ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.1, No.12, November 2022

Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia

Siti Indah Purwaning Yuwana
UIN KHAS Jember
E-mail : indah.yuwana@gmail.com

Article History:
Received: 12 September 2022
Revised: 02 November 2022
Accepted: 03 November 2022

Kata kunci : *Kerjasama, Komunikasi, Lingkungan, Kompensasi, Kinerja, Karyawan*

Abstrak : *Akhir tahun 2020 telah terjadi merger antara tiga Bank Umum Syariah anak perusahaan Bank BUMN di Indonesia dengan nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk. Hasil merger dinilai oleh Gubernur Bank Indonesia akan mampu untuk menaikkan perekonomian syariah dan memperkokoh perbankan syariah di Indonesia. Hasil ini tidak terkecuali juga berlaku pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Kertosari, Banyuwangi, yang termasuk dalam bank hasil merger. Merger ini dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan yang ada, diantaranya perusahaan dapat menghasilkan sumber daya insani yang lebih berkualitas dan memiliki dedikasi yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pasca merger menjadi Bank Syariah Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Kertosari, Banyuwangi sebanyak 17 orang. Analisis kuantitatif Regresi Linier Berganda digunakan dalam penelitian ini, Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial Kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini dapat memberikan masukan penting bagi pihak manajemen agar tetap peduli, atau bahkan bisa lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.*

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang penduduknya dominan memeluk kepercayaan Islam dimana Indonesia sebagai salah satu negara yang bank syariah- Nya tumbuh serta berkembang dengan baik. Awal adanya bank syariah di Indonesia yaitu pada tahun 1991 menggunakan nama Bank Muamalat Indonesia (BMI) dan beroperasi pada 1 Mei 1992. Tahun 1998, Indonesia mengalami krisis ekonomi, tahun itu juga banyak bank konvensional banyak yang menghentikan usahanya. Sementara itu, BMI bisa mempertahankan diri dalam penurunan ekonomi dan menajdi popular dimasyarakat. Dengan adanya krisis ekonomi, beberapa bank konvensional beralih ke bank syariah.

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1999 Perihal Merger Konsolidasi dan Akuisisi Bank menyatakan bahwa "Merger ialah penggabungan 2 bank atau lebih yang mempertahankan pendirian

satu bank serta bank yang lainnya dibubarkan tanpa melikuidasi terlebih dahulu". Bank Umum Syariah di BUMN yaitu PT Bank Syariah Mandiri (Persero) Tbk., PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Tahun 2020, terjadi merger antara tiga Bank Umum Syariah anak perusahaan Bank BUMN. Akhir 2020 telah ditetapkan nama dari hasil merger ketiga bank tadi yakni PT Bank Syariah Indonesia Tbk. Hasil merger dinilai oleh Gubernur Bank Indonesia mampu untuk menaikkan perekonomian serta keuangan syariah dan memperkuat perbankan syariah di Indonesia.

Terlaksananya merger berasal dari ketiga bank syariah dapat menyampaikan pengaruh positif serta negatif bagi tenaga kerja yang ada. Sisi positifnya merupakan bank syariah yang dapat menghasilkan sumber daya insani berkualitas serta memiliki dedikasi yang tinggi. Kehadiran bakat berkualitas (SDM) berpotensi untuk meningkatkan kecepatan proses transisi pasca merger dan meningkatkan kecepatan pertumbuhan perusahaan.

Kantor Cabang Pembantu Bank Syariah Indonesia (BSI) Kertosari, Banyuwangi merupakan bank yang termasuk dalam hasil merger yang sebelumnya dari Kantor Cabang Pembantu Bank Negara Indonesia Syariah. Setelah adanya penggabunggan sistem dan opersionalnya mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan. Perusahaan pada mencapai tujuan yang diinginkan maka kerjasama tim sebagai tindakannya untuk kepentingan kelompok secara keseluruhan. Kerjasama tim memerlukan suasana yang nyaman dan memiliki arti penting bagi perusahaan ataupun karyawan. Kerjasama Tim yang ada di Kantor Bank Syariah Indonesia Kertosari, Banyuwangi meliputi Kerjasama tim antar satu divisi dengan divisi yang lain. Kerjasama tim pasca merger dalam KCP BSI Banyuwangi Kertosari mengalami peningkatan dalam hal melakukan penangihan setelah bertambahnya karyawan dalam divisi marketing.

Memperhatikan terhadap lingkungan kerja dibutuhkan bisa memotivasi buat bekerja. Bila semangat kerja karyawan semakin tinggi maka secara otomatis semangat dalam bekerj. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi seseorang pekerja dan bisa mempengaruhi kinerja tugas yang dilakukan pekerja. Lingkungan kerja pasca merger dalam KCP BSI Banyuwangi Kertosari sangat nyaman dalam hal melakukan pekerjaan. Desain yang digunakan sangat simple serta nyaman bagi karyawan, oleh karena itu karyawan dapat merasa bersemangat dan penuh ide dalam bekerja.

Kompensasi yang diterima pekerja menjadi akibat kerja yang diberikan oleh perusahaan pada bentuk gaji, upah, bonus, dan tunjangan lain seperti sakit, tunjangan liburan, tunjangan makan, dan tunjangan hari raya. Kompensasi pasca merger di KCP BSI Banyuwangi Kertosari sangat meningkat dalam hal gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangannya, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatannya. Kompensasi diberikan pada karyawan supaya kinerja juga akan semakin tinggi sehingga termotivasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap karyawan menginginkan kompensasi yang sinkron menggunakan pengorbanannya. Kompensasi bagi perusahaan artinya terhadap pekerja yang telah berkontribusi pada tujuan perusahaan melalui tugas yang diberikan kepada karyawan.

Kinerja Karyawan adalah tingkat kinerja pegawai dalam memenuhi persyaratan tertentu. Kinerja karyawan wajib diperhatikan dengan sangat serius oleh perusahaan,sebab kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam banyak hal. Peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan sangat penting karena dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Kinerja karyawan di KCP BSI Banyuwangi Kertosari sangat efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan yang dibebani dan sangat puas dalam menyelesaikan tugas yang terbebani. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis dapat tertarik untuk membahas masalah penelitian dengan judul "*Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pasca*

Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus KCP Bank Syariah Indonesia Kertosari, Banyuwangi)".

LANDASAN TEORI

Lawasi dan Triatmanto (2017) mendefinisikan Kerjasama tim adalah adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Pendapat lain mengatakan bahwa Kerjasama tim adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. (Arifin, 2011)

Komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi keterampilan dan sebagainya, dengan menggunakan symbol symbol, kata-kata, gambar, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasanya disebut komunikasi. (Mulyana, 2010)

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasyang di bebankan (Sunyoto, 2012)

Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. (Nurcahyo, 2015)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2016)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian dekriptif, karena penelitian ini banyak dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, baik tetap maupun kontrak di PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Kertosari, Banyuwangi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan adalah *sampling jenuh.* Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Kertosari, Banyuwangi sejumlah 17 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner. Selanjutnya hasil kuesioner yang disusun, diuji kelayakannya melalui pengujian instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Untuk menganalisis dan menguji data yang ada dalam penelitian ini memanfaatkan *Statistic Program for Sosial Science* (IBM SPSS Versi 22). Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (Kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja,kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Berikut persamaan Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Kerjasama Tim
X_2	= Komunikasi
X_3	= Lingkungan Kerja
X_4	= Kompensasi
α	= Konstanta / Kemiringan Slope
β_1, β_2,β_3, dan β_4	= Koefisien

e = *Error Term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, sehingga bisa dilanjutkan untuk analisis regresi linier berganda

Model Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas (kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS versi 22 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef Regresi	Std Error	t	Sig
Konstanta	1.495	5.519	0.271	0.791
Kerjasama Tim	-0.078	0.316	-0.247	0.809
Komunikasi	0.574	0.500	1.149	0.273
Lingkungan Kerja	0.953	0.530	1.796	0.098
Kompensasi	0.427	0.152	2.818	0.016
R		0.948		
R-Squared		0.899		
Adj R-Squared		0.865		
F-Hitung		26.618		
Sig.		0.000		

Sumber : data diolah

Tabel 1 apabila dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda hasilnya :

$$\mathbf{Y = 1{,}495 + (-0{,}078)X_1 + 0{,}574X_2 + 0{,}953X_3 + 0{,}427X_4}$$

Dengan uraian persamaan regresi sebagai berikut :

1) Konstanta sebesar 1,495 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independent dianggap konstan maka kinerja karyawan KCP BSI Banyuwangi Kertosari akan meningkat.
2) Koefisien regresi variabel Kerjasama tim sebesar -0,078 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila kerjasama tim mengalami penurunan maka akan diikuti oleh kinerja karyawan KCP BSI Banyuwangi Kertosari sebesar -0,078 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
3) Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,574 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami kenaikkan maka akan diikuti oleh kinerja karyawan KCP BSI Banyuwangi Kertosari sebesar 0,574 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,953 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikkan maka akan diikuti oleh kinerja karyawan KCP BSI Banyuwangi Kertosari sebesar 0,953 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
5) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,427 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kinerja karyawan KCP BSI Banyuwangi Kertosari sebesar 0,427 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.

6) Nilai R sebesar 0,948 atau 94,8 % yang berarti bahwa hubungan kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,899 yang berarti 89,9 % variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas ialah kerjasama tim, lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi. Sedangkan sisanya 10,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari). Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh tidak signifikan sebesar 0,809 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya bahwa Kerjasama Tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Diketahui bahwa berkerja secara individual sangat tinggi daripada kerjasama tim untuk melaksanakan pekerjaan pada BSI KCP Banyuwangi Kertosari. Hal ini karena divisi dalam BSI KCP Banyuwangi Kertosari mayoritas adalah divisi marketing, dimana masing-masing berusaha untuk memenuhi targetnya sendiri.

   Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Traitmono pada tahun 2017 menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kerjasam tim bukan komponen penting dalam menaikkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari). Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan sebesar 0,271 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak yang artinya bahwa Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Karyawan KCP Bank Syariah Indonesia Banyuwangi Kertosari dalam melakukan komunikasi kurang efektif karna dalam setiap harinya divisi marketing berada dilapangan sedangkan yang berada di kantor hanya ada karyawan dalam pelayanan nasabah dan operasional.

   Hasil dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniasi pada tahun 2017 menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, namun peningkatannya tidak signifikan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari). Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak signifikan sebesar 0,098 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Karyawan BSI KCP Banyuwangi Kertosari dalam lingkungan kerja teruntuk divisi marketing lebih banyak waktu berada di lapangan untuk melakukan survey, penagihan dan lain-lainnya, jadi lingkungan kerja tidak memberikan dampak secara langsung, karena lebih banyak hanya digunakan oleh operasional dan pelayanan terhadap nasabah.

   Hasil dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail dkk (2021) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja dalam penyelesaian suatu pekerjaan maka semakin baik pula kinerja

karyawan, namun peningkatanya tidak signifikan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari). Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak signifikan sebesar 0,016 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima yang artinya bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Kompensasi dalam BSI KCP Banyuwangi Kertosari sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena Kompensasi untuk karyawan ditentukan oleh pusat dan pembagiannya sesuai dengan usaha karyawan serta terjadwal.

   Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jen dan Kurniati (2021), serta Pratama dan Ridwan (2020), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan semakin meningkat secara signifikan.

5. Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari). Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,618 > Ftabel senilai 3,26 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H_5 diterima yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Saat kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi di BSI Banyuwangi Kertosari dilakukan beriringan akan saling mempengaruhi dan memperkuat satu variabel dengan variabel lain, sehingga secara signifikan mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik.

KESIMPULAN

Hasil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi karyawan pasca merger Bank Syariah Indonesia (studi kasus KCP Bank Syariah Indonesia Banyuwangi Kertosari), adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial kerjasama tim memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pasca merger Bank Syariah Indonesia KCP Banyuwangi Kertosari
2. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pasca merger Bank Syariah Indonesia KCP Banyuwangi Kertosari
3. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pasca merger Bank Syariah Indonesia KCP Banyuwangi Kertosari
4. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pasca merger Bank Syariah Indonesia KCP Banyuwangi Kertosari
5. Secara simultan kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pasca merger Bank Syariah Indonesia KCP Banyuwangi Kertosari

Kesimpulan penelitian ini dapat memberikan masukan penting bagi pihak manajemen agar tetap peduli, atau bahkan bisa lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum dikemukakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti juga dapat

menambahkan jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih kami haturkan kepada pihak Bank Syariah Indonesia Cabang Kertosari Banyuwangi, atas kesediannya dalam menjawab setiap pertanyaan dalam penelitian ini. Perhatian, keterbukaan dan partisipasi aktif karyawan sangat berperan dalam penyelesaian penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermafaat dan bisa menjadi acuan kebijakan manajemen Bank Syariah Indonesia di masa yang akan datang.

DAFTAR REFERENSI

Andrias, Lutfi, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank sulselbar Kantor Pusat Makassar*.

Aulia, F.U. (2020). *Akuntansi Bank Syariah (F. Firmansyah, Ed.)*, Pemekasan: IAIN Madura Press.

Bisnis Tempo, *Gubernur BI Yakin Merger Bank Syariah BUMN Bakal Ciptakan Halal Value Chain. Retrieved January 20, 2021*

Chairunisyah, L.T. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasa Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ghazali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang: Badang Penerbit Undip.

Ismail, Hajiali Dkk. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar.* Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia : Vol. 8, No. 1.

Indajang, Kevin. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk, Cabang Pematangsiantar.* Jurnal SULTANIST, Vol. 6, No. 2.

Jayanti, K.T dan Wati, L.N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan.* Jurnal Ekonomi, Bisnis & Manajemen EKOBIS: Vol. 9, No. 1.

Jen, V dan Kurniati W. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pT. Bank Commonwealth Jakarta,.* Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan: Vol. 3, No. 2.

Jufrizen. (2017). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.*

Lawasi, E.A dan Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.5, No.1

Mulyana, Deddy. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyono. (2009). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan.* Yogyakarta: Ar Ruzz Media.

Nuraeni Gani, Dkk. (2021). *Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Stdi pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar).* IBEFVol.2, No. 1

Prabawa, I.M.A dan Supartha, I.W.G. (2018). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa.* E-Jurnal Manajemen Unud: Vol.7, No. 1.

Pratama, A.R dan Ridwan, M. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.* Jurnal Al-Qasd: Vol. 2, No. 2.

Putri, L.D.P dan Sariyathi, N.K. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama*

Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang renon,.E-Jurnal manajemen Unud: Vol. 6, No. 6.

Sembiring, Hendri. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan.* Jurakunman Vol. 13, No. 1.

Sengkey, E.A. (2021). Pengaruh Reward, Punishment, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. Jurnal EMBA Vol. 9, No.3

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta..

Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia,*. Yogyakarta: CAPS.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.

Supriyanto , Dodi dan Syafitri, N.A. (2021). *Prospek dan Tantangan Bank Syariah Pasca Merger (Bank Syariah BNI, BRI, dan Mandiri).*Banking & Management Review.

Suwati ,Yuli. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada P. Tunas Hijau Samarinda.* E-Journal Ilmu Adminitrasi Bisnis: Vol. 1, No. 1.

Utami, L.G.V. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Instrinsik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerj Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar.* Warmadewa Management and Business Journal , 3(2).

Yuniasi, Yuyun. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian pada Staff Pegawai Non Manajer di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya.* Jurnal Perbankan: Vol. 2, No. 1.

Yuwana, S. I. P. (2022). Pemberdayaan dan Peningkatan Kualitas SDM Masyarakat dengan Menggunakan Metode Asset Bassed Community Development (ABCD) di Desa Pecalongan Kec. Sukosari Bondowoso. *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)*, *4*(3), 330-338.

Zainal, V.R.. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.