

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)
TBK CABANG UTAMA BALIKPAPAN**

Muhammad Aldi Ramadhani¹, Didik Hadiyatno², Tutik Yuliani³
¹Prodi Manajemen Universitas Balikpapan
¹aldir9150@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Balikpapan. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling purposive atau *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap, jumlah responden sebanyak 68 orang dengan menyebar kuesioner. Peneliti menggunakan SmartPLS 4.1.0. Metode perhitungan data dengan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Hipotesis Penelitian, Uji F-Square dan Uji R-Square. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci: Kinerja karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of compensation, work environment and leadership style on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Balikpapan Main Branch. This type of research is quantitative using purposive sampling techniques with the criteria of permanent employees, the number of respondents was 68 people by distributing questionnaires. Researchers use SmartPLS 4.1.0. Data calculation methods using Validity Test, Reliability Test, Research Hypothesis Test, F-Square Test and R-Square Test. The research results show that the Compensation variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), the Work Environment (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), and Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Employee Performance, Compensation, Work Environment, Leadership Style.

PENDAHULUAN

Bank merupakan suatu lembaga kepercayaan masyarakat karena berfungsi untuk menyimpan uang dan mempercayakan bank untuk mengelola keuangannya. Dari segi operasionalnya, bank dibedakan menjadi dua, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank konvensional merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan cara konvensional dan didasarkan pada prosedur atau ketentuan yang telah ditetapkan (Kasman, 2021).

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Balikpapan merupakan cabang dari Bank Negara Indonesia yang merupakan bank milik negara pertama di Indonesia. Cabang Utama Balikpapan tersebut berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No.30, klandasan ilir, Balikpapan Kota, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur (Bank Negara Indonesia)

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena dapat mencerminkan keberhasilan atau tidaknya manejer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan dari organisasi akan bisa dicapai dengan kinerja yang baik dari para karyawannya (Pusparani, 2021).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti dari kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Fahraini & Syarif, 2022). Menurut penelitian (Rizqy Pratama & Ridwan, 2020) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam suatu perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Kembuan dkk., 2021). Menurut penelitian (Noviansyah dkk., 2022) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan pada seorang pemimpin termasuk hal yang dapat menentukan keberhasilan tercapainya tujuan organisasi (Rosalina & Wati, 2020). Menurut penelitian (Tumengkol dkk., 2020) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

(Kasmir, 2016:182) arti kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang karyawan dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Hadiyatno, 2013:165) kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam pekerjaan tersebut.

Kompensasi

(Hasibuan, 2019:118) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang yang diterima karyawan sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

(Afandi, 2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang, baik langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan Kerja

(Siagian, 2014:56) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan menjalankan pekerjaan atau tugas-tugas yang telah diberikan sehari-hari.

(Sedarmayanti, 2017:23) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat pada sebuah kelompok yang di dalamnya terdapat fasilitas pendukung dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

(Thoha, 2020:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba untuk memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

(Rivai, 2014:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai dan dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan tidak tetap pada Bank Negara Indonesia (BNI). Sampel penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap dengan jumlah 71 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Instrumen pada penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan ialah *Outer Model* dan *Inner Model* menggunakan aplikasi SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel pada penelitian ini sejumlah 71 responden, namun total kuesioner yang kembali sejumlah 68 kuesioner sehingga total responden yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 68 responden. Partisipasi responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 22 responden dan perempuan sejumlah 46 responden. Partisipasi responden dengan usia 20-30 tahun sejumlah 18 responden, dengan usia 31-40 sejumlah 48 responden, dan usia 41-50 tahun sejumlah 2 responden. Partisipasi responden dengan pendidikan SMA/SMK sederajat sejumlah 1 responden, pendidikan Diploma sederajat sejumlah 4 responden, S1 sederajat sejumlah 62 responden, dan S2 sederajat sejumlah 1 responden.

Pengukuran *Outer Model*

Outer model yang baik apabila telah memenuhi Goodness of Fit, yakni reliabilitas dan validitas. Model pengukuran yang dimaksud meliputi: 1.) Cronbach's Alpha; 2.) Composite Reliability; 3.) AVE (Average Variance Extracted; dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,739	0,787	0,822	0,537
X2	0,730	0,841	0,835	0,628
X3	0,830	0,856	0,872	0,533
Y	0,617	0,630	0,795	0,564

Sumber : Hasil Analisis Data SmartPLS 2024

Hasil tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel besarnya > 0,7 menunjukkan bahwa semua indikator tersebut sudah reliabel. Nilai AVE besarnya > 0,5 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *discriminant validity* yang baik.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Inner model adalah hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya. Adapun beberapa ukuran dalam inner model, antara lain *R-Square* (R^2) sebagai berikut ;

Tabel 2
Nilai R-Square (R^2)

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.313	0.280

Sumber : Data Diolah SmartPLS 2024

Hasil dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* sebesar 0,313 atau 31,3% dan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,280 atau 28%. Maka nilai R^2 untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 31,3%, artinya bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan didalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 31,3%. Berarti sisanya yaitu 68,7% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-square* pada variabel Kinerja Karyawan adalah “lemah”.

Tabel 3
Nilai Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,394	2,576	0,010
X2 -> Y	-0,258	2,289	0,022
X3 -> Y	-0,362	4,016	0,000

Sumber : Hasil Data Diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dibuat persamaan model sebagai berikut: $Y = 0.394X1 - 0.258X2 - 0.362X3$

Variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,010 < 0,05$ dan memiliki nilai t statistik sebesar $2,576 > t$ tabel 1,96, maka secara statistik H_0 dan H_a diterima artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,022 < 0,05$ dan memiliki nilai statistik sebesar $2,289 > t$ tabel 1,96, maka secara statistik H_0 dan H_a diterima artinya

variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai statistik sebesar $4,016 > t$ tabel 1,96, maka secara statistik H_0 dan H_a diterima artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya guna membalas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel kompensasi (X1) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentase paling tinggi adalah gaji, fasilitas, tunjangan dan yang paling rendah adalah insentif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rizqy Pratama & Ridwan, 2020), (Aan Riantika, 2019), dan (Muaja dkk., 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hasibuan, N. M, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan situasi dan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari hari.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) tampak sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan setuju dengan presentase paling tinggi adalah hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan dan paling rendah adalah hubungan rekan kerja setingkat.

Meskipun sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju, namun terdapat hubungan negatif antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena responden atau karyawan sudah terbiasa untuk menghargai karyawan lain apapun latar belakangnya dan suka membantu karyawan lain sehingga telah terjalin hubungan yang harmonis dan saling menghargai antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudin & Astuti, 2020), (Maharani, R. P., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Basid & Heriza, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan sikap atau norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam menghadapi, memengaruhi dan memerintahkan bawahannya

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X3) tampak sebagian responden menyatakan setuju terhadap indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan setuju dengan presentase paling tinggi adalah kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, tanggung jawab, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengendalikan emosi, dan paling rendah adalah kemampuan mengendalikan bawahan.

Meskipun sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju, namun terdapat hubungan negatif antara variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena responden atau karyawan sudah terbiasa untuk patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Pramudjadi dkk., 2022), (Irfan et al., 2021), dan (Hasoloan, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan analisa dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan yaitu variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Balikpapan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Balikpapan, dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Afandi, Ed.). Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Basid, RA, & Heriza, KG (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat Saat Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EQUITAS)*, 3 (3), 420-428.
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus Pada PT. Suparma Tbk). *Media Mahardhika*, 17(2), 278-288.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Hadiyatno, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabet.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

- Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404> homepage:
- Harahap, F. K., Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis dan Keuangan*, 1(1), 118-128.
- Hartanto, S. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Yogyakarta (*Doctoral dissertation*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hasibuan, ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 1(2), 85-95.
- Hasoloan, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Medan. *Jurnal Niaga & Bisnis*, 3(1).
- Irfan, I., Aiyub, A., & Iis, E. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah dan Cabang Takengon Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 56-69.
- Kasman, Prima Sari Pascarianti. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (*Literature Review Manajemen*). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33-39.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 169-180.
- Muaja, A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 327-339.
- Noviansyah, N., Soleh, A., & Nengsih, M. K. (2022). Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 223-228.
- Pramudjadi, A., & Utari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar (Perseroda) Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen*,

- Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 124-138.
- Pratama, A. R., & Ridwan, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 2(2), 117-131.
- Pudjiati. (2019). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (*Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia*). 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>.
- Riantika, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri.
- Richa Punky, M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Kantor Cabang Sukoharjo* (Doctoral dissertation, STIE AUB Surakarta).
- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Kpr Bca Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72–85.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *10*, 1–15. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiana, A.R., & Dewi, L.S. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Pertama)*. CV Global Aksara Pers:
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho Donra, R., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Thoha, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Tumengkol, J., Koleangan, R. A., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Cabang Kampus). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314-322.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.