

Desain Aktivitas Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Keseluruhan Pekerja Melalui Kepuasan Lukisan PT. Lembaga Keuangan Departemen Kalbar Nanga Pinoh

Chaerul Haryono*)

Muhammad Ridwan Basalamah**)

Andi Normaladewi***)

Email: arulchaerul44@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This take a look at objectives to observe the impact of job layout and paintings surroundings on worker overall performance mediated by activity delight (have a look at on PT financial institution Kalbar department Nanga Pinoh). This kind of research is explanatory studies the usage of a quantitative approach. The populace on this have a look at have been employees of PT. bank Kalbar branch Nanga Pinoh. The sampling technique was saturated sampling, which took the entire sample of 36 respondents. The facts used in this study is number one data, specifically by using distributing questionnaires. The measurement scale used is a likert scale. studies facts have been analyzed using IBM SPSS S.26. The outcomes of this look at located there may be an instantaneous impact of job layout and paintings environment to process satisfaction, there's an instantaneous effect of task design to worker performance however on paintings surroundings to worker overall performance there may be no direct effect, there is an instantaneous impact of task satisfaction to worker performance, there may be an immediate impact of activity design and paintings environment thru job pleasure to worker overall performance.

Keywords: *activity design, paintings surroundings, task pride, employee overall performance*

Pendahuluan

Kancah perbankan Indonesia saat ini ditandai dengan bantuan perubahan dari 12 bulan menjadi 12 bulan, antara lain meningkatnya kebutuhan jaringan untuk layanan perbankan. Hal ini menyebabkan persaingan antar lembaga keuangan yang semakin ketat dan kompetitif, yang ditunjukkan dengan berdirinya banyak bank pribadi dan pembukaan jaringan kerja departemen baru serta dengan menggunakan beragam produk perbankan yang menawarkan banyak kemudahan dan pusat untuk nasabah dengan tujuan meyakinkan nasabah untuk menempatkan keuangan mereka di dalam bank. . Kondisi ini telah menciptakan iklim pertentangan yang sangat tinggi di kalangan bank dalam menarik nasabah, baik dalam menaikkan anggaran, menawarkan kredit maupun dalam layanan perbankan lainnya.

Dalam persaingan yang ketat, sumber daya manusia dianggap memiliki posisi kritis. Aset bantuan manusia mungkin merupakan keuntungan agresif yang berkelanjutan karena fakta bahwa aset manusia tersebut memiliki pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh pesaing (kontrol dan Kewirausahaan, 2002). Raffie (2017:9) berpendapat bahwa aset manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan dalam jangka panjang ternyata sangat bergantung pada penyediaan sumber daya manusia yang handal.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan efisien. kelompok perlu melihat kinerja keseluruhan bantuan manusia sebagai masalah strategis dan juga sebagai alat untuk membantu memperoleh keuntungan agresif (Djastuti, 2010). Menurut Rivai (2005:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan melalui semua orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh personel sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. sehingga akan memenuhi keinginan akan sumber daya manusia yang memuaskan, maka lembaga tersebut diprediksi akan memberikan kesenangan proses kepada karyawan dengan maksud untuk meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan.

kesenangan proses dapat diselesaikan oleh karyawan jika harapan pekerja terpenuhi, jika karyawan merasa tidak puas pada lukisan itu dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. kesenangan kerja adalah perasaan senang dari seorang pekerja tentang suatu proses yang diterima dari penilaian karakteristik tugas (Robin dan memutuskan, 2015). Sesuai dengan Lawler dalam Nzyoka (2016) jika sebuah agensi berpikir bahwa karyawan adalah aset kritis maksimum, maka mereka harus memiliki pengetahuan tentang apa yang memotivasi personel untuk mencapai kemampuan penuh mereka. bisnis ingin mengamati unsur-unsur yang dapat berdampak pada kinerja pekerja secara keseluruhan. salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan adalah desain pekerjaan.

Tata letak proses berkontribusi untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas lukisan. Perusahaan ingin memiliki sistem kerja yang dapat memandu keberhasilan tujuan agensi secara efisien dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk melukis secara produktif, mengurangi kebosanan dan meningkatkan kebanggaan proses, tata letak pekerjaan sekarang dan lagi digunakan untuk mengatasi ketegangan pekerjaan yang dihadapi karyawan (Rana dkk., 2014). Jauh lebih penting untuk melakukan tata letak pekerjaan, karena faktanya orang menghabiskan banyak waktu untuk melukis (Ketut 2016:26). selain desain pekerjaan, situasi lingkungan operasi yang diinginkan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara karyawan melukis di lingkungan yang bagus, ide, kinerja, dan produktivitas mereka dapat berkembang pesat. Sebaliknya, jika personel bekerja di lingkungan yang tidak mendukung akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pengecatan personel. Lingkungan operasi yang nyaman akan menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pengecatan (Kusniawati et al, 2014). kinerja pekerja ditentukan melalui tingkat lingkungan tempat mereka bekerja (Ruchi dalam Leblebici, 2012). Studi yang dilakukan melalui Josephine & Harjanti (2017), Ferawati (2017), dan Surjosuseno (2015) menunjukkan bahwa lingkungan lukisan itu penting dan berdampak pada kinerja pekerja secara keseluruhan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Pekerja

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138), kinerja keseluruhan adalah hasil atau tingkat keberhasilan biasa selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tanggung jawab dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, termasuk efek lukisan terkenal, tujuan atau target serta standar yang telah ditentukan yang telah disepakati bersama. . Senada dengan Mangkunegara (2017: sembilan) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir kerja baik dan kuantitas yang dapat dicapai melalui seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Tanda-tanda kinerja pegawai sejalan dengan Mangkunegara (2017: 75) antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Kepuasan Tugas

Kaswan (2012: 283) menunjukkan bahwa kesenangan aktivitas adalah pandangan seorang pekerja yang berkualitas tinggi atau negatif, kelas satu atau tidak sedap dipandang dalam arah pekerjaan mereka, perasaan ini dapat dilihat dari pola pikir personel yang luar biasa terhadap lukisan dan banyak yang mereka hadapi di lingkungan kerja mereka. Menurut Hasibuan (2016:202) kebanggaan tugas adalah pola pikir emosional yang baik-baik saja dan menyukai aktivitasnya. Pola pikir ini direnungkan dengan bantuan lukisan moral, disiplin dan prestasi kerja. Indikator kebanggaan kerja menurut Efendi (2002:290) terdiri dari:

1. Isi Pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan Manajemen
4. Kesempatan Untuk Maju
5. Gaji
6. Rekan Kerja
7. Kondisi Pekerjaan

Tata Letak Aktivitas

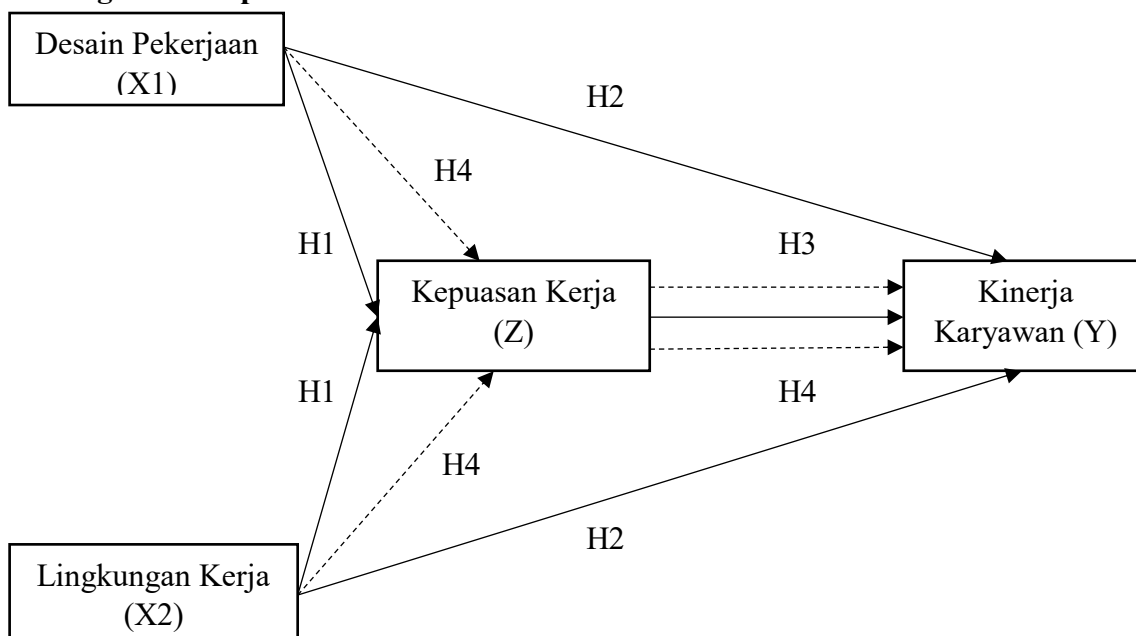
Senada dengan Torrington et al (2015), tata letak pekerjaan adalah suatu teknik penyelarasan ragam tenaga kerja, tugas dan kewajiban untuk mengembangkan potensi seseorang untuk bekerja secara optimal dan mandiri sebagai kepuasan pribadi agar lukisan selesai secara efektif, ekonomis, andal dan dengan benar. Dwiningsih (2009) desain proses adalah teknik yang menentukan tugas-tugas yang terkandung dalam suatu proses untuk seseorang atau institusi personel dalam suatu perusahaan. Indikator tata letak tugas menurut Gibson (2008:368) meliputi:

1. Rancangan Individual Pemerdayaan Pekerjaan (*Job Enrichment*)
2. Rancangan Pekerjaan Kelompok
3. Lingkaran-Lingkaran Mutu (*Quality Circles*)

Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan masyarakat yang dapat mempengaruhi diri sendiri dalam melaksanakan tanggung jawab seperti suhu, kelembaban, aliran udara, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat. bisnis dan apakah sistem kerja sudah memadai atau tidak. Lingkungan kerja dapat diartikan karena keseluruhan perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, pendekatan tenaga kerja, sebagai pengaruh lukisannya baik sebagai tokoh maupun sebagai himpunan. Menurut Dominikus (2019), lingkungan kerja adalah elemen yang sangat vital bagi karyawan yang menjalankan semua olahraga melukis. Indikator lingkungan lukisan yang sejalan dengan Parlinda dan Wahyudin (dalam Logahan dkk, 2012) terdiri dari:

1. perangkat lukisan
2. pembawa ke personel
3. kondisi kerja
4. hubungan kerja

Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————→ : Direct Effect
→ : Indirect Effect

Hyphothesis

H1: ada dampak langsung pada tata letak proses dan lingkungan kerja terhadap kesenangan kerja.

H2: ada pengaruh langsung tata letak kegiatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

H3: ada dampak langsung dari kebanggaan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Mungkin ada pengaruh langsung tata letak kegiatan dan lingkungan lukisan terhadap kinerja karyawan melalui kesenangan tugas.

Metode Penelitian

Dalam hal ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di bank Kalbar cabang Nanga Pinoh yang beralamat di Jl. Juang no empat puluh lima Kabupaten Melawi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 pegawai lembaga keuangan jurusan Kalbar Nanga Pinoh dengan pengumpulan data menggunakan web kuisisioner.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Validation Check

Uji validitas menunjukkan sah atau tidaknya setiap alat dalam variabel kinerja karyawan, kesenangan proses, desain pekerjaan, dan lingkungan lukisan. Dalam hal ini, uji validitas yang digunakan adalah pearson's bivariate, yaitu pemeriksaan terhadap skor setiap objek dengan penilaian yang lengkap. berikut adalah konsekuensi dari perhitungan validitas masing-masing variabel dengan IBM SPSS S.26:

List 4.5 The Validts Test			
Indikator	Pearson Correlation	r_{Tabel}	Keterangan
Y1.1	0,330	0,329	Valid
Y1.2	0,814	0,329	Valid
Y1.3	0,794	0,329	Valid
Y1.4	0,838	0,329	Valid
Sumber: Primary Data, 2022			
List 4.6 The Validts Test			
Indikator	Pearson Correlation	R_{tabel}	Keterangan
Z1.1	0,765	0,329	Valid
Z1.2	0,731	0,329	Valid
Z1.3	0,820	0,329	Valid
Z1.4	0,676	0,329	Valid
Z1.5	0,734	0,329	Valid
Z1.6	0,683	0,329	Valid
Z1.7	0,846	0,329	Valid
Sumber: Primary Data, 2022			
List 4.7 The Validity Test Of Job Design			
Indikator	Pearson Correlation	r_{Tabel}	Keterangan
X1.1	0,721	0,329	Valid
X1.2	0,810	0,329	Valid
X1.3	0,909	0,329	Valid
Sumber: Data Primer, 2022			
List 4.8 Occupational Validity Test			
Indikator	Pearson Correlation	r_{Tabel}	Keterangan
X2.1	0,843	0,329	Valid
X2.2	0,735	0,329	Valid
X2.3	0,890	0,329	Valid
X2.4	0,730	0,329	Valid
Sumber: Data Primer, 2022			

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang meliputi variabel kinerja karyawan secara keseluruhan (Y), aktivitas kebanggaan (Z), tata letak aktivitas (X1) dan

lingkungan kerja (X2) memiliki nilai lebih dari (nol.329) sehingga masing-masing dapat dijelaskan butir-butir deklarasi adalah sah dan mampu menderajat variabel-variabel yang ada.

b. Reability Check

Reliability check out digunakan untuk mencapai tingkat kepercayaan diri pada hasil akhir pengukuran. Dalam hal ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Perangkat dikatakan dapat diandalkan jika Cronbach's Alpha > 0.60 . berikut adalah hasil uji reliabilitas instrumen dalam hal ini lihatlah:

List 4.9 Reability Check		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,669	Realabel
Kepuasan Kerja	0,865	Realabel
Desain Pekerjaan	0,746	Realabel
Lingkungan Kerja	0,811	Realabel
Sumber: Primary Data, 2022		

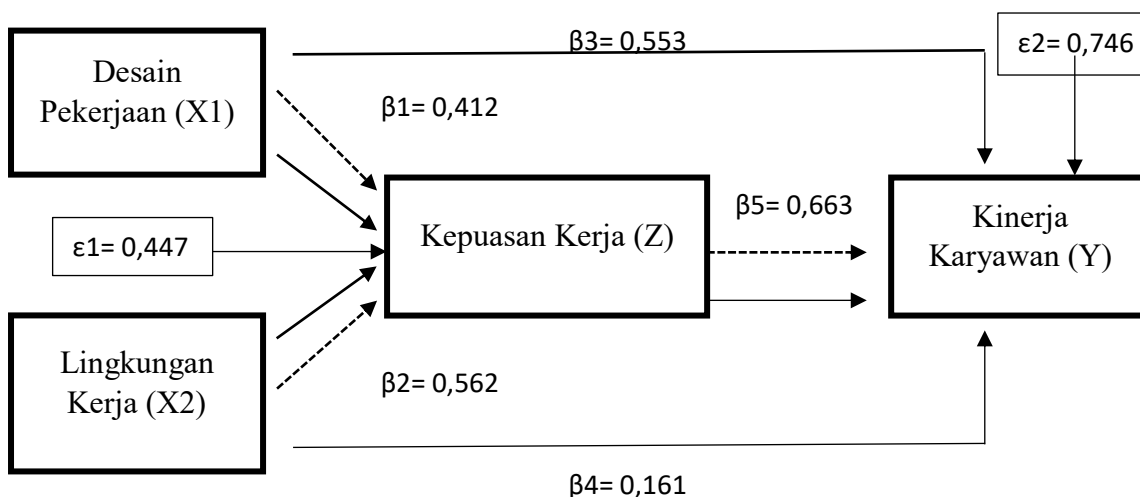
Berdasarkan hasil percobaan record mengetahui bahwa setiap variabel yang ditetapkan mempunyai value CA $> zero.60$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa masing-masing perangkat dalam pengujian ini dapat diandalkan dan dapat digunakan dalam pengujian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,26616031
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,092
	Negative	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		,816
Asymp. Sig. (2-tailed)		,519
a. Test distribution is Normal.		
Sumber: Data Primer, 2022		

Berdasarkan (meja 4.10) diketahui bahwa variabel desain proses (X1), lingkungan pengecatan (X2), kesenangan aktivitas (Z) dan kinerja keseluruhan pekerja (Y) memiliki harga Asymp Sig. (2-Gagal) sebesar 0,519, artinya lebih dari nol,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa informasi yang diberikan adalah umum.

Path Analysis



List 4.15 Result of Path Analysis					
No.	Variable Effect	Effect of Causal		Total	Nilai Sig
		Direct	Indirect		
1.	X_1 terhadap Z	0,412		0,412	0,000
2.	X_2 terhadap Z	0,562		0,562	0,000
3.	X_1 terhadap Y	0,553		0,553	0,004
4.	X_2 terhadap Y	0,161		0,161	0,379
5.	Z terhadap Y	0,663		0,663	0,000
6.	X_1 terhadap Y melalui Z		$(0,553) \times (0,663)$	0,366	0,044
7.	X_2 terhadap Y melalui Z		$(0,161) \times (0,663)$	0,106	0,003

Berdasarkan efek dari evaluasi kursus di atas, diakui bahwa masing-masing koefisien arah hubungan, dapat dilihat bahwa efek langsung, efek miring dan dampak umum dari setiap variabel yang tepat.

Hypothesis Check

a. Uji t

Uji t adalah pemeriksaan yang digunakan untuk melihat apakah sebagian variabel yang tidak memihak memiliki dampak besar pada variabel terstruktur. Hasil dari t lihat dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Result of T test 1

Dampak Tata Letak Tugas (X_1) Dan Lingkungan Lukisan (X_2) Pada Kesenangan Proses (Z)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.398	.172
	Desain Pekerjaan	3.891	.000
	Lingkungan Kerja	5.307	.000

Sumber: Data Penelitian, 2022

Hasil informasi di (meja 4.sixteen), besar nilai t-test pada variabel tata letak tugas (nol 000 lebih kecil dari nilai (0,05) karena ini desain pekerjaan (kualitas tinggi pada tugas kesenangan (Z) pada full size cost of t-test pada variabel work environment (0,000 lebih kecil dari cost of (zero.05) yang berarti lingkungan lukisan (nice on task pleasure (Z). disimpulkan bahwa tata letak aktivitas (dan lingkungan kerja (berpengaruh terhadap kepuasan tugas (Z).

Result of T test model 2

Dampak tata letak proses dan lingkungan lukisan pada kinerja keseluruhan pekerja (Y)

		T	Sig.
1	(Constant)	3.936	.000
	Desain Pekerjaan	3.071	.004
	Lingkungan Kerja	.892	.379

Sumber: Data Penelitian, 2022

Hasil dari fakta di meja (four,17), nilai ukuran yang baik dari uji-t pada variabel desain aktivitas (nol,004 lebih kecil dari nilai (0,05) karena ini desain tugas (fantastis pada pekerja kinerja keseluruhan (Y) pada ukuran baik nilai t-check pada variabel lingkungan kerja (nol,379 lebih besar dari nilai (0,05) yang berarti bahwa lingkungan kerja (tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja (Y) dapat disimpulkan bahwa desain tugas (berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan lingkungan kerja (tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja (Y).

Result of T test Model 3

Pengaruh Kesenangan Aktivitas (Z) Terhadap Kinerja Pekerja (Y)

		t	Sig.
1	(Constant)	3.489	.001
	Kepuasan Kerja	5.158	.000

Sumber: Data Penelitian, 2022

Hasil statistik pada (meja 4.18), ekstensif biaya uji-t pada variabel kesenangan kerja (Z) 0,000 lebih kecil dari biaya (nol.05) yang berarti kesenangan kerja (Z) berpengaruh terhadap karyawan kinerja (Y).

b. Uji Determinasi

The Result of Determination Check (R^2) Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.800	1.52164
a. Predictors: (Constant), Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja				
Sumber: Data Penelitian, 2022				

Berdasarkan uji efek di (tabel 4.19) mil dianggap bahwa koefisien kemauan () adalah nol.800. yang berarti bahwa variabel kesenangan kerja (Z) dapat dijelaskan melalui variabel desain kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 80,zero%. Hal ini menunjukkan bahwa ketajaman 80,0% dikatakan baik dan kokoh, dibandingkan dengan yang dirangsang dengan menggunakan faktor yang berbeda.

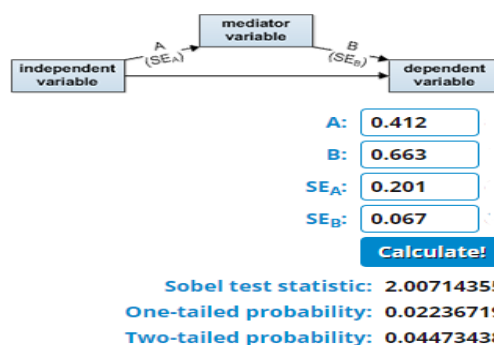
The Result of Determination Check (R^2) Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.442	1.32418
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja				
Sumber: Data Penelitian, 2022				

Berdasarkan diketahui bahwa koefisien determinasi () adalah nol.442. yang berarti kemampuan variabel endogen yang terdiri dari desain proses, lingkungan pengecatan, dan kepuasan kerja pada variabel eksogen kinerja pekerja adalah 44,2%, dan biaya yang dihasilkan sebesar 44,2%, dapat diartikan bahwa variabel tata letak aktivitas, lingkungan kerja, dan kepuasan tugas cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

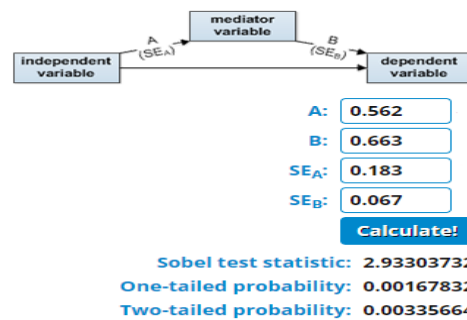
c. Uji Sobel

Hasil Uji Sobel $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$



Berdasarkan hasil cek sobel menggunakan kalkulator cek sobel internet, nilai statistik uji sobel menjadi $2,007 > 1,96$ dan P-fee $0,044 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesukaan aktivitas (Z) mampu memediasi variabel tata letak pekerjaan (terhadap kinerja pekerja (Y)).

Gambar 4.3
Hasil Uji Sobel $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$



berdasarkan total hasil cek sobel menggunakan kalkulator tes sobel internet, biaya statistik cek sobel adalah $2,933 > 1$, sembilan puluh enam dan nilai $P\ 0,003 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesenangan tugas (Z) dapat memediasi variabel lingkungan lukisan () terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan (Y).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan fakta-fakta yang diperoleh dan pemeriksaan-pemeriksaan yang telah dilakukan terhadap masalah tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

1. Mungkin ada dampak langsung pada desain proses dan lingkungan lukisan pada kesenangan aktivitas.
2. Mungkin ada pengaruh sesaat dari tata letak kegiatan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan sedangkan untuk lukisan di sekelilingnya terhadap kinerja karyawan tidak ada pengaruh langsung.
3. Ada pengaruh sesaat kesenangan aktivitas terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.
4. Ada dampak instan pada desain tugas dan lingkungan kerja melalui kesenangan proses pada kinerja pekerja secara keseluruhan.

Saran

Terutama berdasarkan kesimpulan dan hambatan yang diuraikan, maka tips yang dapat diberikan melalui peneliti adalah:

1. Untuk kelompok, minat yang unik diperlukan dengan cara menciptakan kondisi lingkungan operasi yang tepat dengan mengoptimalkan peralatan kerja, layanan kepada personel, kondisi berjalan dan hubungan pribadi karena terutama berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja tidak secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan minat untuk meningkatkan berbagai elemen yang dapat mempengaruhi kinerja positif bagi personelnnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diperkirakan akan ada variabel tambahan yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang dimanfaatkan peneliti untuk dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan bagi personel. Dan juga dalam proses pengumpulan informasi, Anda dapat menggunggah wawancara atau wawancara agar catatan yang diperoleh bisa lebih besar.

Referensi

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Artanaya, Putu Yoga & Yadnyana, I Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Cardy, R. L. 2004. *Performance Management: Concepts, Skills, and Exercises*, Armonk, NY: M. E. Sharpe
- Cravens, KS., EG. Oliver, S. Oishi & JS. Stewart. 2015. *Workplace Culture Mediates Performance Appraisal Effectiveness and Employee Outcomes: Study in a Retail Setting*, *Journal of Management Accounting Research*, Volume 27, Issue 2.
- Dharma, R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang*. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 9-17.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrayati, M. A., & YuniawanN, A. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi)*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Gramedia pustaka utama : Jakarta.
- Nzyoka, C. M., & Orwa, B. H. (2016). *The Relationship Between Total Compensation and Employee Performance in the Insurance Industry, Case Mayfair Insurance Company Limited*. *Psychology and Behavioral Sciences*, 5 (1) : 20-36.
- Purnaya, Ketut. 2016. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta. CV ANDI OFFSET.
- Surina, N. W. (2015). *Analysis The Effect of Job Design and Compensation Toward Employee Satisfaction of PT. BNI TBK, Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4).
- Sutrisno, E., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana: Jakarta
- Raharjo, Kusdi., Nurjannah, Solimun, Adji Achmad. R. F. 2018. *The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance*. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 31 No. 7, pp. 1346-1367.
- Rana, S., Ardichvili, A. & Tkachenko, O., (2014). *A theoretical model of the antecedents and outcomes of employee engagement: Dubin's method*. *Journal of Workplace Learning*, 26(3/4), pp.249-266.
- Rizani. 2015. *Analisis Perbandingan Kinerja Bank BUMN dan Swasta Nasional di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2012*.
- Robbins Sthepen P., Judge Timothy A. 2015. *Organizational Behavior*, Pearson Education.
- Widyastuti, Armanto. 2013. *Kompetisi Industri Perbankan di Indonesia*. Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan.
- Wulandari, F., & Cahyono, H. 2021. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 4(1), 45-54

Chaerul Haryono*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Muhammad Ridwan Basalamah**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Andi Normaladewi***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma