



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Employee engagement* dan Kinerja Karyawan

The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Engagement and Employee Performance (Case Study at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Jakarta Tebet Supomo)

Ananda Puteri Nurindahsari

Universitas Jayabaya, Indonesia

*Email: anandaputeri0903@gmail.com

*Correspondence: Ananda Puteri Nurindahsari

DOI:

10.59141/comserva.v3i10.1219

ABSTRAK

PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk, adalah salah satu bank terbesar di Indonesia yang beroperasi di bawah BUMN. Bank Mandiri meyakini bahwa karyawan merupakan pilar utama yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan yang perlu dijaga secara berkelanjutan. *Employee engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan, motivasi, dan koneksi emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. *Employee engagement* dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor baik dari faktor internal maupun eksternal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *employee engagement* serta pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo. Metode yang digunakan yaitu analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) selaku metode analisis yang digunakan pada penelitian. Data diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner yang diajukan kepada 160 responden. Pada penelitian ini teknik yang digunakan teknik simple random sampling dengan analisis data menggunakan metode alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM). Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Employee engagement* yaitu dengan ($\gamma = 0.57$, t-value = 4.45) dan ($\gamma = 0.25$, t-value = 2.02). Selain itu, *employee engagement* juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan ($\gamma = 0.94$, t-value = 13.74).

Kata Kunci: Bank Mandiri, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Employee Engagement

ABSTRACT

PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk, is one of the largest banks in Indonesia, operating under SOEs. Bank Mandiri believes that employees are the main pillar that can make a positive contribution to the company's performance that needs to be maintained sustainably. Employee engagement refers to an employee's level of engagement, motivation, and emotional connection to work and the organization. Employee engagement can be improved through several factors from both internal and external factors. The purpose of this study is to determine the effect of the work environment and compensation on employee engagement and the effect of employee engagement on the performance of Bank Mandiri Jakarta Area Tebet Supomo employees. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis as the analytical method used in research. Data was obtained from the results of questionnaire collection submitted to 160 respondents. In this study, the technique used simple random sampling technique with data analysis using alternative methods of Structural Equation Modeling (SEM). This study

proves that the work environment and compensation have a positive and significant effect on the variables of employee engagement, namely by ($\gamma = 0.57$, $t\text{-value} = 4.45$) and ($\gamma = 0.25$, $t\text{-value} = 2.02$). In addition, employee engagement also has a positive and significant effect on employee performance variables with ($\gamma = 0.94$, $t\text{-value} = 13.74$).

Keywords: *Bank Mandiri, Work Environment, Compensation, Employee Engagement*

PENDAHULUAN

PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk, merupakan salah satu Bank Umum yang berada dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara dan termasuk dalam kategori salah satu bank terbesar di Indonesia (Rianti et al., 2022); (Cholida, 2022). Bank Mandiri percaya bahwa karyawan merupakan salah satu fondasi yang mampu menciptakan kinerja tinggi terhadap perusahaan sehingga harus dipertahankan secara berkesinambungan (Naim et al., 2019). Forbes menempatkan Bank Mandiri pada urutan nomor 11 di dunia dan nomor 1 di Indonesia sebagai perusahaan Best Employers 2018 (Maramis, 2022). Selain itu, pada tahun 2020 Bank Mandiri mendapatkan predikat *best companies to work for 2020* yang dirilis oleh HR Asia (Kinanthi & Chasanah, 2023).

Berdasarkan Annual Report Bank Mandiri Tahun 2021, per 31 Desember 2021 peta wilayah usaha Bank Mandiri terdiri dari 12 Region yang tersebar di seluruh Indonesia (Sabirin, 2022). Berdasarkan peta wilayah usaha Bank Mandiri Wilayah Region V/Jakarta 3, Area Jakarta Tebet Supomo merupakan area yang mengkoordinasi kantor cabang terbanyak jika dibandingkan dengan area lainnya, yaitu sebanyak 29 kantor cabang. Data ini menunjukkan bahwa Area Jakarta Tebet Supomo mengkoordinasikan kantor cabang terbanyak dalam hal melayani transaksi operasional umum.

Berdasarkan hasil survey ini dapat dipahami bahwa tingkat *turn over* karyawan masih menjadi permasalahan utama dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia di Bank Mandiri. Oleh sebab itu Bank Mandiri Area Jakarta Tebet Supomo memerlukan suatu strategi manajerial yang dapat menciptakan sinergitas antara karyawan lama dengan karyawan baru. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh manajemen untuk menekan tingkat turnover karyawan yakni dengan meningkatkan ikatan positif antara individu karyawan terhadap perusahaan dan nilai perusahaan dimana konsep ini disebut juga dengan *Employee engagement* (Indrawan, 2020). Oleh sebab itu, maintenance terhadap karyawan harus menjadi prioritas utama untuk diperhatikan oleh pemimpin setiap perusahaan.

Employee engagement dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor baik dari faktor internal maupun eksternal (Priambodo et al., 2019). Kompensasi adalah imbalan atau ganti rugi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Trang & Lumintang, 2023); (Dasvil, 2019). Definisi ini menekankan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasjasa atas pekerjaan yang dilakukan (Kusumah, 2015); (Darmawan, 2023). Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, serta manfaat lainnya yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan dan mendorong motivasi karyawan (Rumere et al., 2016). Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada dua faktor yang dapat mempengaruhi *engagement* karyawan di Bank Mandiri yakni faktor lingkungan kerja (*work environment*) dan faktor remunerasi atau kompensasi (*compensation*).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya pada variabel yang digunakan, penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi kerja namun pada penelitian ini hanya

berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan dan hasil penelitian Karnaya (2022) menyatakan bahwa kompensasi dan *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji jalur menemukan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang menyatakan Ferdiansyah (2018) *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu cara yang tepat adalah dengan meningkatkan *employee engagement* di dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat memberikan performa terbaiknya. Untuk meningkatkan *employee engagement* dapat diperhatikan dari manajemen perusahaan untuk bisa menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang dimana gaya kepemimpinan tersebut mampu memberikan rasa nyaman dan karyawan dapat berkembang dengan baik, kemudian pemberian kompensasi yang adil serta pemberian program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dari para karyawannya,

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan fokus khusus pada faktor lingkungan kerja dan remunerasi sebagai elemen kunci dalam meningkatkan tingkat *employee engagement*. Penelitian ini menjadi unik karena mengeksplorasi masalah *employee engagement* dalam konteks regional spesifik di Bank Mandiri, memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang tantangan dan peluang di tingkat lokal. Menganalisis Tingkat *Employee engagement* di bank mandiri area jakarta tebet supomo menilai sejauh mana karyawan di Area Jakarta Tebet Supomo terlibat secara emosional dan komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk meneliti bagaimana faktor lingkungan kerja, seperti kondisi fisik dan sosial di Bank Mandiri, berkontribusi terhadap tingkat *engagement* karyawan, dan menyelidiki sejauh mana sistem remunerasi dan kompensasi di Bank Mandiri berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan. Manfaat penelitian ini untuk memberikan wawasan mendalam terkait tingkat *employee engagement* di Area Jakarta Tebet Supomo, mempresentasikan temuan terkait faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan dan menjadi referensi bagi pihak-pihak eksternal yang tertarik dengan praktik manajemen SDM yang sukses di sektor perbankan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Jenis data primer yang digunakan diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner yang diajukan kepada responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Area Jakarta Tebet Supomo dan jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 160 responden. Rasio yang digunakan adalah rasio normal (1:10), dimana rasio ini yang paling umum digunakan oleh peneliti lain dan dinilai realistis diantara rasio yang dijadikan bahan pertimbangan. Maka, rumus sampel minimum yang digunakan ialah teknik yang digunakan teknik simple random sampling dengan asas landasan asumsi pengambilan sampel untuk metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) selaku metode analisis yang digunakan pada penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner metode perhitungan yang digunakan yaitu skala likert 1-5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran tingkat *employee engagement*. Analisis regresi digunakan untuk menilai hubungan antara faktor

lingkungan kerja dan kompensasi dengan *employee engagement*. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Area Jakarta Tebet Supomo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 160 responden dengan Beberapa karakteristik responden yang ditetapkan pada penelitian ini meliputi usia responden, pendidikan terakhir, dan rentang waktu menjadi pegawai.

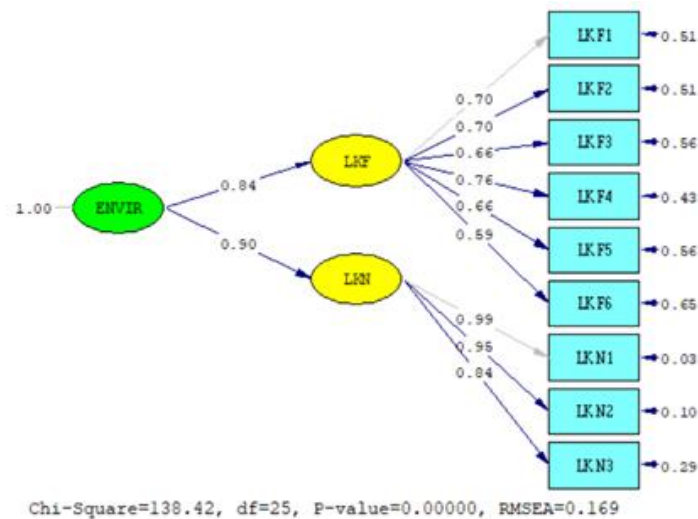
Penelitian ini mempertimbangkan variasi usia responden sebagai salah satu karakteristik yang relevan. Analisis dapat melibatkan perbandingan tingkat keterlibatan atau persepsi karyawan berdasarkan kelompok usia tertentu. Pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor tertentu mempengaruhi kelompok usia dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen sumber daya manusia. Variabel ini mencakup tingkat pendidikan terakhir yang dicapai oleh responden. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan bisa menjadi elemen penting dalam penelitian ini. Pendidikan sering kali terkait dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan dan organisasi, dan oleh karena itu, analisis ini dapat memberikan pemahaman tentang hubungan antara tingkat pendidikan dan engagement. Karakteristik ketiga yang diperhatikan adalah rentang waktu menjadi pegawai. Hal ini merujuk pada jangka waktu atau lama pengalaman kerja responden di dalam organisasi. Variabel ini dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan karena pengalaman kerja yang lebih lama mungkin terkait dengan pemahaman yang lebih baik tentang budaya perusahaan dan dapat mempengaruhi persepsi terhadap pekerjaan.

Analisis data dari sampel responden ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi engagement di lingkungan kerja.

Uji Validitas Variabel Manifest

a. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari dua sub variabel utama yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Lingkungan Kerja didapatkan angka Chi-Square sebesar 138.42 dengan df sebesar 25, p-value sebesar 0.00000 dan RMSEA sebesar 0.169. Koefisien standardized antara variabel laten dengan indikator Lingkungan Kerja Fisik yaitu sebesar 0.84. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel laten dengan Lingkungan Kerja Fisik. Koefisien standardized antara variabel laten dengan indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu sebesar 0.90. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel laten dengan Lingkungan Kerja Non Fisik, seperti pada gambar di bawah ini.

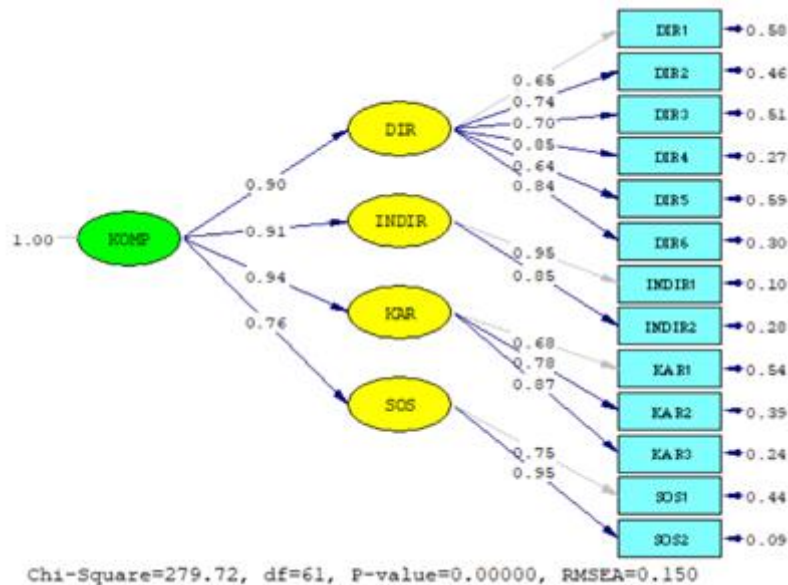


Gambar 1. Sub Model Lingkungan Kerja Solusi Standar, Output Lisrel

Berdasarkan hasil analisis model pengukuran kedua indikator menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diukur mampu merefleksikan Lingkungan Kerja secara valid dan signifikan. Hal ini tercermin dari nilai koefisien jalurnya yang lebih besar dari 0.5 (Hair, et.al., 2010) dan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel.

b. Variabel Kompensasi

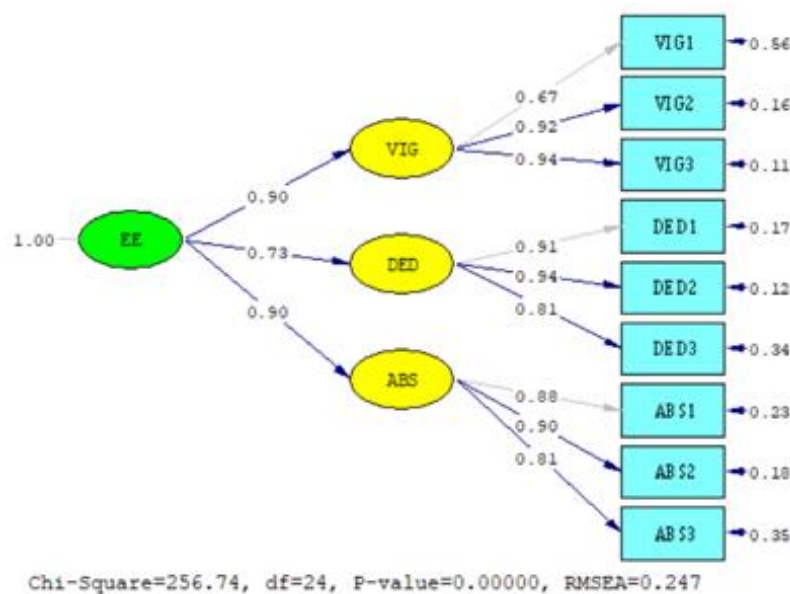
Variabel Kompensasi terdiri dari empat sub variabel utama yaitu Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Imbalan Karir, dan Imbalan Sosial. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Lingkungan Kerja didapatkan angka Chi-Square sebesar 279.72 dengan df sebesar 61, p-value sebesar 0.00000 dan RMSEA sebesar 0.150. Dari hasil pengujian terhadap variabel Kompensasi, didapat angka kontribusi masing-masing sub variabel dalam membentuk variabel Kompensasi yaitu untuk sub variabel Kompensasi Langsung memiliki kontribusi sebesar 0.90, sub variabel Kompensasi Tidak Langsung memiliki kontribusi sebesar 0.91, sub variabel Imbalan Karir memiliki kontribusi sebesar 0.94 dan sub variabel Imbalan Sosial memiliki kontribusi sebesar 0.76.



Gambar 2. Sub Model Kompensasi Solusi Standar, Output Lisrel

c. Variabel *Employee Engagement*

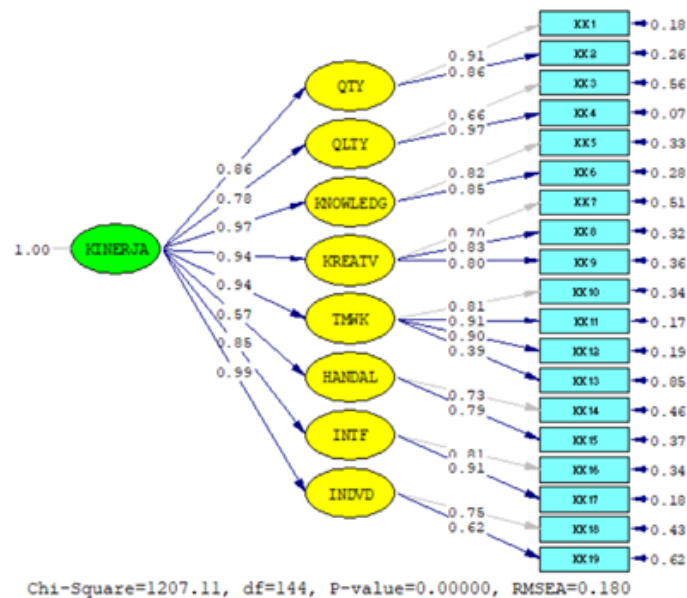
Variabel *Employee engagement* terdiri dari tiga sub variabel utama yaitu Vigor, Dedication dan Absorbtion. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel *Employee engagement* didapatkan angka Chi-Square sebesar 256.74 dengan df sebesar 24, p-value sebesar 0.00000 dan RMSEA sebesar 0.247. Dari hasil pengujian terhadap variabel *Employee Engagement*, didapat angka kontribusi masing-masing sub variabel dalam membentuk variabel *Employee engagement* yaitu untuk sub variabel Vigor memiliki kontribusi sebesar 0.90, sub variabel dedication memiliki kontribusi sebesar 0.73, dan sub variabel Absorbtion memiliki kontribusi sebesar 0.90.



Gambar 3. Sub Model *Employee engagement* Solusi Standar, Output Lisrel

d. Variabel *Employee Engagement*

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari delapan sub variabel utama yaitu Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Kreativitas, Kooperasi (*Teamwork*), Kehandalan, Inisiatif, dan Kualitas Personal. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel Kinerja Karyawan didapatkan angka Chi-Square sebesar 1207.11 dengan df sebesar 144, p-value sebesar 0.00000 dan RMSEA sebesar 0.180. Dari hasil pengujian terhadap variabel Kinerja Karyawan, didapat angka kontribusi masing-masing sub variabel dalam membentuk variabel Kinerja Karyawan yaitu untuk Kuantitas Kerja memiliki kontribusi sebesar 0.86, Kualitas Kerja memiliki kontribusi sebesar 0.78, Pengetahuan Pekerjaan memiliki kontribusi sebesar 0.97, Kreatifitas memiliki kontribusi sebesar 0.94, Kooperasi memiliki kontribusi sebesar 0.94, Kehandalan memiliki kontribusi sebesar 0.57, Inisiatif memiliki kontribusi sebesar 0.85, dan Kualitas Personal memiliki kontribusi sebesar 0.99.



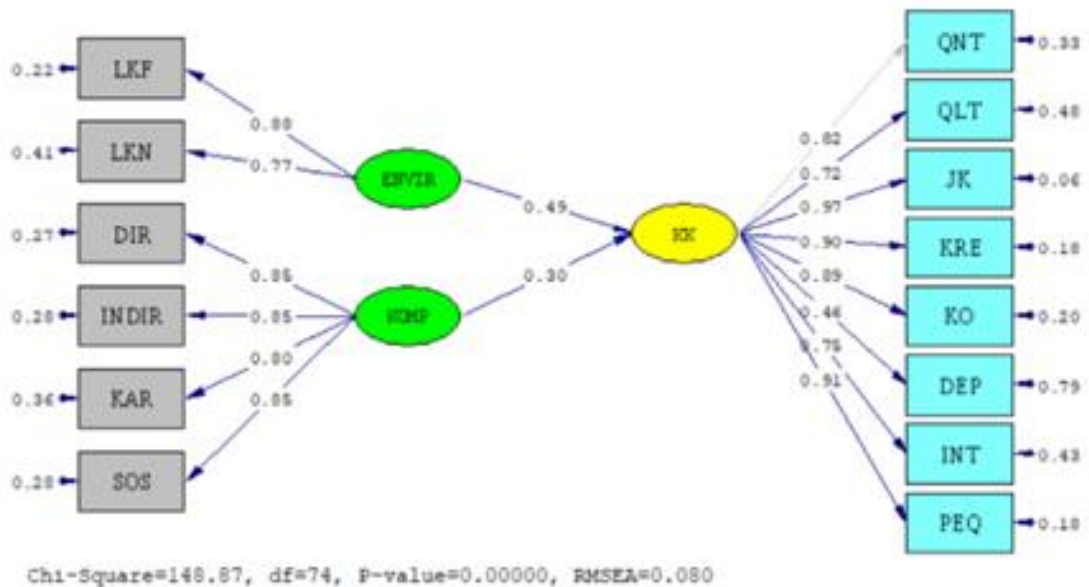
Gambar 4. Sub Model Kinerja Karyawan Solusi Standar, Output Lisrel)

Uji Kecocokan

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian untuk menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan variabel *Employee engagement* sebagai variabel moderasi.

a. Model Struktural Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap model struktural didapatkan hasil nilai Chi-square sebesar 148.87, df sebesar 74, p-value sebesar 0.00000 dan nilai RMSEA sebesar 0.080. Dimana seluruh jalur korelasi pada model struktural memiliki t-value diatas tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dimana t-tabel yang didapat adalah 1.97. Dengan demikian seluruh hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

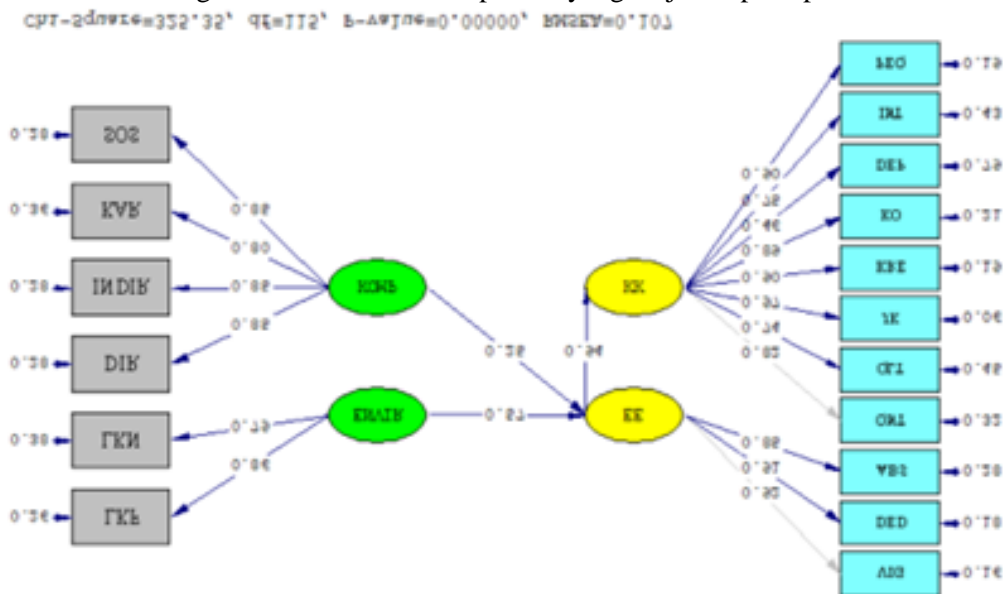


Gambar 5. Hasil Output Lisrel Solusi Standar Model Struktural I

Secara keseluruhan, berdasarkan olah data Lisrel, indeks Goodness of Fit yang dihasilkan dari model struktural sudah termasuk dalam kategori baik (good fit) sehingga model struktural dapat diterima.

b. Model Struktural Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap model struktural didapatkan hasil nilai Chi-square sebesar 325.35, df sebesar 115, p-value sebesar 0.00000 dan nilai RMSEA sebesar 0.107. Dimana seluruh jalur korelasi pada model struktural memiliki t-value diatas tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dimana t-tabel yang didapat adalah 1.97. Dengan demikian seluruh hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.



Gambar 6. Hasil Output Lisrel Solusi Standar Model Struktural I

Secara keseluruhan, berdasarkan olah data Lisrel, indeks Goodness of Fit yang dihasilkan dari model struktural sudah termasuk dalam kategori baik (good fit) sehingga model struktural dapat diterima (Handayani et al., 2023).

Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel eksogen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel endogennya. Lima hipotesis penelitian yang diterima antara lain:

H1a yaitu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee engagement* ($\gamma = 0.57$, t-value = 4.45);

H1b yaitu pengaruh Kompensasi terhadap *Employee engagement* ($\gamma = 0.25$, t-value = 2.02);

H1c yaitu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($\gamma = 0.49$, t-value = 3.84);

H1d yaitu pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ($\gamma = 0.30$, t-value = 2.50); dan,

H1e yaitu pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan ($\gamma = 0.94$, t-value = 13.74);

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Engagement*. Dengan Kontribusi terbesar ialah pada indikator Jaminan keselamatan karyawan, termasuk pada diri karyawan dan barang pribadi karyawan dan Kualitas komunikasi dengan sesama karyawan. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Engagement*. Dengan Kontribusi terbesar ialah pada indikator Pemenuhan kebutuhan pokok karyawan dari gaji, Skema tunjangan yang berlaku sesuai dengan harapan, Kesempatan pengembangan diri terbuka lebar, dan Kenyamanan dalam melaksanakan tugas, Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan variabel *Employee engagement* sebagai variabel intervening. Namun, secara empiris dibuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan manajerial dan memperhatikan kebijakan kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawannya. *Employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dengan kontribusi terbesar ialah pada indikator : Memiliki mental yang tangguh saat menghadapi kesulitan dalam bekerja, Perasaan bangga terhadap pekerjaan, dan Senang saat dilibatkan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cholida, A. Y. (2022). *Respon Nasabah Terhadap Merger Tiga Bank Syariah Menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kabupaten Ponorogo*. IAIN Ponorogo.
- Darmawan, D. A. (2023). *Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT BPR dharma indra lumajang*.
- Dasvil, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chandra Karya Sukses*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Ferdiansyah, M. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan terhadap *Employee Engagement* Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero). *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Handayani, P. W., Hidayanto, A. N., Pinem, A. A., Azzahro, F., & Munajat, Q. (2023). *Konsep CB-*

Ananda Puteri Nurindahsari

The Effect of Work Environment and Compensation on Employee engagement and Employee Performance (Case Study at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Jakarta Tebet Supomo

SEM dan SEM-PLS Disertai Dengan Contoh Kasus. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

- Indrawan, D. (2020). Path Analysis (Analisis Jalur): Pengaruh quality work life terhadap employee engagement dan turnover intention perawat Rumah Sakit. *Journal of Islamic Medicine*, 4(2), 52–64.
- Karnaya, P. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Employee Engagement Pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sulawesi Barat*. Universitas Bosowa.
- Kinanthi, I. R. A., & Chasanah, U. (2023). Strategi Digital Marketing Livin'By Mandiri dalam Meningkatkan Nasabah (Bank Mandiri Yogyakarta). *Syntax Idea*, 5(11), 2012–2030.
- Kusumah, M. S. A. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6(2), 149–162.
- Maramis, P. A. (2022). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Dengan Metode RGEC (Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, Capital) Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Periode 2015-2018. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 20(4).
- Naim, M. Y. N., Gani, M. U., & Purnamasari, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 259–280.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. R. E. Y. D. (2019). Peran self efficacy dan iklim organisasi dalam membentuk employee engagement melalui komitmen organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228.
- Rianti, E., Muchtar, S., & Azisa, N. (2022). Penegakan Hukum Pidana Korupsi dalam Penyelesaian Tindak Pidana Perbankan yang Berkaitan dengan Usaha, Sikap dan/atau Tindakan Bank Sebagai Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan*, 6(2), 793–814.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Sabirin, M. (2022). *Strategi pemasaran produk tabungan haji Bank Mega Syariah di wilayah kerja kantor kementerian agama kabupaten Lombok Timur*. UIN Mataram.
- Trang, I., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Pemberian Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1270–1280.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).