

## Analisis Kebijakan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Sidrap

Nurul Hikmah Nasir<sup>1,2</sup>, Muhammad Nasir Hamzah<sup>2</sup>, Moh Hatta Alwi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kab. Sidrap

<sup>2</sup> Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar

<sup>3</sup> Universitas Fajar, Makassar

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dan sampel yang digunakan adalah 42 karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian simultan maka diperoleh hasil diperoleh nilai F-hitung sebesar 35.794 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 3.24, oleh karena itu berdasarkan hasil perhitungan disimpulkan bahwa F-hitung > F-tabel dan tingkat signifikansinya  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi.

### Abstract

*This research aims to understand and analyze Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Sidrap Branch. The sample used in this study is saturated sampling, and the sample consists of 42 permanent employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Sidrap Branch. Based on the results of partial hypothesis testing, it was found that each variable, compensation, and job satisfaction, has a partial effect on employee performance. The simultaneous testing resulted in an F-value of 35.794 with a significance level of 0.000, while the f-table value at a 5% significance level is 3.24. Therefore, based on the calculation results, it is concluded that F-value > F-table, and its significance level of  $0.000 < 0.05$  indicates that compensation and job satisfaction together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Sidrap Branch.*

*Keywords: Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction*

## 1. Pendahuluan

Bidang perbankan merupakan salah satu faktor yang turut serta dalam pengembangan pembangunan ekonomi di Indonesia, oleh karena itu kualitas dan kuantitas dari perbankan itu sendiri harus benar-benar diperhatikan (Adnan et al, 2020). Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup

pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, upah lembur, insentif, komisi dan bonus serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan dan liburan atas dana perusahaan (Arifin, 2017). Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*insentif finansial*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan (Astuti dan Sari, 2018).

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank komersial terbesar di Indonesia yang memiliki visi untuk menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah (Arda, 2017). Untuk itu PT. Bank Rakyat Indonesia menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja bank dan kinerja pelayannya. Peningkatan kinerja bank, sangat bergantung pada kinerja dari karyawannya, karena karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat menentukan keberhasilan dari perbankan itu sendiri, dengan kata lain perilaku baik dari setiap individu akan mempengaruhi baiknya kinerja dari sebuah organisasi perbankan (Jufrizen, 2016).

Sikap kepemimpinan dalam menjaga kinerja antar karyawan sangatlah penting. Sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan juga mampu memengaruhi penyelesaian pekerjaan dari suatu unit menjadi lebih baik (Daga et al, 2022). Diketahui bahwa pada saat tertentu sikap kepemimpinan karyawan sangat rendah, karyawan tidak terlalu memperhatikan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan pada saat tertentu pekerjaan masing-masing karyawan meningkat sehingga mereka terlalu berkonsentrasi dengan pekerjaan mereka sendiri (Akbar et al, 2023).

Dalam hal kreativitas penyelesaian pekerjaan, perusahaan menuntut karyawan untuk mampu berinisiatif dalam penyelesaian tugas mereka. Beberapa karyawan masih menggunakan metode yang sama seperti sebelumnya sehingga penyelesaian pekerjaan tidak mampu lebih cepat dan baik (Daga et al, 2023). Selain itu dalam hal ketelitian masih ditemukan beberapa karyawan belum tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan (Indriati et al, 2022).

Diketahui faktor-faktor yang memengaruhi kurangnya kepuasan kerja karyawan antara lain disebabkan oleh kompensasi terlalu rendah, beban kerja yang terlalu tinggi, rendahnya tingkat kepercayaan diri karyawan, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang monoton, dan budaya organisasi (Astuti et al, 2019). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar hasil kerja mereka (Daga, 2020). Indikator yang memengaruhi kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Muhtar et al, 2023). Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Sidrap.

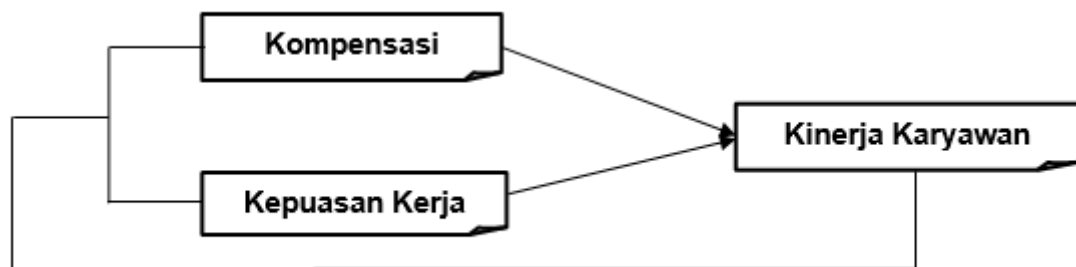
## 2. Metodologi

Penelitian dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Sidrap di Jl. Jend. Sudirman, Majjelling, Kec. Maritengngae, Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap yang berjumlah 42

Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap yang berjumlah 42 Karyawan.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Sidrap Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Sidrap berupa jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan dalam bentuk kuesioner.

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif yakni Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Analisis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### *Karakteristik Responden*

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki- laki	15	35,71%
2	Perempuan	27	64,29%
<b>Jumlah</b>		42	100%

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Dari tabel 1 terlihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden perempuan yaitu 64,29% kemudian disusul oleh responden wanita yaitu sebanyak 35,71%

Karakteristik responden berdasarkan usia merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	10	23,81%
2	>30 Tahun	32	76,19%
<b>Jumlah</b>		42	100%

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia responden. Variasi usia responden diintervalkan dari usia yang termudah sampai yang tua. Jumlah responden yang terbanyak berada pada usia >30 tahun yaitu 76,19%, dan pada usia 20-30 tahun sebanyak 23,81%

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	0	0%
2	> 1-5 Tahun	7	16,67%
3	> 5 Tahun	35	83,33%
<b>Jumlah</b>		42	100%

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden. Jumlah responden yang terbanyak berada pada masa kerja >5 tahun yaitu 83,33%, kemudian di susul pada masa kerja > 1-5 Tahun 16,67% dan pada masa kerja < 1 Tahun sebanyak 0%.

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan penghasilan responden dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	1-5 Juta	5	11,90%
2	5-7 Juta	30	71,43%
3	> 8 Juta	7	16,67%
<b>Jumlah</b>		42	100%

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Tabel 4 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan penghasilan. Variasi responden berdasarkan penghasilan menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki pendapatan 5-7 juta sebesar 71,43% kemudian pendapatan >8 juta sebesar 16,67%, dan pendapatan 1-5 juta yaitu 11,90%.

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan merupakan data hasil penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan status karyawan responden dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Status Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Tetap	42	100%
2	Kontrak	0	0%
<b>Jumlah</b>		42	100%

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Tabel 5 terlihat karakteristik responden berdasarkan status karyawan responden, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan status karyawan tetap yaitu 100% kemudian disusul oleh responden dengan status karyawan kontrak yaitu sebanyak 0%.

### Hasil Analisis Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan (valid) pernyataan dalam kuesioner, apabila nilai signifikan (Sig tailed) < 0,05 maka pernyataan dalam kuesioner valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig	Keterangan
<b>Kompensasi</b>	X1.1	.000	Valid
	X1.2	.000	Valid
	X1.3	.000	Valid
	X1.4	.000	Valid
	X1.5	.000	Valid
	X1.6	.000	Valid
	X1.7	.039	Valid
	X1.8	.007	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>	X2.1	.000	Valid
	X2.2	.000	Valid
	X2.3	.000	Valid
	X2.4	.000	Valid
	X2.5	.000	Valid
	X2.6	.000	Valid
	X2.7	.000	Valid
	X2.8	.000	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	Y.1	.000	Valid
	Y.2	.000	Valid
	Y.3	.000	Valid
	Y.4	.000	Valid

Y.5	.000	Valid
Y.6	.000	Valid
Y.7	.000	Valid
Y.8	.000	Valid

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas dengan tingkat Sig (*tailed*) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

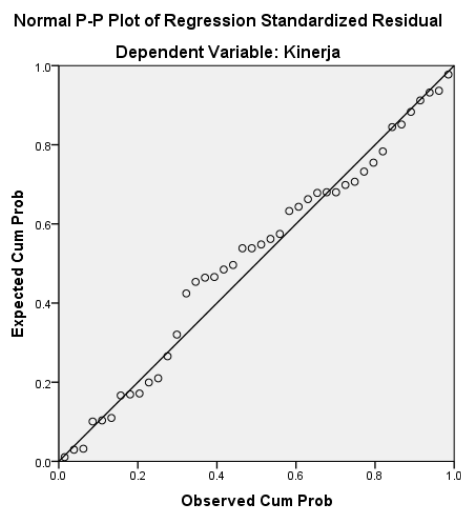
Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha*, di mana instrument dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,6.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,755	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,778	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,790	<i>Reliable</i>

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan tabel 7 menunjukan hasil uji realibilitas dengan tingkat cronchbach's > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner *reliable*.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan Gambar 2 di atas, menunjukkan hasil asumsi normalitas dapat dilihat data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas data.

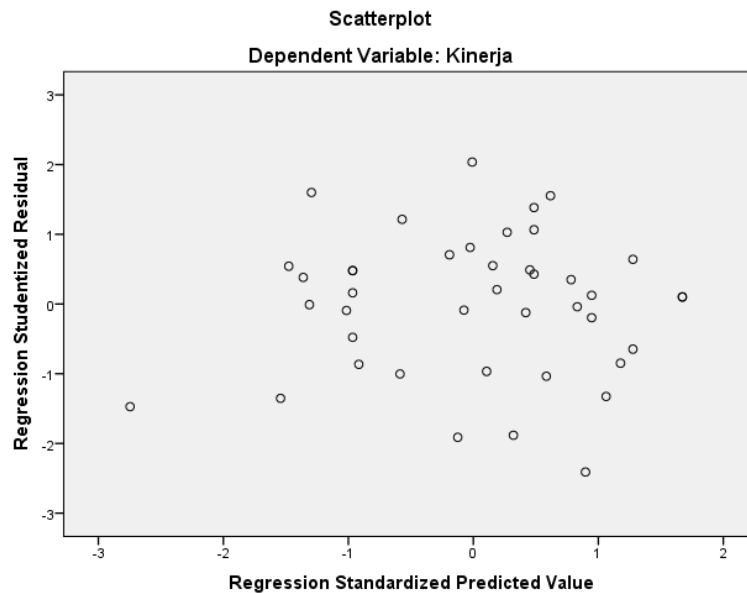
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.458	2.186
	Kepuasan	.458	2.186

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF setiap variabel < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap.

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.874	4.932		-1.596	.118
	Kompensasi	.700	.209	.471	3.349	.002

	Kepuasan	.489	.176	.392	2.789	.008
--	----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 dapat di susun formulasi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7,874 + 0,700X_1 + 0,489X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,700 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,700.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,489 (positif), nilai menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,489.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa kompensasi merupakan faktor terbesar yang menentukan peningkatan kinerja karyawan.

Uji t-hitung dilakukan adalah uji satu, maka t-tabel yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 1,685. Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa:

- Hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 3,349 lebih besar dari nilai t-tabel 1,685 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indoensia Tbk, Cabang Sidrap dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.
- Hasil t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2.789 lebih besar dari nilai t-tabel 1,685 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indoensia Tbk, Cabang Sidrap dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

Berikut ini adalah hasil dari Uji signifikansi simultan (Uji Statistik F):

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738.045	2	369.022	35.794	.000 <sup>b</sup>
	Residual	402.074	39	10.310		
	Total	1140.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai f-hitung sebesar 35,794 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 3,24, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama–sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Sidrap dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.647	.629	3.211
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Output data SPSS 24

Berdasarkan tabel 12 di atas diperoleh hasil R-Square sebesar 0,647, hal ini berarti bahwa 64,7% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi dan kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 64,7% sementara 35,3% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

### ***Pembahasan***

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Analisis Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap. Untuk memenuhi tujuan tersebut telah dilakukan penelitian terhadap 42 karyawan tetap yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin puas karyawan dengan kompensasi yang diterimanya maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja para karyawan dengan kata lain karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama–sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap, kesimpulannya adalah diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap. Selanjutnya, secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap dan secara simultan variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap.

Saran dan rekomendasi yang diberikan yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap diharapkan dapat memperhatikan besaran kompensasi yang diterima oleh para karyawan dan sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing karyawan dan harus mampu memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan agar para karyawan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerjanya.

Faktor kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa secara simultan secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan, maka PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sidrap harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja para karyawannya, agar para karyawan semangat dalam bekerja dan memperhatikan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab masing masing karyawan.

## 6. Daftar Pustaka

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Akbar, A., Suwandar, R., & Muhammad, N. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan UMKM. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 110-125.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461–464).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.
- Daga, R., Hamzah, N., Suwandar, R., Ashary, M., & Pasae, P. (2023). Pelatihan pengembangan hubungan kelompok kerja dengan industrial dalam meningkatkan kualitas usaha dan kesejahteraan kelompok kerja. *Jupadai: Jurnal Pengabdian*

- Kepada Masyarakat*, 2(1), 56-65.
- Daga, R., Pasampang, A., & Hamdad, A. (2020). Influence of Work Fatigue, Unclear Tasks and Management Career on Employee Turnover at South and West Sulawesi Bank Limited Company.
- Indriakati, A. J., & Daga, R. (2022). The Influence of Good Corporate Governance on Financial Performance Through Corporate Social Responsibility. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 269-283.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Muhtar, A., Samad, A., & Daga, R. (2023). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 1-10.