

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI TBK CABANG PAMEKASAN YANG DIMEDIASI OLEH PROFESIONALISME

Mohammad Khotib

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Korespondensi penulis: khotib189@gmail.com

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

E-mail: chamariyahmm@gmail.com

Subijanto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

E-mail: subiyanto_m@yahoo.com

Abstract. *The purposes of this study are: 1) To describe the work experience, compensation, professionalism and performance of employees of PT. Bank BNI Tbk Pamekasan Branch; 2) To test and analyze the effect of work experience on the performance of employees of PT. Bank BNI Tbk Pamekasan Branch; 3) To test and analyze the effect of work experience on professionalism at PT. Bank BNI Tbk Pamekasan Branch; 4) To test and analyze the effect of compensation on professionalism at PT. Bank BNI Tbk Pamekasan Branch; 5) To test and analyze the effect of compensation on the performance of employees of PT. Bank BNI Tbk Pamekasan Branch; 6) To test and analyze the effect of professionalism on the performance of employees of PT. Bank BNI Tbk Pamekasan Branch; 7) To test and analyze the effect of work experience on the performance of employees of PT. Bank BNI Tbk Pamekasan Branch mediated by professionalism; and 8) To test and analyze the effect of compensation on the performance of employees of PT. Bank BNI Tbk Pamekasan Branch mediated by professionalism. This type of research is explanatory, the research approach uses a quantitative approach, the number of samples is 96 employees. The sampling method used total sampling. Data analysis using SEM-PLS. Based on data analysis using PLS, the results showed that; 1) Work experience has a significant effect on employee performance, with the original sample value of 0.288; 2) Work experience has a significant effect on professionalism, with the original sample value of 0.388; 3) Compensation has a significant effect on professionalism, with the original sample value of 0.513; 4) Compensation has a significant effect on employee performance, with the original sample value of 0.242; 5) Professionalism has a significant effect on employee performance, with the original sample value of 0.442; 6) Work experience has a significant effect on employee performance mediated by professionalism, with the original sample value of 0.171; 7) Compensation has no significant effect on employee performance mediated by professionalism, with the original sample value of 0.227. The significance value of all research variables at $\alpha = 0.05$ with a 95% confidence level. The variable that has a significant dominant effect is compensation for professionalism.*

Keywords: *Work Experience, Compensation, Professionalism, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Mendeskripsikan pengalaman kerja, kompensasi, profesionalisme dan kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan; 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan; 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap profesionalisme di PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan; 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme pada PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan; 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan; 6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan; 7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan dimediasi oleh profesionalisme; dan 8) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan dimediasi oleh profesionalisme. Jenis penelitian ini adalah explanatory, pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel sebanyak 96 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisis data menggunakan SEM-PLS. Berdasarkan analisis data menggunakan PLS, diperoleh hasil bahwa; 1) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0,288; 2) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, dengan nilai original sample sebesar 0,388; 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, dengan nilai original sample sebesar 0,513; 4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai original sample sebesar 0,242; 5) Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai original sample sebesar 0,442; 6) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme, dengan nilai original sample 0,171; 7) Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh profesionalisme, dengan nilai original sample sebesar 0,227. Nilai signifikansi seluruh variabel penelitian sebesar = 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Variabel yang berpengaruh dominan signifikan adalah kompensasi atas profesionalisme.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Kompensasi, Profesionalisme, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi dalam menjalankan roda kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting/utama yang digunakan untuk menggerakkan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Pada saat sekarang ini perusahaan harus menghadapi era globalisasi saat ini seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, kegagalan tersebut disebabkan karena kurangnya pendukung fasilitas dalam suatu perusahaan serta kurang baiknya hasil kerja karyawan atau sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya campur tangan tenaga kerja manusia. Peranan tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan, sehingga harus dipelihara dan dijaga dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan.

Menurut Mangkunegara, (2019:21), karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Selain itu peran manusia dalam perusahaan sebagai karyawan memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya perusahaan semata-mata tergantung dari manusia. Salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Dalam berorganisasi setiap individu dapat berinteraksi dengan semua struktur yang terkait baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung kepada organisasi yang mereka pilih. Agar dapat berinteraksi secara efektif setiap individu bisa berpartisipasi pada organisasi yang bersangkutan. Dengan berpartisipasi setiap individu dapat lebih mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukan. Keselarasan antara para karyawan sebagai pelayan masyarakat dengan masyarakat sendiri sebagai pengguna jasa harus tetap terjaga keseimbangannya dalam hal jumlah yang melayani dengan yang dilayani, tingkat kemampuan yang melayani dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman orang yang dilayani, serta penguasaan informasi dan teknologi yang memudahkan pemberian pelayanan jasa publik secara optimal yang menunjang hal tersebut untuk terwujud.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha organisasi, maka diperlukan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi sangatlah penting. Hal ini karena berkaitan langsung dengan bagaimana cara meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan yang telah dirumuskan organisasi. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan serta peran pemimpin. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan yang berkinerja baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Siagian, (2019:21), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pengalaman kerja, kompensasi, profesionalisme serta faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya melalui berbagai upaya-upaya yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif, memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan

akan memiliki kinerja yang baik dan terus mengembangkan keahliannya agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut (Hendy, 2017:232), Menegaskan bahwa job performence ialah “successful role achievement” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora, (2019:50), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora, (2019:51), menyatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja. Hal-hal yang diperlukan untuk mencapai target dan harus dimiliki karyawan adalah mempunyai komitmen yang tinggi, pengalaman kerja, semangat untuk berkembang, dan kompetensi yang mumpuni.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang karyawan dibutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreatifitasnya. Dalam dunia usaha, tujuan pendirian perusahaan adalah untuk kelangsungan hidup, tumbuh atau berkembang, serta sehat yang berorientasi pada pihak-pihak yang terkait dengan organisasi, dengan cara meningkatkan pengalaman kerja memberikan keuntungan bagi nasabah, karyawan, karena semua itu merupakan suatu cerminan dari keberhasilan kinerja dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong organisasi khususnya melalui pimpinan untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan, (2018:41), kinerja sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Rivai, (2015:60), kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan (Sunuharyo et all, 2019:81). Dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, jika dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaannya serta semakin meningkatkan keterampilan seseorang. Hal ini didukung oleh pendapat Yulianto, (2018:22), bahwa untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya di samping terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya.

Menurut Cahyono, (2019:32), pengalaman kerja akan mempengaruhi keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas juga membuat kerja lebih efisien. Pendapat Islamy, (2019:62), bahwa setiap karyawan bisa belajar di tempat kerjanya masing-masing, misalnya dengan pindah tugas dari bagian satu ke bagian yang lainnya agar memperoleh tanggung jawab lain yang lebih besar.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja. akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah karyawan. Karyawan sebagai ujung tombak organisasi dalam mencapai tujuan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan masyarakat yang dituntut harus memiliki kompetensi yang memadai. Kinerja karyawan harus ditingkatkan melalui berbagai cara, dimana pihak organisasi ikut serta dalam memberikan kontribusi profesionalisme karyawan dalam proses pelaksanaan tugas yang di emban. Dalam hal ini yang paling berperan adalah pimpinan. Pimpinan mempunyai peranan yang sangat besar dalam proses peningkatan profesionalisme karyawan. Pimpinan sebagai seorang motivator di lini terdepan, merupakan panutan para karyawan untuk memperlancar proses menuju keberhasilan di masa yang akan datang. Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan seorang pemimpin dalam menggerakkan kehidupan organisasi guna mencapai tujuan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan fenomena yang telah diuraikan, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme”.

TINJAUAN PUSTAKA

1) Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Saydam, (2019:2), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan Hendy, (2019:6), memberikan definisi tentang kinerja yaitu catatan-catatan yang telah diperoleh dari fungsi-fungsi pekerja tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Adapun faktor-faktor yang dinilai dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut: kualitas, ketekunan, inisiatif, kemampuan, komunikasi antara atasan dan bawahan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga dalam mencapai tujuannya. Ahli lain mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut bisa dilihat secara fisik dan bahkan banyak yang tidak teridentifikasi secara fisik.

2) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah masalah manusia, khususnya bagi tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting dan menentukan dalam setiap perusahaan. Apabila seseorang yang mengerjakan pekerjaan relatif sama dan berulang, maka akan memperoleh pengalaman dan peningkatan keterampilan sehingga

waktu atau biaya penyelesaian pekerjaan per unit berkurang. Menurut pendapat Siagian, (2019:75), pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Dalam tahun-tahun terakhir ini pengaruh tingkat pengalaman kerja hanya sebagai rangkaian teknik. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja.

3) Kompensasi

Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira, (2016:56), merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Pengertian kompensasi menurut Arep dan Tanjung, (2016:65), adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira, (2016:56), merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding (Anwar, 2018:83), Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan baik lembaga formal maupun non formal yang berupa finansial ataupun nonfinansial kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

4) Profesionalisme

Profesionalisme sangat mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya/profesinya. Menurut Abeng, (2018:107), pengertian professional terdiri atas tiga unsur, yaitu knowledge, skill, integrity, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus. Menurut Siagian (dalam Kurniawan, 2016:74), profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat.

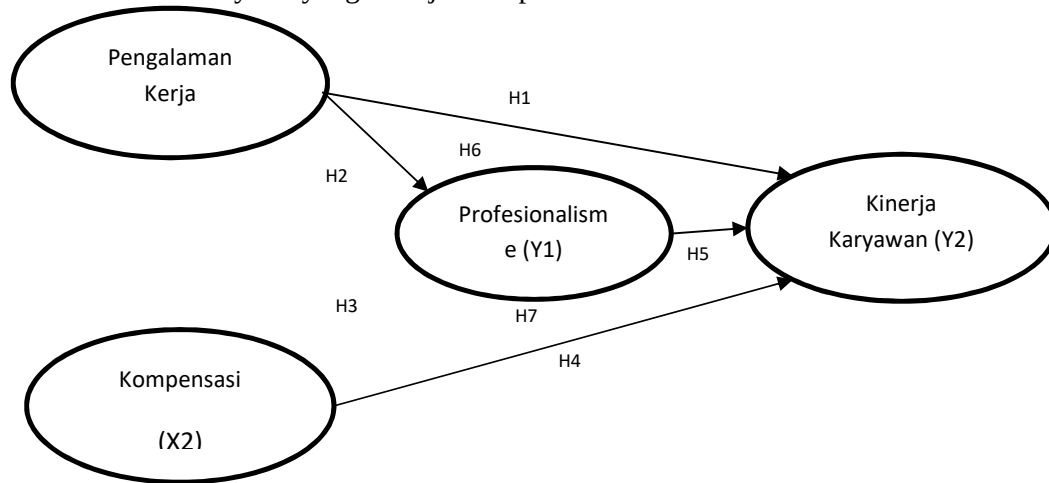
Pengertian profesionalisme menurut Shahab, (2017:62), adalah kemampuan seseorang untuk menata, mengolah, dan mengendalikan pekerjaan, terampil dan memiliki pengalaman yang bervariasi, menguasai standar penerapan ilmu dan praktek, kreatif dan berpandangan luas, memiliki kecakapan dan keahlian yang tinggi dalam memecahkan problema teknis. Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Hasil kajian empiris yang dilakukan Amelia, (2020:21), menghasilkan temuan penelitian adanya Pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor, berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Purnawati, (2015:63), mengemukakan adanya pengaruh signifikan dan positif antara kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono, (2019:44) menemukan adanya hubungan yang signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Agung, (2020:90), kompensasi, profesionalisme dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar .1 Kerangka Konseptual

I. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah ditunjukkan pada bahasan sebelumnya serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT.Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.
- H2: Pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme di PT.Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.
- H3: Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme di PT.Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.
- H4: Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT.Bank BNI Tbk Cabang Pameka.
- H5: Profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT.Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.
- H6: Pengalaman kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT.Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme
- H7: Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT.Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatori (penjelasan) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini dikenal juga sebagai penelitian studi kasus. Menurut Arikunto, (2016:82) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam terhadap suatu gejala tertentu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Selain menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif (Qualitative). Dimaksudkan penggunaan kedua metode ini (kuantitatif deskriptif) diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini.

Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan program Smart PLS (Partial Least Square).

Hasil Uji Path Coefficiencies

Korelasi	P Values	Keterangan
1. Pengalaman kerja -> Kinerja karyawan	0,002	Signifikan H ₁ diterima
2. Pengalaman kerja -> Profesionalisme	0,000	Signifikan H ₂ diterima
3. Kompensasi -> Profesionalisme	0,000	Signifikan H ₃ diterima
4. Kompensasi -> Kinerja karyawan	0,040	Signifikan H ₄ diterima
5. Profesionalisme -> Kinerja karyawan	0,000	Signifikan H ₅ diterima
6. Pengalaman kerja -> Profesionalisme -> Kinerja karyawan	0,005	Signifikan H ₆ diterima
7. Kompensasi -> Profesionalisme -> Kinerja karyawan	0,001	Signifikan H ₇ diterima

Berdasarkan nilai p-values pada tabel diatas dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

1. Uji pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2).

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,002 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap profesionalisme (Y1)

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X1) terhadap profesionalisme (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh kompensasi (X2) terhadap profesionalisme (Y1)

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) terhadap profesionalisme (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2)

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,040 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, hipotesis 4 diterima.

5. Uji pengaruh profesionalisme (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2)

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis 5 diterima.

6. Uji pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) yang dimediasi oleh profesionalisme (Y1).

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,005 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme karena nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, maka hipotesis 6 diterima.

7. Uji pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) yang dimediasi oleh profesionalisme (Y2).

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka hipotesis 7 diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
1. Pengalaman kerja -> Kinerja karyawan	0,288	Pengaruh Positif
2. Pengalaman kerja -> Profesionalisme	0,388	Pengaruh Positif
3. Kompensasi -> Profesionalisme	0,513	Pengaruh Positif
4. Kompensasi -> Kinerja karyawan	0,242	Pengaruh Positif
5. Profesionalisme -> Kinerja karyawan	0,442	Pengaruh Positif

- Hasil pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif yaitu 0,288. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
- Pengalaman kerja terhadap profesionalisme berpengaruh positif yaitu 0,388. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap profesionalisme.
- Kompensasi terhadap profesionalisme berpengaruh positif yaitu 0,513. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap profesionalisme.
- Kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif yaitu 0,242. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Profesionalisme terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif yaitu 0,442. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Pengalaman kerja -> Profesionalisme -> Kinerja karyawan	0,171	Pengaruh Positif
Kompensasi -> Profesionalisme -> Kinerja karyawan	0,227	Pengaruh Positif

1. Hasil analisis pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi profesionalisme berpengaruh positif yaitu 0,171. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme.
2. Hasil analisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme berpengaruh positif yaitu 0,227. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. **Pengalaman Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan**
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan kemampuan mengoperasikan peralatan mendukung dalam pelaksanaan tugas dan teknik pekerjaan.
Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Azizka, (2020), Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan, juga sejalan dengan hasil penelitian Ratnawati, (2020), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, juga sejalan dengan hasil penelitian Hasyim, (2018). Hasil studi literatur ini menemukan: 1) Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haji Kalla di Makassar, studi ini memberikan garis besar yang komprehensif serta sistematis yang berlangsung di setiap fase. Berdasarkan Hasil analisis PLS, dijelaskan bahwa nilai loading faktor keempat indikator dari pengalaman kerja menunjukkan bahwa semuanya kuat.
2. **Pengalaman Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Profesionalisme**
Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Hal ini berarti tingginya nilai pengalaman kerja pada karyawan dapat berpengaruh terhadap profesionalisme, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan pengalaman kerja karyawan maka profesionalisme karyawan dapat meningkat pula. Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan pengalaman kerja sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan organisasi pada arah yang positif karena dengan meningkatkan profesionalisme karyawan dapat membuat mereka lebih yakin dalam mengerjakan tugasnya. Karyawan akan lebih semangat untuk mengerjakan tugasnya jika mereka memiliki pengalaman kerja yang cukup. Pada karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan dicerminkan dari pengalaman kerja mampu melakukan pekerjaannya dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini faktor utama yang membuat pengalaman kerja berpengaruh terhadap profesionalisme adalah penerapan indikator puas terhadap pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator yang masuk dalam kategori sangat setuju. Karyawan menganggap pekerjaan yang dijalannya saat ini dapat menjadikan mereka sukses dalam berkarir. Karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki pengalaman kerja, pengalaman kerja akan terbentuk ketika organisasi memberikan dukungannya sehingga karyawan dapat memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Cahyono, (2019), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Silvia, (2021), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme.

3. Kompensasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya nilai kompensasi pada karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompensasi karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat pula. Kompensasi secara langsung diberikan secara berkala untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerjasama tanpa pamrih yaitu pimpinan memberikan penghargaan berupa kompensasi kepada karyawan yang berprestasi.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Amelia, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Purnawati (2019), yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kompensasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme. Artinya bahwa kompensasi mampu membuat perubahan terhadap profesionalisme yang semakin optimal/meningkat.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Silvia, (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. juga sejalan dengan hasil penelitian Amelia, (2020), yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme.

5. Profesionalisme Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Cahyono, (2019) yang menjelaskan temuan penelitiannya profesionalisme paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian editing pada perusahaan penerbit dan percetakan CV. Ar Rahman Surakarta. Mengingat peran profesionalisme sangat penting dalam penentuan dan pencapaian tujuan organisasi, maka salah satu aspek yang paling dibutuhkan adalah profesionalisme. Profesionalisme yang tinggi yang dimiliki oleh profesionalisme dalam suatu organisasi akan menentukan kualitas profesionalisme itu sendiri sekaligus menentukan kinerja karyawan. SDM dengan profesionalisme yang baik akan dengan mudah menyelesaikan target kerja yang ingin dicapainya.

Berdasarkan Hasil analisis PLS, dijelaskan bahwa nilai loading faktor kelima indikator dari kualitas pelayanan menunjukkan bahwa semuanya kuat mencerminkan profesionalisme.

6. Pengalaman Kerja Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Profesionalisme

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme. Hal ini berarti tingginya nilai pengalaman kerja pada karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme, dengan

kata lain apabila pengalaman kerja memiliki efek positif langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme. Keakuratan dalam memberikan hasil imbalan dalam meningkatkan karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan, pengalaman kerja merupakan variabel penting yang diperhatikan oleh pimpinan bahwa karyawan memiliki kinerja karyawan dan profesionalisme yang tinggi. Pengalaman kerja nonfinansial berupa pujian, perhatian dari atasan dan promosi tidak kalah penting untuk diperhatikan karena imbalan finansial adalah gaji dan hadiah.

7. **Kompensasi Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Profesionalisme**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme. Hal ini berarti tingginya nilai kompensasi pada karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompensasi karyawan maka kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme karyawan dapat meningkat pula. Penerapan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh profesionalisme menciptakan komunikasi yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kesadaran kepatuhan terhadap aturan dan norma organisasi serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Semangat kerjasama tanpa pamrih yaitu bersedia membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan merupakan bentuk kerjasama tim yang baik. Kompensasi, kinerja karyawan dan profesionalisme juga diterapkan untuk memberikan masukan dan evaluasi kinerja operasional dengan forum diskusi kelompok kerja yang mengurai masalah secara mendalam.

KESIMPULAN

1. Pengalaman kerja karyawan di PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan di implikasikan dalam kerja nyata bagi seluruh karyawan yang melayani nasabah baik karyawan di bagian administrasi maupun karyawan yang bekerja di bidang costumer service. Penempatan karyawan juga disesuaikan dengan pengalaman yang dimiliki untuk membantu menjalankan tugasnya. Khususnya bagi karyawan baru, perusahaan menekankan agar meningkatkan pengalaman kerja untuk mendukung tujuan organisasi yang hendak dicapai. Kompensasi merupakan suatu hal yang mutlak diberikan kepada karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan sebagai bentuk penghargaan dan motivasi bagi karyawan agar senantiasa meningkatkan kinerjanya serta berprestasi. Melibatkan diri secara sukarela untuk mendukung tujuan organisasi PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan yaitu dengan memberikan pelayanan dengan berorientasi profesionalisme yang tinggi.
2. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.
3. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.
4. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap profesionalisme PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.
5. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.
6. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.

7. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan. yang dimediasi oleh profesionalisme.
8. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan. yang dimediasi oleh profesionalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Dale Timple: 2017, *The Art And Scicien of Business Management Leadership*, Jakarta, PT. Elex media kompotindo, Gramedia.
- Anderson, John R. 2018. *Problem Solving and Learning*. American Psychologist. Vol. 48. No. I. 35-4-1.
- Ardian, 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara*.
- Arisandy, 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala*.
- Arsyad, Soeratno. 2018. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Azwar. Saifuddin. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bavendam, J. (2200). "Managing Job Satisfaction". Special Report, Vol 6, Bavendam Research Incorporated, Mercer Island. <http://www.bavendam.com/>.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Dahlyafni Pratiwi Nababan dan Sriwidharmanelly. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Industri Mikro dan Menengah Kota Bengkulu*. Tesis.
- Dahlyafni Pratiwi Nababan dan Sriwidharmanelly. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Industri Mikro dan Menengah Kota Bengkulu*. Tesis.
- Darmadji, Tjiptono.; dan Faksruddin, Hendy M. 2017. *PasarModaldi Indonesia*. Edisi ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Davis, K., & Newstorm, J. W. (2020). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga.
- Donnelly, Gibson. 2020. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara.
- Dyah Ayu Kristiani, Ari Pradha-nawati, Andi Wijayanto, 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang)*. *Jurnal Diponegoro Journal of Social and Politic* tahun 2013, hal. 1-7.
- Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). *IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN*. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.

- Faradhilla, 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Profesionalisme Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang.
- Flippo, Edwin B. 2018. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2018. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh Delapan. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istanti, E. (2019). Pengaruh Harga, Promosi Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Restoran Burger King Kawasan Surabaya Plaza Surabaya. *Ekonomika* '45, 7(1), 16–22. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.126.1.78>
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3,Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kaihatu, T.S & Rini, W. (2017). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.98, No. 1, Maret 2007: 49-61.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Kristina, Nugi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang. Tesis. Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Lieke E.M.W. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Oeganisasi di Organisasi Pendidikan Islam X. Depok: Pascasarjana Universitas Gunadarma.
- Maister. 2018. True Professionalism. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Malayu S.P. Hasibuan, 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara, h.141.
- Mangkunegara, A. P 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rosdakarya, Bandung.
- Manulang. 2020. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Medi, Prakoso. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta
- Pusat. Skripsi. Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Medi, Prakoso. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap

Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta

Pusat. Skripsi. Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta.

Prawirosentoso, Suryadi. 2018. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek). Jakarta : Murai Kencana.

Ruvendi, Ramlan. 2019. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2005. h. 17-26.

Saydam, Gouzali. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan.

Sedarmayanti. 2018. Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.

Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, U. 2016. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Setyawan, Givan Adi. (2019). “Pengaruh Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balaikota Surakarta”.

Siagian, Sondang P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhalindo.

Siagian, SP., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara.

Simamora, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesebelas. Penerbit YKPN. Yogyakarta

Sugiyono, 2016. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Susanto. 2017, Peran Kepemimpinan dalam Pengolaan Koperasi, Yogyakarta, Deepublish.

Vroom, Victor H. 2016. On The Origins of Expectancy Theory .Great Minds in Management Oxford University.

Wibowo. 2019. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi; Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya.

Zuhri, 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Brisyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Tesis. Progam Studi Ekonomi Syariah, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.