
PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) TBK KANTOR CABANG MAKASSAR

Muhammad Rizal¹, Abdul Gafar Samalam², Revoldai³, Abdul Rahim⁴, Anugrah Luthfi⁵, Ishak Runi⁶

^{1,2,4,5}Manajemen, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

³Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LPI

⁴ Universitas Andi Djemma, Palopo.

*Correspondent Email: muhammad.rizal70@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 94 orang karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. Metode penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan menggunakan sampel sebanyak 71 orang karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. Secara simultan stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of job stress, job satisfaction and organizational commitment on employee performance at PT. Bank Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Office Makassar. This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study amounted to 94 employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Office Makassar. The method of determining the sample using purposive sampling technique and using sample of 71 employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Office Makassar. The analytical tool in this study uses multiple linear regression analysis. The results of this study found that partially work stress has a negative and significant effect on employee performance at PT. Bank Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Office Makassar, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Office Makassar and organizational commitment have a positive and significant impact on employee performance at PT. Bank Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Office Makassar. Simultaneously work stress, job satisfaction and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Bank Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Branch Office Makassar.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Commitment and Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam memajukan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2014), sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan keunggulan dan menunjukkan kinerja yang baik di dalam perusahaan (Nuraeni et al., 2022).

Kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017:94). Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga sehingga harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai apabila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik (Saudi et al., 2021).

Melihat pentingnya kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, maka perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan. Oleh sebab itu, maka perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Rosanti & Sulawesi, 2020; Sutrisno, 2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja karyawan. Stres kerja biasanya dialami oleh karyawan yang menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stress (Kausar et al., 2022). Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Apabila tuntutan tugas tidak selaras dengan kemampuan seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan mengalami stres (Siagian, 2016).

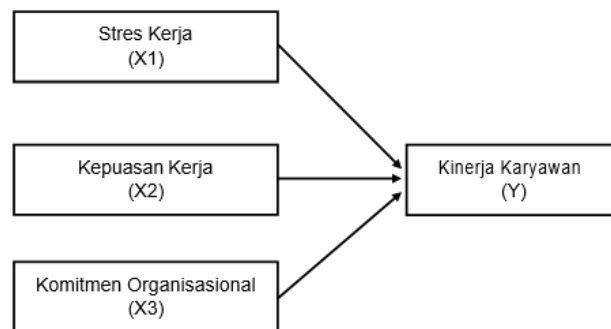
Selain stres kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Menurut Zainal (2017), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan persepsi pada tiap-tiap individu (Rosanti et al., 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan adalah komitmen organisasional (Megawaty, 2019; Nitro, 2020) komitmen organisasional adalah keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasional merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja (Pasae et al., 2021).

Sampai saat ini, penelitian terkait pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan masih menemukan hasil yang berbeda di kalangan peneliti. Penelitian Wirya et al (2020) dan Pratiwi et al. (2022) menemukan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR

Sedana Murni. Selain itu ditemukan juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Penelitian Mardiyana et al, (2019) dan (Subroto, 2018) menemukan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil berbeda ditemukan oleh penelitian Wenur, dkk (2018) dan (Aris, 2021) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Penelitian Marisa (2020) dan (Daga et al., 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.

2. Metodologi

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar dengan menggunakan sample jenuh (Didiharyono, 2022) maka sample dalam penelitian ini adalah total populasi yang berjumlah 94 karyawan,

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar yang beralamat di Jl. Kajaolalido No.4 Makassar. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini kurang lebih 1 bulan.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, dengan uji instrument penelitian, uji validitas dan realibilitas data, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Responden Penelitian

Deskriptif responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1 Deskriptif Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase Responden
Laki - Laki	39 Orang	55%
Perempuan	32 Orang	45%
Total	71 Orang	100%

Berdasarkan deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 5.1, dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 39 orang (55%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (45%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbesar adalah responden dengan jenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 39 orang (55%).

Deskriptif responden penelitian berdasarkan umur dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2 Deskriptif responden penelitian berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase Responden
≤ 25 tahun	19 Orang	27%
> 25 – 35 tahun	32 Orang	45%
> 35 – 45 tahun	14 Orang	20%
> 45 tahun	6 Orang	8%
Total	71 Orang	100%

Berdasarkan deskriptif responden berdasarkan umur pada tabel 5.2, dapat dijelaskan bahwa responden dengan umur ≤ 25 tahun sebanyak 19 orang (27%), responden dengan umur > 25 - 35 tahun sebanyak 32 orang (45%), responden dengan umur > 35 - 45 tahun sebanyak 14 orang (20%) dan responden dengan umur > 45 tahun sebanyak 6 orang (8%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbesar adalah responden dengan umur > 25 - 35 tahun yaitu sebanyak 32 orang (45%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas variabel stres kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	<i>Signifikansi Pearson's Correlation</i>	Kesimpulan
Stres Kerja	0,000 < 0,05	Valid
Kepuasan Kerja	0,000 < 0,05	Valid
Komitmen Organisasional	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja Karyawan	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan hasil pengujian validitas variabel Nilai signifikansi pearson's correlation keseluruhan pernyataan pada kuisioer menunjukkan nilai sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kusioner setiap variable dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil pengujian reliabilitas variabel stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

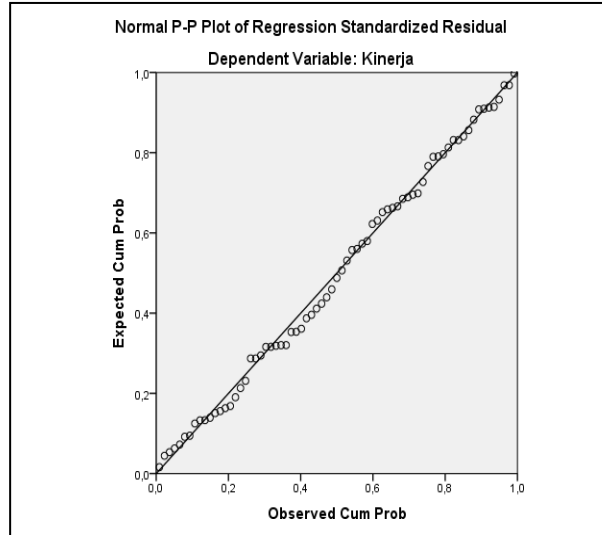
Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach'sAlpha</i>	Kesimpulan
Stres Kerja	0,608 > 0,6	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,712 > 0,6	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasional	0,753 > 0,6	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,687 > 0,6	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha variabel stres kerja sebesar 0,608 > 0,6, nilai cronbach's alpha variabel kepuasan kerja sebesar 0,712 > 0,6, nilai cronbach's alpha variabel komitmen organisasional sebesar 0,753 > 0,6 dan nilai cronbach's alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0,687 > 0,6. Berdasarkan kriteria keputusan uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa kuisioer stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas pada gambar 5.1, dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal grafik normal p-plot dan mengikuti arah garis diagonal grafik normal p-plot. Oleh sebab itu, berdasarkan ketentuan uji normalitas maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas (data terdistribusi normal).

Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar sebagai berikut :

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,876	2,919		4,069	,000
Stres	-,309	,116	-,239	-2,663	,010
Kepuasan	,435	,163	,347	2,679	,009
Komitmen	,719	,224	,419	3,213	,002

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 11,876, nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,309, nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,435 dan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0,719. Maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,876 - 0,309X_1 + 0,435X_2 + 0,719X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan makna dari persamaan regresi linier berganda pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 11,876 berarti bahwa jika tidak ada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 11,876.
- 2) Koefisien regresi stres kerja sebesar -0,309 berarti bahwa jika stres kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,309. Sebaliknya jika stres kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,309.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,435 berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,435. Sebaliknya jika kepuasan kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,435.
- 4) Koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,719 berarti bahwa jika komitmen organisasional meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,719. Sebaliknya jika komitmen organisasional menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,719.

Hasil uji t parsial dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6 Uji t Parsial

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		t	Sig.
	B	Std. Error		
<i>(Constant)</i>	11,876	2,919	4,069	,000
Stres	-,309	,116	-2,663	,010
Kepuasan	,435	,163	2,679	,009
Komitmen	,719	,224	3,213	,002

Berdasarkan tabel 6, maka dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis t parsial pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koefisien regresi stres kerja sebesar -0,309 dan nilai signifikansi regresi stres kerja sebesar $0,010 < 0,05$ yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar diterima kebenarannya (hipotesis diterima).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,435 dan nilai signifikansi regresi kepuasan kerja sebesar $0,009 < 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar diterima kebenarannya (hipotesis diterima).

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,719 dan nilai signifikansi regresi kepuasan kerja sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar diterima kebenarannya (hipotesis diterima).

Uji F Simultan

Hasil uji F simultan pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar sebagai berikut :

Tabel 7 Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	402,525	3	134,175	21,264	,000 ^b
Residual	422,771	67	6,310		
Total	825,296	70			

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *anova* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar diterima kebenarannya (hipotesis diterima).

Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar sebagai berikut:

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,488	,465	2,51197

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R Square (R²) sebesar 0,488 yang berarti bahwa besarnya kontribusi stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan besar 0,488 atau 48,8%, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh kesimpulan penelitian pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar dimana Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar begitujuga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. Sedangkan Stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.

6. Daftar Pustaka

- Aris, A. A. (2021). Point of View Research Management Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 2(2), 253–265. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Daga, R., Nawir, F., & Pratiwi, D. (2021). Strategies to Improve Service Quality Through Digitalization of Banking Services at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(5). <https://doi.org/10.35877/454ri.qems359>
- Didiharyono, & Kausar, A. (2022). *Statistika Ekonomi, Konsep Dasar dan Penerapannya* (1st ed.). Nas Media.
- Kausar, A., Sujatmiko, S., Muchsidin, M., Baharuddin, C., & Bazergan, I. (2022). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak di KPP Pratama Makassar Barat. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(2), 228–242.
- Megawaty, M. (2019). Kepribadian Locus of Control Karyawan Marketer Pada Pt. Bank Panin Dubai Syariah. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 16, 40–49.
- Nitro, C. A. I. (2020). *Ekonomi, Bisnis dan Keuangan di Masa Covid 19* (1st ed.). AA. Rizky.
- Nuraeni, V., We, S. A., Fatimah, T., & Al, S. (2022). *YUME: Journal of Management Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan*. 5(2), 238–253. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.3456>
- Pasae, P., Lawalata, I. L. D., Anshar, M. A., Mukhtar, A., Makkulawu, A., & Kessi, P. (2021). The Influence of Human Resource Competence Factors on Employee Work Performance. *Point of View Research Management*, 2(3), 151–160. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Pratiwi AR, D., Fabanyo, A., Salam, K. N., Asmawiyah, A., & Herenal Daeng Toto. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nasabah Memilih Tabungan Simpedes pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Unit Borong Raya. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 5(2), 119–133. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v5i2.75>
- Rosanti, N., Karta Negara Salam, & Panus. (2021). The Effects of Brand Image and Product Quality on Purchase Decisions. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(6), 365–375. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems360>
- Rosanti, N., & Sulawesi, S. (2020). The Role of Regional Development Banks in Indonesia. *Ilkogretim Online-Elementary Education Online*, 19(4), 3527–3530. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.04.7647>
- Saudi, N. D. S., Anshar, M. A., Muchsidin, M., Kausar, A., & Muchidin, F. F. (2021). Point of

View Research Economic Development Analysis of Economic Growth and Income Disparity on Inter-Regional Welfare. *Point of View Research Economic Development*, 2(4), 68–86.

Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
<https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>