

Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai

A.Qadratunnisai Ramadhani Anwar¹, Agung Widhi Kuriawan², Burhanuddin³, Romansyah Sahabuddin⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵

^{1,2,3,4,5}, Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 21 responden di Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai (BRI Cabang) dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik yang digunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical and Service Solution (SPSS) versi 26 Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan komitmen kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. PT Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai lebih memperhatikan kompensasi dan komitmen kerja yang dialami oleh karyawan agar berdampak baik bagi PT Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai dan dapat digunakan untuk merumuskan model pengembangan dan kebijakan strategis perusahaan dalam jangka panjang.

Kata Kunci: *Kompensasi, Komitmen kerja, Kinerja*

Copyright (c) 2023 A.Qadratunnisai Ramadhani Anwar

 Corresponding author :

Email Address : a.qadratunnisaira28@gmail.com

PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia ialah suatu tantangan disetiap organisasi, keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dan asset dalam menjalankan aktivitas organisasi/perusahaan, di era globalisasi yang menyebabkan terjadinya perubahan serta persaingan hampir di semua sektor yang dimana Kecanggihan, teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, tidak jarang kita lihat banyaknya perusahaan/organisasi besar maupun kecil tidak memiliki strategi yang efektif. Bagaimanapun besarnya perusahaan/organisasi jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia.

Pentingnya Sumber daya manusia bagi organisasi/perusahaan dalam mengelola para karyawan mulai dari proses perekrutan pegawai dengan persyaratan telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga pada posisi penempatan pegawai sesuai

kualifikasi dan jabatan dengan bidang keahliannya hingga pada tahapan pengembangan jenjang karier pegawai atau karyawan.

Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai suatu tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, penciptaan disiplin kerja yang baik, dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja (Fahraini & Syarif, 2022).

Dengan demikian jika karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi/perusahaan, maka kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan yang akan sangat bermanfaat bagi karyawan keberlangsungan organisasi/perusahaan kedepannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi dan komitmen kerja.

Setiap karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi tentunya dapat dilihat dari keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan yang ditandai dengan kemauan dalam menggerakkan semua daya dan upaya untuk kepentingan perusahaan, memiliki keinginan lebih kuat dalam bekerja serta menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi.

Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan. Komitmen yang ditunjukkan dari sikap karyawan dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan, komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seseorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen akan bekerja dengan penuh loyalitas pada perusahaan. Mereka akan bekerja dengan secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktu untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Romadhon et al., 2022).

Sebagai suatu sikap komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi sangat dominan karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu instansi, dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penentu keberhasilan instansi yang mutlak di perlukan (Putra & Zabaldi, 2022).

Adanya berbagai Program yang dilakukan oleh PT Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai untuk memacu komitmen kerja karyawan tentunya setiap karyawan akan menerima kompensasi finansial maupun non finansial seperti promosi jabatan, dan berbagai fasilitas.

Kompensasi juga sangat penting bagi kelangsungan perusahaan, kecil besarnya pemberian kompensasi yang diberikan merupakan faktor pengukur terhadap hasil yang dicapai oleh karyawan. Pemberian kompensasi terbagi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan adanya pemberian kompensasi yang

memuaskan maka tentunya akan menciptakan komitmen kerja yang tinggi dalam bekerja demi kelangsungan perusahaan. Tidak hanya faktor kompensasi finansial yang perlu diperhatikan tetapi kompensasi non finansial juga dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam (Kurniawati, 2021) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Pratama & Musadieq dalam (Ilham Muhamad, 2022) Kompensasi memiliki banyak pengertian dengan maksud dan tujuan sama yaitu tentang balas jasa, imbalan, pengganti kontribusi dan penghargaan dalam bentuk finansial maupun non finansial atas pekerjaan yang telah terselesaikan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan, perusahaan memiliki harapan terhadap karyawannya untuk menunjukkan tingkat kesetiaan dalam memajukan perusahaan. Kompensasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi persepsi karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

PT Bank Bank Rakyat Indonesia (BRI) ialah Bank Komersial tertua di Indonesia dan merupakan Perusahaan BUMN terbesar di Indonesia. PT Bank Rakyat Indonesia telah melakukan pembaharuan bisnis model berbasis teknologi baik didalam negeri maupun luar negeri sehingga tercatat sebagai bank terbesar dalam jumlah unit kerja di Indonesia, yaitu berjumlah 10.396 unit kerja termasuk 3 kantor cabang yang berada diluar negeri yang dimana jaringan usahanya yaitu terdapat diberbagai provinsi dan luar negeri yaitu jawa, sumatera, Kalimantan, bali dan nusa tenggara, maluku dan papua dan luar negeri (Singapore).

Perkembangan teknologi digital PT Bank Rakyat Indonesia menurut CNBC tercatat menuai keberhasilan terlihat dari pengguna aplikasi Brimo pada tahun 2021 namun disamping keberhasilannya juga tidak lepas dari masalah yang sering terjadi pencurian data pribadi. Hal ini dapat mempengaruhi pola kerja para karyawan dalam melakukan penyesuaian dan memungkinkan terjadinya penurunan kinerja, kompensasi dan komitmen kerja karyawan agar lebih memperhatikan kemungkinan masalah yang akan terjadi. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) keterampilan adalah: bakat,minat, Faktor kepribadian, (2) upaya adalah motivasi, etika kerja, absensi, desain tugas, (3) organisasi pendukung meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan manajemen dan rekan kerja (Pratama, 2019). Tetapi paling mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. kompensasi yang diterima oleh karyawan sangat penting untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih giat, bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga menghasilkan produk yang berkualitas dan memungkinkan pengurangan terjadinya resiko serta kesalahan dalam pekerjaannya sehingga setiap perusahaan utamanya PT Bank Rakyat Indonesia untuk memperhatikan kompensasi baik dari segi kompensasi finansial maupun kompensasi non finansialnya agar menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi.

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Kabupaten Sinjai. Perbedaan riset ini dengan riset sebelumnya adalah objek penelitian, informan dan penelitian ini menggunakan metode

Analisis data kuantitatif dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolineritas, dan Analisis regresi linear berganda.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Metode kuantitatif, yaitu data berupa angka, sesuai dengan bentuknya. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu: statistik deskriptif dan statistik inferensial (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Statistik deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk analisis data dengan cara menggambarkan data atau mendeskripsikan tanpa dengan maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Adapun statistik inferensial (statistik probabilitas) yang dimaksud Teknik ini ialah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya dibentuk untuk populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada zaman sekarang ini Bank Rakyat Indonesia masih berdiri sebagai salah satu bank milik pemerintah yang bergerak dibidang perbankan dan memberikan pelayanan terbaik bagi nasabahnya , seperti motto bank BRI yakni “melayani setulus hati”. Bank Rakyat Indonesia memiliki kantor pusat yang beralamat di jl. Jendral Sudirman kav. 44-46 Jakarta pusat Gedung BRI lantai 20. Bank Rakyat Indonesia memiliki 19 kantor wilayah, kantor cabang sebanyak 468, kantor cabang pembantu sebanyak 609, BRI unit sebanyak 5.381, kantor kas sebanyak 964, teras BRI sebanyak 2.069, teras mobile BRI sebanyak 133, kemudian jumlah karyawan Bank Rakyat Indonesia adalah 125.602 karyawan.

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) di kabupaten Sinjai terdiri dari 1 cabang dan 11 unit, yang dimana peneliti berfokus pada Jabatan AO (Accounting Officer) yang hanya berada di BRI Cabang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial serta untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia di Kabupaten Sinjai tepatnya di BRI cabang Sinjai. Responden dalam penelitian ini adalah AO (Accounting Officer) sebanyak 21 karyawan dengan karakteristik dibagi menjadi 4 yaitu: karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan berdasarkan masa kerja. Adapun variabel kompensasi sebagai variabel Independen (X1) terdiri dari 4 indikator penelitian,yaitu : Gaji, Tunjangan, Insentif dan bonus, fasilitas. Sedangkan pada variabel komitmen kerja sebagai variabel independen (X2) terdiri dari 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Dan pada variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) terdiri dari 5 indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kebutuhan pengawasan, dan dampak inter-personal.

Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan komitmen kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shintia (2020) dalam jurnal penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja PT. Pandawa Karya Palembang".

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 (H1) yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak terbukti, dalam hal ini adalah kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai. Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karena adanya ketidakpuasan karyawan dalam menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dilihat dari hasil penelitian di atas menunjukkan juga bahwa kinerja karyawan sudah ada pada standar kinerja yang perusahaan butuhkan, namun dengan adanya pengeluhan dari karyawan dikarenakan kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan harapan para karyawan yang ada di Perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia. Dengan tidak adanya keseimbangan antara kompensasi terhadap kinerja dan kinerja terhadap kompensasi maka akan kurangnya kesejahteraan perusahaan terutama karyawan yang ada. Dan sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan keinginan karyawan maka kinerja yang akan diberikan karyawan akan lebih meningkat dan akan mengurangi pengeluhan yang terjadi. Dalam penelitian ini peneliti hanya melakukan tentang penelitian kompensasi dan kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini hanya dapat memberikan informasi seputar pengaruh dari kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanod (2019) yang menemukan bahwa kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan akan menuntut tenaga AO untuk meningkatkan kinerjanya apabila menginginkan kompensasi yang tinggi. Apabila beban kerja tersebut tidak terpenuhi maka kinerja tenaga AO juga akan menurun sehingga kompensasi yang tinggi tidak akan tercapai. Maka sebagai bentuk tanggung jawabnya tenaga AO terkadang harus bekerja melebihi jam kerja dan konsekuensinya mendapatkan kompensasi. Tingkat kelelahan bekerja dalam memenuhi target kerja, tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan. Berdasarkan keadaan tersebut, sangatlah wajar jika kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja. variabel bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan menganggap bonus merupakan bagian dari pekerjaan rutin sebagai bentuk konsekuensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan penelitian ini didukung penelitian Mokhammad & Tanod (2019).

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti, dalam hal ini adalah kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai. Sehingga dalam rumusan masalah telah terjawab bahwa Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan untuk tujuan penelitian terpenuhi yaitu mengetahui tentang pengaruh Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi merupakan sikap positif seseorang untuk menaati

peraturan atau tata tertib yang berlaku pada komitmen organisasi ini merupakan salah satu fenomena dalam kehidupan kerja dari dulu hingga sekarang ini dan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai instansi baik pemerintah maupun swasta. Hasil penelitian ini diperkuat dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan seperti yang dilakukan oleh Shintia (2020) dalam jurnal penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja PT. Pandawa Karya Palembang"(Studi kasus pada kantor PT. Pandawa Karya Palembang) menyatakan Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diketahui bahwa Komitmen Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Pandawa Karya Palembang. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Pranata et al (2020) dalam jurnal penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama".

SIMPULAN

Dari hasil analisis data diperoleh temuan yang dapat disimpulkan, tentang kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan: Diketahui bahwa kompensasi berpengaruh Negatif terhadap karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai. Diketahui bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai. Diketahui bahwa kompensasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sinjai.

Referensi :

- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Arif. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. <http://dx.doi.org/10.30650/jem.v13i2.1265>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Frinanda, M. K., & Husniati, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koni Kota Depok. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2, 1033–1041.
- Ilham Muhamad. (2022). Pengaruh kompensasi dan flextime terhadap komitmen kerja karyawan di PT. Sanbe Farma unit 2 sektor Leuwih Gajah. *Bandung Conference Series Business and Management*, 2(1), 440–450.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. In A. W. Kurniawan & Zarah Puspitaningtyas (Eds.), *Yogyakarta: Pandiva Buku* (1st ed., Issue December). Pandiva Buku.

- Kurniawati, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tulungagung All Stars. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(3), 377–386. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.1250>
- Mujanah, S. (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*.
- Nadiah Ratnaduhita, Rio Armando, Salsabila Qatrunnada, Tanang Satriyo Adi, Tanfirul Roibafi, Wan Azizah Sri Nuraini, & Ullly Asfari. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 19–30. <https://doi.org/10.52435/jaiit.v3i1.87>
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NICEPRO MEGATAMA. *Values*, 1(4), 102–111.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL SeMaRaK*, 1(3). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i3.2255>
- Putra, E., & Zabaldi, N. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and ...*, 13.
- Romadhon, R., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2022). *TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk)*. 4, 71–86.
- Shintia, A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PANDAWA KARYA PALEMBANG. *Skripsi*, 21(1), 1–17.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL SeMaRaK*, 4(3), 1. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13407>
- Yuswardi. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(2), 60. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i2.4326>