nilai $t_{statistic}$ sebesar 4,817, sedangkan besarnya t_{tabel} dengan derajat bebas (df) 45 dan pada α (0,05) sebesar 1,668. Dengan demikian nilai $t_{statistic}$ (4,817) > t_{tabel} (1,668) sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan terbukti $t_{statistic} > t_{tabel}$, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.

Uji - F (Uji Semultan)

Uji F bertujuan untuk melihat

dampakvariabel bebas yaitu Kompensasi dan Kepuasan KerjaDampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan seperti ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 2. HasilUjiF

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,194	2	180,597	63,758	,000 ^b
	Residual	181,284	64	2,833		
	Total	542,478	66			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Kompensasi						

1) Uji F Untuk Hipotesis Ketiga

Hipotesis pertama yang diajukan adalah : Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja, secara bersama – sama terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Cilegon, atau dengan rumusan matematis dapat diuraikan sebagai berikut:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Variabel kompensasi dan kepuasan kerja, secara bersama – sama terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.
- $1 : \text{salah satu atau keduanya} \neq 0$: Terdapat pengaruh variable pengaruh Variabel kompensasi dan kepuasan kerja, secara bersama – sama terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.

Jika nilai $F_{\text{statistic}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dari hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan program SPSS Versi 25 diperoleh nilai $F_{\text{statistic}}$ sebesar 63,758 sedangkan besarnya

F_{tabel} dengan derajat bebas (df) 2 dan 65 pada α (0,05) sebesar 2,617. Dengan demikian nilai $F_{\text{statistic}}$ (63,758) $> F_{\text{table}}$ (2,617) sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan terbukti $F_{\text{statistic}} > F_{\text{tabel}}$, dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.

Berdasarkan perhitungan koefesien korelasi maka didapat koefesien determinasi yaitu untuk melihat besarnya presentase (%) pengaruh variabel X_1 , X_2 dan Variabel Y, secara umum koefesien determinasi dengan $Kd = r^2 \times 100\%$. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat keragaman variabel terikat Y (Komitmen Organisasi) yang disebabkan oleh perbedaan variabel bebas X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Kepuasan Kerja) besarnya koefisien determinasi merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan komputer program SPSS versi 25 didapat nilai R-Sq (Koefisien determinasi) sebesar 66,6%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi 66,6%. sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Penulis dapat mengambil kesimpulan dari penelitian ini :

- Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,099 sedangkan besarnya t_{tabel} sebesar 1,668 Dengan demikian nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,099) $> t_{\text{table}}$ (1,668) sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan

terbukti $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$, dapat dinyatakan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.

2. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,817 sedangkan besarnya t_{tabel} sebesar 1,668 dengan demikian nilai $t_{\text{statistic}} (4,817) > t_{\text{table}} (1,668)$ sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan terbukti $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.
3. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka variabel bahwa kompensasi dan kepuasan kerja Diperoleh nilai $F_{\text{statistic}}$ sebesar 63,758 sedangkan besarnya F_{tabel} dengan derajat bebas (df) 2 dan 65 pada α (0,05) sebesar 2,617. Dengan demikian nilai $F_{\text{statistic}} (63,758) > F_{\text{table}} (2,617)$ sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan terbukti $F_{\text{statistic}} > F_{\text{tabel}}$, dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Cilegon.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Supangat. 2018. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi, 2017. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, edisi revisi VI, Cetakan ke 13, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dadang Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Ghozali, Imam. 2015. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama, Kencana, Jakarta
- Griffin, Ricky W & Moorhead, G. 2015. Organizational Behavior. (11th ed). Mahon: SouthWestern
- Handoko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2017. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Luthans. Fred. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Marwansyah, 2016, Manejemen sumber daya manusia, Edisi dua.
- Priasna, Donni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM.. Alfabet. Bandung.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett,

- Gordon J. Murphy. 2012. Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2017, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat
- Sondang P. Siagian. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Wexley, & Yukl. 2018. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita, Alih Bahasa M. Shobaruddin (Kedua). PT. Rineka Cipta.
- Aulia. Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang
- Dewi, Utami, A.A, Mas., & Adnyani, I Gst. Ayu Dewi. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bali Marine Walk. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol 5, No.1, 47-57.
- Henryanto Abaharis, Harzal Fauzi. 2022. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Jaya Argo Lestari Silaut. Jurnal Ekonomika. Vol. 15, No 2.
- Ketut Agus Wira Adnyana, I Gede Rihayana2, Bagus Nyoman Kusuma Putra (2023). “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar”VALUES, Volume 4, Nomor 2, Tahun 2023
- Marisa, 2020. “Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal” Adl Islamic Economic, Vol 1 No. 1 Mei.
- Oriza Triani Wulandari, Novi Mubyarto, Bahrul Ma'ani. 2023. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pada Bank Syariah Indonesia Area Jambi”. Volume 4, No. 1 Januari (2023)
- Prabowo, Akhmadi, Arief Alamsyah, and Noermijati. 2018. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Dan Bidan Kontrak Di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang.” Jurnal Aplikasi Manajemen



14 (1): 58–67

Rokan, M. A. . 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Altruism pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 833–842.

Yani, A. N. R., Susilo, H., & Ruhana, I. 2019. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 30(1), 178-185